



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

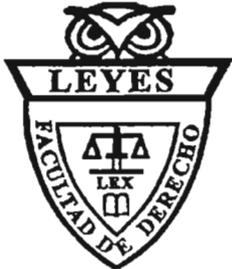
---

---

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

**IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA  
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**ERENDIRA CHIÑAS DIAZ**



ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS

MEXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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





ADMINISTRACIÓN  
NACIONAL  
DE EXÁMENES

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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **ÉRENDIRA CHIÑAS DÍAZ**, con número de cuenta 8662139-1, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA ETAPA DE CONCILIACION."**, bajo la dirección de la Lic. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **LEOPOLDO CARMONA GONZALEZ**, en el oficio con fecha 5 de enero del 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F., 15 de enero del 2004.

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

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL:** La interesada deberá iniciar 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 le 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 (a).

## **A MIS PADRES**

*Robisel Chiñas Laló +  
Fenora Díaz de Chiñas*

*Por brindarme en cada momento de  
mi vida amor y apoyo.*

*A ti mami, por tus consejos y  
comprensión, por inculcarme el  
espíritu de lucha para seguir  
adelante y por ser este trabajo parte  
de ello.*

## **A MIS HIJOS**

*Alinka y Pavel*

*Por que son el alma de mi vida,  
porque los amo.*

## **A MIS HERMANOS**

*Salomón, Kenya, Robisel y Giselle.*

*Porque cada uno de ustedes me ha  
sabido escuchar y apoyar, por estar  
siempre conmigo.*

## **A MIS SOBRINOS**

*Salo, Mirelle, Robi, Thaís, Nuria.  
Diannic, Caleb y Rommel.*

## **A MIS AMIGOS**

*Quienes me impulsaron a realizar  
este trabajo y por demostrarme el  
valor de la amistad con generosidad.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A la Lic. Leticia Domínguez Subias, por su colaboración y dirección en la elaboración de esta tesis.*

*A mi hija Alinka, que a su corta edad y con gran entusiasmo me ayudó a lograr esta meta.*

# ÍNDICE

Pág.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>I</b>
--------------------------	----------

## **CAPÍTULO 1**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

1.1. Derecho Procesal del Trabajo.....	1
1.2. Proceso.....	2
1.3. Procedimiento Laboral.....	3
1.3.1. Las Partes.....	4
1.3.2. Etapas del Procedimiento Laboral.....	8
1.4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	15
1.4.1. Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	16
1.4.2. Naturaleza Jurídica.....	17
1.4.3. Jurisdicción y Competencia.....	19
1.4.4. Atribuciones.....	24
1.4.5. Organización.....	24
1.4.6. Funcionamiento.....	26
1.4.7. Funciones.....	33

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO HISTÓRICO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

2.1. Antecedentes de los Tribunales del Trabajo.....	36
2.2. El Nacimiento del Artículo 123 Constitucional y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	43
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	50

### **CAPÍTULO 3**

#### **MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	53
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reformas de 1980.....	56
3.3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.....	74
3.4. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.....	76
3.5. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	81

### **CAPÍTULO 4**

#### **IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, INSTRUMENTANDO UNA NUEVA CULTURA LABORAL**

4.1. Eficacia de la Conciliación en el Proceso Laboral.....	84
4.2. Justicia Social y Equidad, Elementos de una Conciliación...	97
4.3. Instrumentación de una Nueva Cultura Laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	100
4.4. Anteproyecto del Código Federal de Procedimientos Laborales.....	106

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>115</b>
--------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>118</b>
--------------------------	------------

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad proyectar la importancia que debe tener la etapa de conciliación en el proceso laboral y dado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son el órgano de impartición de justicia en el ámbito laboral, realizaremos un análisis de su organización y funcionamiento, orientado particularmente a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta, debe procurar los arreglos y exhortar a las partes para intentar salvar sus diferencias, sin embargo, en la práctica, sabemos que los funcionarios no le dan la importancia que debiera tener esta etapa, principalmente por las cargas de trabajo y en algunos casos, por que no se tiene el espíritu para hacer labores de convencimiento, omitiendo así la aplicación del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que señala los procedimientos que deben seguirse en el acto de conciliación, disponiendo a su vez, que cuando no hay arreglo entre las partes procurará avenirlas como un componedor amigable, y en virtud de que la omisión de estas normas no implica una violación que haga precedente en el juicio de garantías, ya que no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, pues no constituye una violación al procedimiento de las previstas por el artículo 159 de la Ley de Amparo, la propia Junta no se encuentra comprometida a llevar a cabo dicha conciliación con la conciencia de beneficiar a las partes y evitar litigios costosos y prolongados.

De tal manera que la etapa de conciliación en el proceso laboral se convierte en un simple requisito formal, en la que por costumbre las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se continúe con la etapa de demanda y excepciones.

Ahora bien, teniendo como base estos antecedentes, tenemos la inquietud de proponer que a ésta etapa ya comentada se le dé la importancia que debiera tener, ya que redundaría en un beneficio tanto para el trabajador como para el patrón y por supuesto para el Gobierno, buscando el objetivo fundamental que reside en procurar el equilibrio entre los factores de producción con equidad y justicia, sin violar las garantías individuales de cada una de las partes.

Asimismo, es importante impulsar la aplicación de la nueva cultura laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que se oriente a mejorar la impartición de justicia con personal debidamente capacitado e idóneo para la función a desempeñar, basada en la conciliación y el consenso, integrada a una organización basada en la corresponsabilidad entre la institución y quienes la integran, para obtener una superación cualitativa en las áreas laborales y administrativas.

El presente trabajo estará conformado por cuatro capítulos, a fin de hacer un estudio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la importancia que ésta le da a la etapa de conciliación en el proceso laboral.

El primer capítulo denominado Marco Teórico Conceptual de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, abarcará los conceptos generales tanto del procedimiento laboral así como la estructura orgánica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la distribución de sus atribuciones y de sus funciones sustantivas.

El segundo capítulo de nombre Marco Histórico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se refiere a los antecedentes que dieron origen a la creación de la multicitada Junta.

El tercer capítulo llamado Marco Jurídico Vigente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, está integrado por los ordenamientos legales positivos que norman el funcionamiento jurisdiccional y administrativo de la propia Junta, considerando en forma jerárquica la aplicación de las mismas.

En el cuarto capítulo, denominado Importancia de la Participación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Etapa de Conciliación, instrumentado una Nueva Cultura Laboral, abordaremos éste último concepto, basado en la conciliación y el consenso tendiente a mejorar la impartición de justicia con equidad en materia del trabajo, asimismo, hablaremos sobre la elaboración del anteproyecto del Código Federal de Procedimientos Laborales, en el que se fortalece la figura de la conciliación, con las aportaciones de Presidentes de Junta y demás

personal jurídico, a efecto de modernizar el derecho procesal del trabajo, también expondremos nuestra propuesta consistente en la creación de un órgano de conciliadores especializados en materia laboral.

## CAPÍTULO 1

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### 1.1. Derecho Procesal del Trabajo.

La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia jurídica que dicta la norma instrumental para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.

El maestro Tena Suck lo define como: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales"<sup>1</sup>.

El derecho procesal del trabajo regula una función típicamente estatal y definidora de la democracia, como es la función jurisdiccional, lo que determina la condición social ya que los tribunales de trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejoren sus demandas y los libere de cargas de prueba incómodas a efecto de amortiguar o, inclusive desvanecer la

---

<sup>1</sup> TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2000, p. 19.

desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones <sup>2</sup>.

La Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce, Capítulo I, artículo 685, dispone los principios procesales del derecho del trabajo que determina que será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, deberán tomarse las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso. En la segunda parte del precepto, reformado en 1980 se establece un nuevo principio procesal a efecto de proteger los derechos del trabajador y éste es la suplencia de la deficiencia en la demanda y que a la letra dice: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley". En este último caso la Junta deberá señalar un término de 3 días para que se subsanen las irregularidades contenidas en la demanda.

## **1.2. Proceso.**

El Proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada

---

<sup>2</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1994 p. 39.

resolución jurisdiccional, es decir, es la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa, comprende tanto al aspecto declarativo como al ejecutivo, inicia desde la declaración de un derecho en un caso controvertido como a los actos posteriores tendientes a la ejecución de la sentencia que dicte el juez <sup>3</sup>.

José Becerra Bautista, dice que: "El fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos" <sup>4</sup>.

### 1.3. Procedimiento Laboral.

El procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales<sup>5</sup>.

Es decir es la forma real, concreta y material del desenvolvimiento de los actos jurídicos del proceso.

Etimológicamente, el procedimiento es "el modo de mover y la forma en que es movido el acto". El sufijo *mentum* es derivado del griego *menos*, que significa principio de movimiento, vida, fuerza vital <sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p.17.

<sup>4</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 16.

<sup>5</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México 1975, p. 487.

<sup>6</sup> Cfr. Idem.

Ahora bien, enfocándonos estrictamente al procedimiento laboral, éste debe caracterizarse por su mayor rapidez, sencillez, fácil comprensión y sentido protector del trabajador. Los procedimientos laborales, como parte integrante del derecho procesal del trabajo establecen fórmulas jurídicas de privilegio que protegen al trabajador frente al patrón; pretendiendo respetar sus garantías constitucionales dentro del proceso, para compensar la desigualdad económica que existe entre empresarios y trabajadores.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, se estructuraron procedimientos para conflictos jurídicos es decir ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica.

### **1.3.1. Las Partes.**

“Las partes en un proceso, son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre los cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término y fin del proceso, así lo describe el Lic. Armando Porras y López”<sup>7</sup>.

De manera similar, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 689 establece: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

---

<sup>7</sup> TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. p. 43.

A mayor abundamiento, la Ley Federal del Trabajo por regla general denomina a las partes cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral como "actor" y "demandado", a quienes concurren al proceso en función de un interés distinto los denomina "terceros". Es decir, personas físicas o morales que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto comprobando su interés jurídico en el mismo o que sean llamados a juicio por la Junta.

La capacidad para ser parte es la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales.

Para entender quienes son las personas físicas, es menester aclarar que la personalidad es una condición esencial del hombre, se adquiere desde la concepción siempre que nazca vivo y viable (artículo 22 del Código Civil para el Distrito Federal), por lo que una consecuencia de lo expresado será que cualquier persona física o natural podrá ser parte en un proceso de trabajo. De manera particular analizaremos más adelante el caso de los menores trabajadores.

Con relación a las personas morales, el artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal clasifica a las personas morales como a continuación se indica:

"I. La Nación, los estados y los municipios;

- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley;
- III. Las sociedades civiles y mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley”.

Para el caso de menores trabajadores, la Ley Federal de Trabajo prevé en su artículo 691 que: “Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”. Esta disposición en materia laboral, considera en forma especial la minoría de edad, ya que es contraria al derecho sustantivo, ya que el artículo 123 constitucional prevé que esta prohibida la utilización del trabajo de menores de catorce años, lo que implica que los menores de esa edad no puedan ser sujetos de una relación de trabajo.

La intervención en un proceso, ya sea como actor o como demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal.

La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surten efectos sobre la persona y el patrimonio de otra <sup>8</sup>.

De conformidad con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal la representación se puede otorgar de diferentes maneras; es así como se autoriza a las partes a comparecer en juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, es decir, una primera forma se prevé en la fracción I para los apoderados de las personas físicas, que podrán acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ratificación ante la Junta; la fracción II dispone que "Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral" está deberá acreditarse mediante testimonio notarial; la fracción III atiende los casos en que el compareciente se ostenta como apoderado de persona moral, en cuyo caso "podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello", por último, la fracción IV prevé que los sindicatos deberán acreditar su personalidad "con certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato".

---

<sup>8</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 229.

Una de las polémicas más interesantes que se han suscitado con motivo de la aplicación de la ley procesal vigente, ha sido, la relativa al artículo 876 fracción I, que dispone: En la etapa de conciliación las partes deberán comparecer personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, agrega la fracción VI del citado artículo, que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Sin embargo este punto lo analizaremos en el capítulo 4 en donde expondremos la importancia de la etapa de conciliación en el procedimiento laboral.

### **1.3.2. Etapas del Procedimiento Laboral.**

Iniciaremos con el procedimiento ordinario, el cual nos indica la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan una tramitación especial en la ley, posteriormente abordaremos de manera somera el especial y el económico.

El procedimiento ordinario, se iniciará con la presentación del escrito de la demanda, ésta se formulará por escrito, en la que el actor expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Los procedimientos ordinarios de acuerdo con la Ley, se inician con una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Veremos de manera somera en que consiste cada una de estas etapas.

La conciliación es una institución que propone una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses. En el proceso laboral la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otras como forzosa, su eficacia depende, principalmente, del acierto que tengan en su manejo las Juntas a las que corresponde llevarla a cabo. No obstante, en la práctica sigue siendo nula la conciliación y el conflicto se pasa automáticamente al acto contencioso, siendo esta situación el motivo del presente trabajo, por lo que se analizará a detalle en el capítulo 4.

Por lo anterior, el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que a la audiencia deberán comparecer las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, aclarando que esto sólo tiene lugar en el periodo conciliatorio. Si como resultado de esta fase conciliatoria se obtiene un convenio o arreglo, el conflicto queda terminado. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. De lo contrario, se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

Esta etapa se desarrollará de conformidad a lo previsto en artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, en la que el Presidente de la Junta exhortará a las partes, si no hay arreglo, el actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. El promovente, siempre que sea el trabajador, podrá subsanar en ese momento las irregularidades en las que haya incurrido.

Terminada la exposición del actor, el demandado procederá a dar en su caso contestación a la demanda oralmente o por escrito, oponiendo sus excepciones y defensas, refiriéndose a cada uno de los hechos que comprenda la demanda, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos como crea que tuviere lugar, podrá agregar las explicaciones que juzgue convenientes.

La ley permite por una sola vez la réplica y contraréplica, es decir, al terminar la contestación de la demanda, si lo desean, vuelve a intervenir el actor y después el demandado, asentando en actas sus alegaciones, si así lo solicitan las partes.

En caso de que el demandado reconvenga al actor, éste deberá de contestar de inmediato o solicitar a la Junta señale nueva fecha para hacerlo, continuando con la audiencia.

Concluyendo el periodo de demanda y excepciones continuará el ofrecimiento y admisión de pruebas, de conformidad con el artículo 776

de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todos los medios de pruebas que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: Confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; presuncional; instrumental de actuaciones y fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Concluida esta etapa, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos.

Después de concluida la recepción de pruebas, llega la fase procesal de los alegatos, es decir, los razonamientos que formulan las partes, ligando lo sostenido por ellas en la demanda o en la contestación con las pruebas rendidas, para convencer a la autoridad de la procedencia, según sea el caso, de la acción o de la defensa <sup>9</sup>.

Dentro de lo diez días siguientes en que se desahoguen las pruebas, se formulen los alegatos y, previa certificación de la Secretaría de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un proyecto de resolución, en el que consta el extracto de la demanda y la contestación, indicando los hechos controvertidos y cuales deben tenerse por ciertos de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, así como las pruebas rendidas por cada una de las partes, señalando cuales hechos deben considerarse probados y formulando las conclusiones y los puntos resolutivos del laudo que se pronuncie.

---

<sup>9</sup> Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998, p. 5.

Este dictamen o proyecto de laudo, naturalmente está sujeto a modificaciones, pero es la base para dictar el laudo. De este proyecto se entregará una copia a cada uno de los representantes del capital, y del trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 886 de la Ley.

Dado lo anterior, y de conformidad con el artículo 887 de la Ley Federal del Trabajo el Presidente citará a la audiencia de discusión y votación para emitir el Laudo una vez que se haya analizado el dictamen. Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. Cuando la condena se refiera a pagos que deben hacerse con base en el salario, deberá precisarse en el propio laudo cuál es el salario que se toma en cuenta. Es importante mencionar el “engrose del laudo” es decir la redacción que el Secretario de la Junta debe hacer del laudo que contenga todos los puntos mencionados en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar que en materia laboral no hay segunda instancia por lo que el fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es ejecutable. Sin embargo puede impugnarse su constitucionalidad por medio del juicio del amparo, una vez promovido y después de que se haya dictado la sentencia, ya sea que se declare la no inconstitucionalidad de laudo o que éste se haya modificado para ajustarse a la sentencia dictada en el amparo, procede la ejecución del laudo.

La ejecución es un procedimiento de tipo administrativo, por lo que la Junta deberá dictar las medidas necesarias para que ésta sea pronta y expedita. Si la parte condenada se allana al cumplimiento del laudo, no hay mayor problema, en caso contrario, si existiere rebeldía, la autoridad hará valer los medios necesarios para que se ejecute el fallo, como lo sería el embargo.

Por otra parte la Ley contempla los procedimientos especiales, ya que tienen una razón de urgencia para la solución de determinados conflictos como son los que se susciten con motivo de: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo (art. 5° fracción III de la Ley Federal del Trabajo); sobre el escrito que contenga las condiciones de trabajo (art. 28 fracción III); cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores (art. 151); cuando se ejerciten acciones individuales o colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento (art. 153 fracción X); cuando los trabajadores de planta y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa tienen derecho a que se determine su antigüedad (art. 158); cuando los trabajadores de planta exijan el derecho a una prima de antigüedad (art. 162); al repatriar para trasladar al lugar convenido a los trabajadores (art. 204 fracción IX); cuando sé de la terminación de trabajo en un buque perdido por apresamiento o siniestro (art. 209 fracción V).

Asimismo, cuando los trabajadores del buque convienen en efectuar la recuperación de los restos, se les pagara salario (art. 210); cuando sé este en el supuesto del artículo 236 fracciones II y III ya que regula las obligaciones especiales de los patrones como son pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado, de menaje de casa y efectos personales, así como repatriar o trasladar a lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice, pagándoles salarios y gastos de viaje; cuando se produce la titularidad del contrato colectivo de trabajo por la perdida de mayoría a que se refiere el artículo 388 de la Ley (art. 389); cuando exista conflicto en la administración del contrato ley (art. 418).

También cuando se forme el reglamento de la empresa (art. 424 fracción IV); al haber suspensión de la relación de trabajo por causas de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, falta de materia prima y falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables (art. 427 fracciones I, II y VI); al darse la terminación colectiva de trabajo por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (art. 434 fracciones. I, III y V); cuando se implante maquinaria o procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de

personal (art. 439); en el pago de indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo (art. 503) y al oponerse los trabajadores cuando el patrón les designe los médicos de la empresa (art. 505), así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica y que requieren un procedimiento diferente a los enunciados con anterioridad, son aquellos cuyo planteamiento tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, estos conflictos podrán ser planteados por los sindicatos de los trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

Al igual que en los procedimientos anteriores la Junta deberá procurar que las partes lleguen a un convenio e intentar la conciliación en cualquier etapa del procedimiento.

#### **1.4. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y empresas

señaladas en los artículos 123, fracción XXXI, apartado "A" de nuestra carta magna y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta se integra con un representante del Gobierno y con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones de acuerdo con las ramas de la industria de que se trate.

#### **1.4.1. Decreto por el cual se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Las Juntas Federal de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje nacen de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por que trascendían los límites de su jurisdicción.

En este contexto, el Poder Ejecutivo determinó expedir el 27 de septiembre de 1927, un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleos y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas <sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1990, p. 52.

La legitimación constitucional de estas disposiciones fue largamente combatida, pero el debate quedó clausurado al federalizarse la expedición de la Ley del Trabajo y distribuirse las competencias entre Juntas Federales y las locales <sup>11</sup>.

#### **1.4.2. Naturaleza Jurídica.**

La Naturaleza Jurídica de las Juntas de conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución General ha sido muy controvertida. Sin embargo atenderemos al criterio que sostiene el maestro Néstor de Buen por considerarlo el más apegado a nuestro juicio, y que de manera somera la considera de la siguiente manera:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales autónomos en el ejercicio de sus funciones pero dependientes administrativamente de los ejecutivos federal y local, que fungen como tribunales de derecho y están capacitados con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos 'en conciencia'" <sup>12</sup>.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia emite en tesis aislada criterios sobre la Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como son la siguientes: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ... son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen

---

<sup>11</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 53.

<sup>12</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 155.

del Poder Ejecutivo y que por consiguiente, constituyen tribunales administrativos, desde el punto de vista de la función material que les esta encomendada, desempeñan una verdadera función jurisdiccional cuando resuelven una controversia de naturaleza jurídica". Quinta época, instancia: Cuarta Sala, tomo: Informe 1935, p. 38.

Asimismo, la tesis aislada emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia establece que: "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA JURÍDICA. No es exacto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyan tribunales especiales, por que dichas Juntas fueron establecidas por el artículo 123 constitucional para resolver conflictos, colectivos e individuales, que, surgen entre el capital y el trabajo, y no para una contienda especial y determinada, que es lo que caracteriza a los tribunales especiales cuyo funcionamiento es violatorio de garantías". Quinta época, instancia: Cuarta Sala, tomo XLIII, fuente: Semanario Judicial de la Federación, p. 520.

Es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo las considera como Tribunales de derecho, de conciencia y de equidad ya que el artículo 841 obliga a las Juntas a dictar laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, es decir las Juntas no sólo deben apreciar los hechos sino también aplicar el derecho.

Por lo anterior, y como se verá más adelante, podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dada la peculiar constitución, integración y competencia, podemos decir que se encuentran vinculadas al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes, asimismo, resalta el hecho de que las funciones de las Juntas son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccionales, cuando aplican el derecho del trabajo <sup>13</sup>.

### **1.4.3. Jurisdicción y Competencia.**

Hugo Rocco, define a la jurisdicción como: “La función judicial o jurisdiccional, es pues la actividad con que el Estado interviene 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 que los ampara” <sup>14</sup>. Es decir es el poder del Juez para intervenir legítimamente en un conflicto, la competencia será la medida de ese poder, entendiendo que la competencia es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocio, siendo la facultad y deber del tribunal resolverlos.

La Jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del derecho procesal del trabajo, el artículo 123 fracción XX del apartado

---

<sup>13</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, cuarta edición, Sista, Mexico, 1994, p. 499.

<sup>14</sup> TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Op. Cit. p. 53.

“A” constitucional, dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros de los patronos y uno del gobierno.

El artículo 123 fracción XXXI, apartado “A” de la Carta Magna señala la competencia de la materia, al expresar: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De los hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;

11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaborada de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito;

#### b) Empresas

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3. Aquellas que se 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 la ley; y respecto a las 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...”.

Con relación a la competencia por razón de territorio, el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, la rige por las siguientes normas:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios,
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

- a) La Junta del lugar de prestación de los servicios, si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
  - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
  - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;
- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;
- V. En los conflictos entre patronos y trabajadores entre sí, la Junta de domicilio del demandado; y
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo”.

En este marco y de acuerdo a nuestro sistema constitucional y el pacto federal, las Entidades Federativas conservan todas las facultades o atribuciones no renunciadas, es decir, que como regla general a los Estados les toca la aplicación de las leyes de trabajo, y sólo la Federación tendrá las facultades que expresamente le sean señaladas.

De esta manera, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, asuntos cuyo conocimiento renunciaron los estados de la República, tal y como lo establece el artículo antes citado <sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 55.

La incompetencia se opone por declinatoria, es decir, el tribunal del Trabajo, mediante justificación, se abstiene de conocer del negocio y remite el expediente a la Junta que estime competente.

Lo anterior, y de conformidad con el artículo 703 de la Ley Federal del Trabajo, se hace valer en la etapa de demanda y excepciones, para que la Junta, después de recibir las pruebas, dicte el acto de resolución, asimismo, el artículo 706 de la propia Ley dispone que será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente.

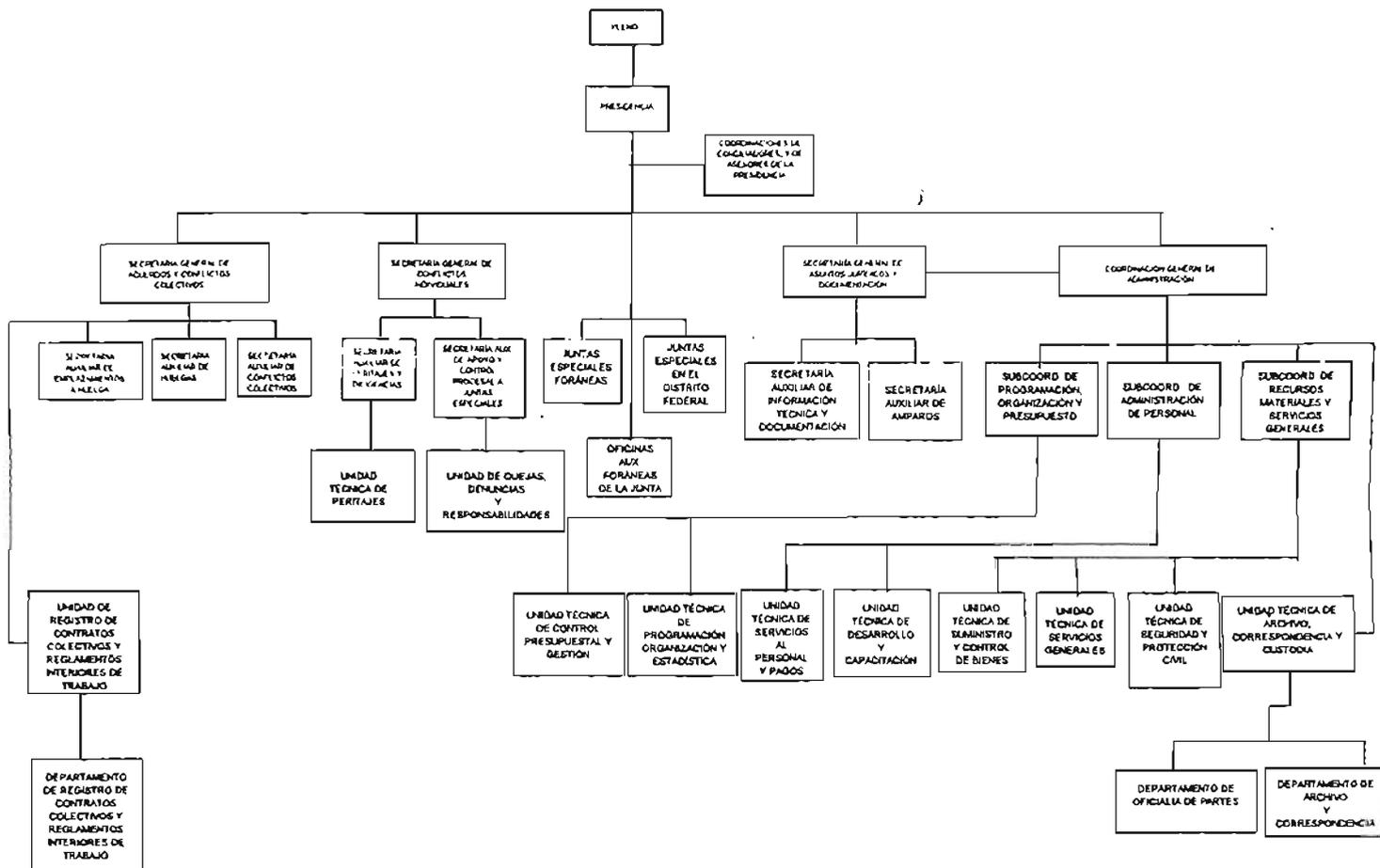
#### **1.4.4. Atribuciones.**

De conformidad con el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

#### **1.4.5. Organización.**

A efecto de proporcionar una eficiente administración de la justicia laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra estructurada de acuerdo al siguiente organigrama:

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



La organización establecida en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es producto de un análisis exhaustivo para que, la impartición de justicia en el ámbito laboral de competencia federal, se realice bajo un esquema racionalizador de su estructura y una definición precisa de las responsabilidades de cada área.

#### **1.4.6. Funcionamiento.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere la convocatoria antes mencionada. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales fuera de la capital de la República, conforme a lo anterior quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así lo establece el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo dispone que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observa lo siguiente:

"... I. En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente alguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictarán las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción y substitución patronal. El mismo

Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrará por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del presidente, se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empates, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o del Auxiliar.

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesario la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos, Si concurre menos del cincuenta por ciento el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta o de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente”.

Para uniformar el criterio de las resoluciones de las Juntas Especiales el artículo 615 de la propia Ley establece que el Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; para que pudiera funcionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos; los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa; las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos las decisiones del Pleno que uniformen al criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, el cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y el Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue convenientes.

Como ya explicamos, la Junta Federal funciona en Pleno y con 67 Juntas Especiales que se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 22 en la Ciudad de México y 45 en las entidades federativas.

A continuación, de manera precisa y gráfica, se observa la distribución de las Juntas Especiales de acuerdo a su jurisdicción y competencia por territorio y por materia, siendo las que se indican en el artículo 123 fracción XXXI, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

JUNTA ESPECIAL	COMPETENCIA	LUGAR
1	Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.	México D.F.
2	Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas así como de Infonavit.	México D.F.
3	Actividades correspondientes a transporte de carga marítima, fluvial y terrestre sujeto a contrato o concesión federal, patronos y trabajadores que desarrollen un servicio público en maniobras de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, acarreo, almacenaje, o transbordo en zona federal. Así como todas las empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales.	México D.F.
4	Todas las actividades correspondientes a las empresas de ferrocarriles y trabajadores de las mismas.	México D.F.
5	Industria eléctrica, empresas de comunicaciones eléctrica que operen por concesión federal, como cables, teléfonos, radiodifusoras y otras similares.	México, D.F.
6	Industria Textil en todas sus ramas.	México, D.F.
7 y 7 bis	Industria de hidrocarburos en las ramas de exploración, explotación (producción) y refinación, de conducción y almacenamiento en las ramas de distribución y transporte marítimo y fluvial; todo el personal en las ramas no especificadas y en empresas que le sean conexas, así como lo referente a las agencias de venta de esos productos; con excepción de la distribución de gas que se efectúe por empresas particulares. Industria petroquímica, Los asuntos relacionados con estas actividades serán atendidos indistintamente por esta Junta y por la número 7 bis, número 12 y número 12 bis.	México, D.F.
8, 8 bis y 9 bis	Instituto Mexicano del Seguro Social.	México, D.F.
10	Industria azucarera y hulera sujeta a los contratos-ley; conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y empresas de la industria papelera que actúen en virtud del contrato o concesión federal, o que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.	México, D.F.
11	Industria maderera, tabacalera, vidriera y cinematográfica. Asuntos relativos a los empleados del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Cooperativas, a excepción de las que exploten minas o transportes. Distribuidoras Conasupo. Empresas de industria forestal que operen por contrato o concesión federal y a productoras de sosa, sales y sodio.	México, D.F.
12 y 12 bis	Industria de hidrocarburos y petroquímica.	México, D.F.
13	Industria minera, metalúrgica y siderúrgica; cemento y caleras.	México, D.F.
14	Instituciones de Banca y Crédito, Afores, Compañías Aseguradoras y demás empresas y entidades del sector financiero que correspondan a la competencia federal.	México, D.F.
14 bis	Universidades e Instituciones de educación superior autónomas creadas por una Ley Federal, en los términos de los artículos 353-O y 353-S de la Ley Federal del trabajo y aquellos organismos educativos administrados en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.	México, D.F.
15	Industria automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; industria química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; e industria de celulosa y papel.	México, D.F.
16	Industria de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o que se destinen a ello.	México, D.F.
17 y 18	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Jalisco.	Guadalajara, Jal.

19 y 20	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Jalisco.	Guadalupe, N.L.
21	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Yucatán.	Mérida, Yuc.
22	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Veracruz, con excepción de los municipios que son de jurisdicción territorial de Juntas, 38, 39, 44, 45 y 54.	Jalapa, Ver.
23	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Sonora, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de Junta Especial 47.	Hermosillo, Son.
24	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Aguascalientes.	Aguascalientes, Ags.
25	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Coahuila, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial 55.	Saltillo, Coah.
26	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Chihuahua, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial 55.	Chihuahua, Chih.
27	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Durango, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de la Junta Especial 42.	Durango, Dgo.
28	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Guanajuato.	Guanajuato, Gto.
29	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de México.	Toluca, Edo. Mex.
30	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Michoacán.	Morelia, Mich.
31	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Morelos.	Cuernavaca, Mor.
32	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Oaxaca.	Oaxaca, Oax.
33	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Puebla.	Puebla, Pue.
34	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de San Luis Potosí, con excepción del municipio de Ciudad Valles, que es jurisdicción de la Junta Especial 39.	San Luis Potosí, SLP.
35	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Sinaloa.	Culiacán, Sin.
36 y 36 bis	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Tabasco.	Villahermosa, Tab.
37	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Tamaulipas, con excepción de los municipios que son jurisdicción territorial de las Juntas Especiales 39 y 60.	Cd. Victoria, Tamps.
38	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en los municipios de Acayucan, Catemaco, Coatzacoalcos, Cosoloeaque, Chinameca, Las Choapas, Jaltipán, Ixhuatlán del sureste, Jesús Carranza, Mecayapan, Minatitlán, Moloacán, Oteapan, Pajapan, Sayula de Alemán, Soconusco, Sotepan, Tejixtepec, Zaragoza, Oluta e Hidalgotitlán del estado de Veracruz.	Coatzacoalcos, Ver.
39	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en los municipios de Altamira, Cd. Madero, Gómez Farías, González, Mante, Tampico y Xicotencatl del estado de Tamaulipas. Chontla, Pánuco, Pueblo Viejo, Tampico Alto, Tempoal, Los Naranjos y Tepetzintla del estado de Veracruz y Ciudad Valles del Estado de San Luis Potosí.	Tampico, Tamps.
40	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Baja California, con excepción de los municipios de jurisdicción territorial de la Junta Especial 59.	Ensenada, B.C.
42	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en los municipios de	Torreón, Coah.

	Francisco I. Madero, Matamoros, San Pablo de las Colonias, Sierra Mojada, Torreón, y Viesca del estado de Coahuila. Y los municipios de Gómez Palacios, Lerdo, Mapimi y Tlahualilo de Zaragoza del estado de Durango.	
43	Todas las ramas de la industria de competencia federal en el estado de Guerrero.	Acapulco, Gro.
44	Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Amatlán, Benito Juárez, Cazonos, Cerro Azul, Citlitépl, Coatzintla, Coxquihui, Chalma, Chiconamel, Chicontepec, Coyutla, Chinampa de Gorostiza, Chumatlán, Espinal, Filomeno Mata, Gutiérrez Zamora, Huayococotla, Llamatlán, Ixcatepec, Ixhuatlán de Madero, Martínez de la Torre, Mecatlán, Mizantla, Nautla, Papantla, Platón Sanchez, Poza Rica de Hidalgo, Tamiahua, Tancoco, Tantima, Tantoyuca, Tamalín, Castillo de Teayo, Tecolutla, Tempache, Texcatepec, Tehuatlán, Tlachichilco, Tuxpán, Zacoalpan, Zozocolco de Hidalgo y Zontecomatlán del Estado de Veracruz.	Poza Rica Ver.
45	Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Amatlán, acula, Alvarado, Angeles Rodríguez Cabada, La Antigua, Boca del Río, Cosamaloapán, Cotaxtla, Chacaltianguis, Hueyapán de Ocampo, Ignacio de la Llave, Isla, Ixmatalhuacar, Juan Rodríguez Clara, Lerdo de Tejada, Otatitlán, Playa Vicente, San Andrés Tuxtla, Medellín, Salta Barranca, San Juan Evangelista, Tesechoacán, Tierra Blanca, Tlacojalpan, Tlacotalpan, Tlalixcoyan, Ursulo Galván, Tuxtilla y Veracruz del Estado de Veracruz.	Veracruz, Ver.
46	Todas las ramas de competencia federal en el Estado de Tlaxcala.	Tlaxcala, Tlax.
47	Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Cananea, Agua Prieta, Arizpe, Altar, Atil, Bacoachi, Banamichi, Baserac, Vavispe, Benjamín Hill, Curcurpe, Cumpas, Caborca, Fronteras, Huasabas, Huachinera, Huépac, Imuris, Magdalena Nacozari de García, Naco, Nogales, Opodepe, Oquitoa, Puerto Peñasco, Sáric, Santa Ana, Santa Cruz, San Felipe de Jesús, Trincheras, Tubulama, Villa Hidalgo, San Luis Río Colorado del Estado de Sonora.	Cananea, Son.
48	Todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Campeche, con excepción del municipio de Cd. Del Carmen, que es jurisdicción territorial de la Junta Especial 52.	Campeche, Camp.
49	Todas las ramas de la industria competencia federal en el Estado de Chiapas.	Tuxtla Gutiérrez, Chis.
50	Todas las ramas de la industria competencia federal en el Estado de Querétaro.	Querétaro, Qro.
51	Todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Hidalgo.	Pachuca, Hgo.
52	Todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Campeche.	Cd. del Carmen, Camp.
53	Todas las ramas de la industria de competencia federal en el Estado de Zacatecas.	Zacatecas, Zac.
54	Todas las ramas de la industria de competencia federal en los municipios de Acultzingo, Alpatláhuac, Amatlán de los Reyes, Águila, Astacinga, Atlahuilco, Atoyac, Atzacan, Calchualco, Camerino Z. Mendoza, Coetzala, Córdoba, Coscomatepec de Bravo, Cuichapa, Utitlahuca, Chocaman, Fortín, Huiloapan de Cuauhtémoc, Ixhuatlán, del café, Ixhuatlancillo, Ixtaczoquitlán, Magdalena, Maltrata, Mariano Escobedo, Mixtla de Altamirano, Naranjal, Nogales, Omealca, Orizaba, Paso del Macho, La Perla, Rafael Delgado, Los Reyes, Río Blanco, San Andrés Tenejapa, Soledad Atzompa, Tehupango, Tepatlaxco, Tequila, Texhuacán, Tezonapa, Tlaquilpa, Tlilapan, Tomatlán, Xoxocotla, Yanga, y Zongolica.	Orizaba, Ver.

55	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en los municipios de Ahumada, Ascensión, Buenaventura, Casas grandes, Galeana, Guadalupe, Ignacio Zaragoza, Janos, Juárez, Nuevo Casas Grandes y Praxedis G. Guerrero.	Cd. Juárez Chih.
56	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Quintana Roo.	Quintana Roo.
57	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Colima.	Colima, Col.
58	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Baja California Sur.	La Paz, BCS
59	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Baja California.	Tijuana, BC
60	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en los municipios de Camargo, Guerrero, Gustavo Díaz Ordaz, Matamoros, Mier, Miguel Alemán, Nuevo Laredo, Reynosa, Río Bravo, y Valle Hermoso de Tamps.	Reynosa, Tamp.
61	Todas las ramas de la Industria de competencia federal en el Estado de Nayarit.	Tepic, Nay.

Finalmente, es preciso comentar que las Juntas establecidas fuera del Distrito Federal están integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### **1.4.7. Funciones.**

Como ya se explicó anteriormente, la Junta funciona en Pleno o en Juntas Especiales, así que, las funciones del Pleno son: expedir el Reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación, conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas especiales sustenten tesis contradictorias; cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento;

informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas, y las demás que confieran las leyes <sup>16</sup>.

El artículo 616 de la Ley determina que las facultades y obligaciones de las Juntas Especiales son: Conocer y resolver los conflictos de trabajo, que tengan por objeto el cobro de prestaciones y cuyo monto no exceda el importe de 3 meses de salario, practicar la investigación y dictar las resoluciones para el pago de indemnización en los casos de muerte del trabajador por riesgo de trabajo, determinando que personas tiene derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos; recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretando el deposito se remitirá el expediente al archivo de la Junta y las demás que le confieran las leyes.

Por otra parte, desde le punto de vista como órganos del estado de derecho social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene una función jurisdiccional al conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo con un ideario de justicia social en cuanto protege y reivindica a los trabajadores.

Asimismo tiene una función social-legislativa ya que la actividad de las Juntas cuando modifican los contratos de trabajo, introducen

---

<sup>16</sup> Cfr. Ibidem, p. 61.

nuevas modalidades o condiciones de labor y aumentan o disminuyen salarios, en los conflictos colectivos económicos, también es función legislativa la que realizan al expedir sus propios reglamentos.

Finalmente, las Juntas tienen una función social-administrativa, cuando vigilan el cumplimiento de las leyes laborales, registran sindicatos, toman nota de sus cambios en sus directivas y reciben los contratos colectivos de trabajo en calidad de depósito, para que surtan efectos jurídicos <sup>17</sup>.

Con este punto concluimos el presente capítulo, no, sin antes comentar que en nuestros días, el derecho social ha evolucionado y alcanzado una importancia y notoriedad tal, que el trabajo, como una de las manifestaciones del derecho social, continúa en la búsqueda de obtener el equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de producción y la justicia social entre el capital y el trabajo.

Por lo anterior, en el siguiente capítulo, explicaremos el marco histórico y las necesidades prácticas que dieron origen a la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Tribunal, que tiene como objetivo solucionar las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, como parte de la transformación política, social y económica de nuestro país.

---

<sup>17</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pp. 238 y 239.

## CAPÍTULO 2

### MARCO HISTÓRICO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

#### 2.1. Antecedentes de los Tribunales del Trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es producto de la evolución histórica del Derecho Laboral, por lo que para entender su funcionamiento actual, analizaremos brevemente la evolución de la misma.

Al amparo del sistema jurídico, se han aplicado una serie de principios y técnicas de la administración a efecto de mantener las condiciones estructurales y funcionales de los diferentes tribunales que han existido en nuestro país.

Antes de la Constitución de 1917 y su reforma en 1929, la facultad para legislar en materia del trabajo correspondía a las legislaturas locales, hasta que se reservó en forma única al legislativo Federal durante el gobierno del Lic. Emilio Portes Gil, por la necesidad de unificar criterios, directrices en la interpretación de la legislación laboral en toda la República.

Sin embargo, y a pesar de que la autoridad federal es la única facultada constitucionalmente para legislar en materia del trabajo, la aplicación de estas normas se dividió entre la autoridad federal y la

local, dejando la primera competencia para conocer de los asuntos que por su importancia o extensión geográfica se consideraron de interés nacional <sup>18</sup>.

Por otra parte, se planteaba antes de la reforma constitucional de 1929, la interrogante, si los Tribunales del Trabajo deberían ser administrativos, judiciales o mixtos; por lo que se recurrió al extranjero para recoger experiencias y logros. Así, la legislación laboral se nutrió de esos sistemas, creando y estructurando los propios; cuatro estados se distinguieron por hacerlo en forma específica: Jalisco, Veracruz, Yucatán y Coahuila.

Jalisco: Cronológicamente, la primera Ley que trató el problema de la aplicación de las normas del trabajo por autoridades especiales, se expidió en el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914.

Dicha Ley creaba Juntas Municipales, competentes para resolver todos los conflictos que se presentaran entre los trabajadores y sus patrones. Se constituía una Junta para la Agricultura, otra para la Ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad, en cada Municipio.

---

<sup>18</sup> Cfr. ROCHA BANDOLA, Juan Francisco y FRANCO G.S., José Fernando. La Competencia en Materia Laboral Evolución, Tribunales de Seguridad Social una necesidad, Cárdenas Editores y Distribuidor, México, 1975, pp. 2 y 3.

Los miembros de la Juntas eran nombrados por los representantes de los obreros y de los patronos, y podían ser removidos libremente y en cualquier momento <sup>19</sup>.

Veracruz: El 19 de octubre de 1919 se promulgó la Ley de Veracruz, en la que se encomendaba la administración de justicia laboral, a las Juntas de Administración Civil. Esta Ley estableció en su artículo Duodécimo: "Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patronos y obreros y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente Inspector de Gobierno" <sup>20</sup>.

Las Juntas de Administración Civil, podían imponer multa o arresto a los infractores de la Ley, lo que les daba fuerza para cumplir con su cometido.

Posteriormente el decreto número 4 del 26 de agosto de 1941, estipuló en su artículo 2º: "Se instalarán desde luego en cada uno de los Municipios de los Estados, corporaciones que se denominarán Junta de Administración Civil, las que tendrán todas las atribuciones, facultades y obligaciones que en el antiguo régimen correspondía a los Jefes Políticos, Ayuntamientos y demás organismos administrativos, según las normas orgánicas de Administración Interior del Estado" <sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 18.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>21</sup> *Ibidem*, p. 20.

Yucatán: Este Estado se ha caracterizado por ser prolífico en el orden jurídico, y la materia laboral no ha sido la excepción.

La Ley del Trabajo de Yucatán fue promulgada el 14 de mayo de 1915, se componía de 137 artículos y 3 transitorios.

Los 137 artículos se contenían en los siguientes once capítulos:

- I. Disposiciones generales.
- II. Conciliación y Arbitraje obligatorio.  
Sección Primera.  
Sección Segunda. Juntas de Conciliación.  
Sección Tercera. Tribunales de Arbitraje.
- III. Derechos y obligaciones de los patrones y obreros.  
Conclusión de Contratos y Convenios Industriales.
- IV. Jornada Máxima.
- V. Mujeres y niños.
- VI. Salarios.
- VII. Higiene y Seguridad.
- VIII. Accidentes de Trabajo.
- IX. Huelgas.
- X. Penas.
- XI. Sociedad Mutualista en el Estado.

Esta Ley creaba 3 autoridades de trabajo:

1. Las Juntas de Conciliación.
2. El Tribunal de Arbitraje.
3. El Departamento de Trabajo.

El capítulo de la Ley trataba de Conciliación y Arbitraje Obligatorio, la primera sección establece en su artículo 25 que: "Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal para el Tribunal para el arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia, constituye un poder independiente de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos"<sup>22</sup>.

El artículo 26 de la Ley, dividía el territorio de Yucatán en cinco distritos para vigilar, inspeccionar y cumplir la Ley del Trabajo<sup>23</sup>.

En la sección segunda del mismo capítulo, la Ley se refiere a las Juntas de Conciliación y prevenía que en cada distrito habría un Junta, cuyo objeto era normar las relaciones entre patrones y obreros y vigilar el cumplimiento de la Ley.

---

<sup>22</sup> Ibidem, p. 22 y 23.

<sup>23</sup> Cfr. Idem.

Las Juntas se integraban de la siguiente manera: la de Mérida, por cuatro miembros propietarios y cuatro suplentes, dos de cada grupo eran nombrados por los obreros y dos por los patrones; en los demás distritos las Juntas estaban formadas por un representante de cada parte y sus suplentes. La duración del cargo era de un año.

Las Juntas eran competentes para conocer de las violaciones a los “convenios industriales”, siempre y cuando fuere exclusivo de un solo distrito industrial; si el conflicto afectaba a dos o más distritos, era competente el Tribunal de Arbitraje, que fungía para ese caso como Junta de Conciliación <sup>24</sup>.

La Sección Tercera, reglamentaba el Tribunal de Arbitraje teniendo su sede en la capital, Mérida, con poder para decidir, sin apelación, los casos que le fueren presentados.

Se componía de un representante de los trabajadores, electo por todas las uniones; un representante de los patrones, electo por las uniones de los patrones; y un Juez Presidente nombrado por las Juntas de Conciliación o en su defecto por el Ejecutivo del Estado.

Los delegados de las Juntas tenían personalidad ante el Tribunal en los asuntos que éste conocía, con derecho a rendir pruebas y estar presentes en las diligencias; inclusive en la votación del negocio.

---

<sup>24</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 23 y 24.

El Tribunal gozaba de amplias facultades para realizar inspecciones; requerir a las partes o testigos para que estuvieran presentes; y recabar información y documentos. Sus resoluciones se tomaban por mayoría de votos dentro de los treinta días a partir de que tenía conocimiento del negocio, eran obligatorias para las partes y tenían carácter de “Convenios Industriales”.

Si durante la tramitación del negocio ante el Tribunal, las partes llegaban a un acuerdo, a éste se le daba carácter de Convenio Industrial, mismo que era obligatorio para ambas partes y conjuntamente con los fallos del Tribunal <sup>25</sup>.

Esta Ley, abordó el problema de los Tribunales de Trabajo, inspirada en la legislación de Nueva Zelanda; ha sido una de las primeras leyes que se distinguió por ser la más completa, la más técnica y la mejor redactada.

Coahuila: El 28 de septiembre de 1916, se promulgó el Decreto por el cual se creaba una “Sección de Trabajo”, compuesta por varios Departamentos, entre ellos el Departamento de Conciliación y Protección, encargado de intervenir como mediador amigable, como arbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores.

El Departamento de Conciliación y Protección, nunca intervenía oficiosamente; para activarlo era necesaria la solicitud de una de las

---

<sup>25</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 25.

partes, mismas que no tenían representación directa en la dependencia de referencia <sup>26</sup>.

Con esto, terminamos el breve análisis sobre los Tribunales de trabajo en México hasta antes del Constituyente de 1917. Cabe mencionar que la evolución del derecho laboral, hacia la federalización, es producto de necesidades reales históricas; el maestro de la Cueva lo expresa de la siguiente manera: "En la vida del derecho mexicano del trabajo, ha tenido importancia grande la reforma constitucional de 1929, que dio facultad al Congreso Federal para expedir la legislación de trabajo y a las autoridades Federales para conocer de determinadas materias. La tendencia general es la ampliación de las Autoridades Federales. La mayor confianza en la justicia federal y la unidad creciente del movimiento obrero, son los factores determinantes de esa tendencia <sup>27</sup>".

## **2.2. El Nacimiento del Artículo 123 Constitucional y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Al promulgar, el 14 de septiembre de 1916 Venustiano Carranza su Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe, se alcanzó una de las metas pretendidas por el Jefe de la Revolución Constitucionalista, a saber: reformar la Constitución de 1857, para adaptarla a la realidad social, económica y política del país.

---

<sup>26</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 28.

<sup>27</sup> *Idem*.

El primer Jefe pretendió acertadamente revisar la Carta Fundamental de 1857 para adecuarla y hacerla acorde con la realidad. Sin embargo, el derrotero que tomaron los debates en la Asamblea de Querétaro fue distinto a lo que el Presidente había proyectado. El clamor de las clases oprimidas se hizo escuchar en ese recinto deliberador, propiciando, -tal es el caso del artículo 123-, que por primera vez en la Historia, se plasmaran en un texto constitucional los derechos de los trabajadores asalariados, en capítulo especial y como garantías sociales, con idéntico rango al que ostentaban las garantías del hombre como individuo.

El artículo 123 encontró su génesis en los debates del proyecto del artículo 5º Constitucional presentado por Venustiano Carranza<sup>28</sup>. Sin embargo fue decepcionante, en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el Presidente, la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. El proyecto agregó al artículo 5º un párrafo, limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5º con normas concretas a favor de los trabajadores.

---

<sup>28</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 35.

La Comisión dictaminada del proyecto del artículo 5º incluye sólo la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y los niños y el descanso semanal.

En contra del dictamen se inscribieron 14 oradores.

Heriberto Jara, diputado veracruzano, propone la inclusión de los derechos de los trabajadores en la Constitución, quien manifiesta: "...Nuestra Constitución tan liberrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos 'un traje de luces para el pueblo mexicano', porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo, se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, ¿quién se encarga de reglamentar?"<sup>29</sup>.

Posteriormente, se pronunció y dio los motivos para defender la jornada máxima de ocho horas, que era precisamente para garantizar la libertad de los individuos, su vida, su energía, porque hasta ahora los obreros no han sido más que carne de explotación.

Después, el diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria, fincó las bases de lo que posteriormente fue el artículo 123 constitucional: "El artículo 5º... debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, en otras las siguientes: descanso seminario, jornada máxima, salario mínimo, descanso higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales

---

<sup>29</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997, p. 63.

de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera”<sup>30</sup>.

En las palabras de Victoria se encuentra la idea del artículo 123, o sea, que la constitución debía señalar las bases fundamentales para que las legislaturas expidieran las leyes del trabajo, para que de este modo, los derechos de los trabajadores no pasaran inadvertidos. Pensaba que el derecho del trabajo debía identificarse con la realidad social y las necesidades de los trabajadores, las Leyes del Trabajo debían ser generales, con el objeto de que las relaciones colectivas y en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se establecieran las condiciones específicas de trabajo para las empresas o ramas de la industria<sup>31</sup>.

Por otra parte “Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir.

Froylán C. Manjarréz, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo ‘así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo

---

<sup>30</sup> Ibidem, p. 64.

<sup>31</sup> Idem.

que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros' " <sup>32</sup>.

José Natividad Macías, apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes <sup>33</sup>.

Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores, México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución.

Para entrar al estudio del nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es importante conocer el concepto de administración de justicia obrera, el Maestro Mario de la Cueva, la

---

<sup>32</sup> Idem.

<sup>33</sup> Cfr. Ibidem, p. 65.

define de la siguiente manera: "...el conjunto de instituciones y procedimientos que tiene asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social, y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas"<sup>34</sup>.

Es así, que, con base en los principios y normas de la Declaración de los derechos sociales de 1917, de las leyes de los estados, de los proyectos federales, de la Ley de 1931 y de la Ley vigente, el derecho mexicano ha reconocido tres métodos para la solución de los conflictos de trabajo: la negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad; la acción libre de los trabajadores, producto primario y natural de la idea del derecho del trabajo como un derecho de la clase trabajadora; y en tercer lugar, el ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de que este organismo, creado en la fracción XX del artículo 123, resuelva los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, que estallen en las relaciones de trabajo o en ocasión de ellas<sup>35</sup>.

Por otra parte, y particularmente, el surgimiento de conflictos de trabajo que iban más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados y que, por lo mismo, no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales, y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, tercera edición, Porrúa, México, 1984, p. 528.

<sup>35</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 529.

Así, como antecedentes directos, tenemos que la Secretaría de Industria giró una serie de circulares: la del 28 del abril de 1926, previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento del Trabajo de la Secretaría; la del 5 marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular del 18 de marzo del mismo año, dispuso que, con el objeto de uniformar la aplicación de un contrato-ley, firmado entre trabajadores y patrones de la industria textil, el departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento.

Estas circulares, llevaron al Ejecutivo de la Unión a expedir, el 27 de septiembre de 1927, un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación; decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Posteriormente se expidió un reglamento al que se sujetó la organización y funcionamiento de las Juntas <sup>36</sup>.

Finalmente, el Maestro Mario de la Cueva comenta que "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en

---

<sup>36</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Op. Cit., p. 71.

todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la Revolución constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial”<sup>37</sup>.

### **2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.**

El 15 de noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje

---

<sup>37</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 529.

semiobligatorio, aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada y promulgada el 28 de agosto de 1931 <sup>38</sup>. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo.

La verdadera trascendencia de esta ley se encuentra en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho a huelga que, de manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera <sup>39</sup>.

Cabe mencionar, "que por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, como son: La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; el de la Inspección Federal del Trabajo; el de Agencia de Colocación de Jurisdicción Federal del Trabajo; el de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de

---

<sup>38</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 72.

<sup>39</sup> DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décima tercera edición, Porrúa, México, 2000, p. 371.

Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de Inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del Trabajo; el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros (el cual fue sustituido por las disposiciones de la Ley de 1970, ya reformadas), entre otros”<sup>40</sup>.

Así concluimos éste capítulo en el que se pone de manifiesto la justicia social que lejos de ser una idea abstracta, posee un sentido profundamente humano que nace de las necesidades reales del hombre que vive en sociedad.

En el siguiente capítulo expondremos el marco jurídico que regula el funcionamiento administrativo y jurídico de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

---

<sup>40</sup> Idem.

## CAPÍTULO 3

### MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Para hacer efectivos los derechos que tiene una persona en materia laboral o de trabajo, no basta con que sepa cuales son esos derechos. Es necesario, además, que conozca cómo los puede hacer valer y los términos dentro de los cuales tiene que ejercitarlos, por lo que es necesario conocer el marco jurídico de la instancia a la que debe acudir cuando se encuentre en un conflicto de la materia en comento.

Por lo anterior, estudiaremos en éste capítulo de manera jerárquica la normatividad aplicable al tema que nos ocupa.

#### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La estructura y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se sustenta en los lineamientos establecidos en el artículo 123, Apartado "A", fracción XX de la Constitución General de la República; su reglamentación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo y otros ordenamientos aplicables.

La fracción XX del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 5 de febrero de 1917 con vigencia a partir del 1º de mayo del mismo año, establece: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajador, 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”.

Esto significa que los tribunales funcionan en forma colegiada, es decir, en ellos no administra justicia un solo juez, sino tres, que toman decisiones por unanimidad o por mayoría. De estos tres componentes de la Junta, el que figura como presidente representa al Estado; otro a los trabajadores, y el tercero a los patronos. Al tomar sus resoluciones, los tres tienen igual categoría.

Con base en la esencia y espíritu del artículo 123, nacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Congreso Constituyente de Querétaro del año de referencia.

Por otra parte, la fracción XXXI del multicitado artículo queda regularizada la existencia y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, integrada con cinco grupos que conozcan de los siguientes asuntos:

- a) Los que surjan en zonas federales.
- b) Los que se susciten en industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se encuentren a contrato o concesión federal.
- c) Los que abarcan dos o más estados, o un estado y zona federal.

- d) Los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza en distintos estados de la República, y
- e) En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

En otro contexto, la fracción X del artículo 73 Constitucional, dispone que: "El Congreso tiene facultad: ...Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, 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...".

Es así, que derivado del nacimiento del artículo 123 Constitucional, el 17 de septiembre de 1927, el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles firmó el decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, publicado el 23 del mismo mes y año en el Diario Oficial de la Federación <sup>41</sup>.

Por otra parte, en el Título Tercero, Capítulo III, denominado del Poder Ejecutivo, específicamente en los artículos 90 a 93 se establecen las disposiciones respectivas a la distribución de la Administración Pública Federal, y toda vez que la Secretaría del Trabajo y Previsión

---

<sup>41</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 52.

Social forma parte de las dependencias a que hacen alusión dichos preceptos, y que por estar regulada en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, entraremos al estudio de la misma, ya que la Secretaría en comento coordina la integración y establecimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, la Carta Magna en el Título Cuarto, artículos 108 a 114 regula las Responsabilidades de los Servidores Públicos y Patrimonial del Estado, siendo sujetos de responsabilidad los servidores públicos que laboran en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Aspectos que veremos a mayor detalle en el apartado 3.4. de éste capítulo.

### **3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970 y Reformas de 1980.**

La Ley Federal Trabajo vigente, fue promulgada por el Presidente Díaz Ordaz el 2 diciembre de 1969; entró en vigor el 1º de mayo de 1970, y es la Ley Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional; abrogó y superó la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues establece prestaciones superiores.

En esta ley se introducen algunas reformas significativas, tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los

procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias <sup>42</sup>.

Haremos una breve referencia acerca de las reformas que sustancialmente modificaron el sistema anterior, y que nos interesan por ser el estudio del presente trabajo.

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó 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 de la república. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de las nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje <sup>43</sup>.

Para evitar constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de dos de los representantes, lo que solía ser el resultado de maniobras interesadas, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes aunque sí para la resolución de los conflictos.

---

<sup>42</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 134.

<sup>43</sup> Cfr. Idem.

Por otra parte, las normas procesales generales, ratificaron la oralidad predominante, no exclusiva, de los juicios laborales. Hicieron más fáciles las notificaciones; aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

En el procedimiento ordinario se cumple con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introducen mejoras para propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer. En el capítulo de pruebas se incluye la de inspección, y se facilita el desahogo de las periciales.

Como novedad, se incluye un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo <sup>44</sup>.

Esta Ley de 1970 fue importante, sin embargo en el orden procesal, no hubo grandes reformas de estructura, por lo que, diez años después surgen reformas procesales de gran interés.

---

<sup>44</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 134 y 135.

Es así, que el 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la ley Federal del Trabajo, que implicaba además la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte de artículo 47, con relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido <sup>45</sup>. También se contempla la preeminencia de la conciliación como medio de resoluciones de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la carga de la prueba al patrón y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

Así, a tres décadas de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo y las diversas reformas, derogaciones y adiciones en sus disposiciones, se ha respetado el espíritu social de los Constituyentes de 1917, con un sentido proteccionista del trabajador, que incluso si hablamos de verdadera equidad y justicia no existe un equilibrio entre los factores de producción, es decir entre trabajador y patrón, pues es claro que la autoridad del trabajo, al ejercer la suplencia de la queja a favor del trabajador, rompe con el principio de igualdad de las partes en el juicio, provocando quizá que se desaliente la creación de nuevas fuentes de trabajo y producción, perjudicando al trabajador y a la

---

<sup>45</sup> Cfr. Idem.

economía del país. Ya que en ocasiones se llega a proteger excesivamente a trabajadores improductivos.

Finalmente, nuestro ordenamiento laboral en vigor está comprendido por 1,010 preceptos, de los cuales se encuentran derogados 20, se distribuyen a través de dieciséis títulos, de los cuales pertenecen al derecho sustantivo laboral 684, los que se refieren a los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, a la declaración de la naturaleza y alcance de la ley y a las distintas figuras e instituciones laborales que reconoce y regula, así como las relaciones individuales y colectivas de trabajos, a los riesgos laborales a las autoridades del trabajo y al personal jurídico de las Juntas <sup>46</sup>.

Asimismo, también la Ley contempla doce artículos transitorios, en los que se establecen entre otros aspectos, la fecha de su entrada en vigor; la declaración de que abroga la anterior Ley Federal del Trabajo de 1931; la manifestación de que las disposiciones contenidas en los contratos individuales y colectivos de trabajo en los que se establezcan derechos o beneficios a favor de los trabajadores inferiores o reconocidos en la nueva Ley no producirán efecto legal alguno, entendiéndose sustituidos por las disposiciones respectivas establecidas en la Ley, así de acomodo o ajuste relacionadas con el imperio de la nueva normatividad laboral <sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. 43 y 44.

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem, pp. 44 y 45.

Ahora, abordaremos la parte normativa vigente que regula lo concerniente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y que se encuentra en el Título Once, Capítulo XII, artículos 604 a 620 de la Ley Federal del Trabajo.

El primer precepto de éste Capítulo establece la jurisdicción sobre los asuntos que deberá conocer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que a la letra dice: "Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV".

En éste precepto, se establece una excepción para conocer de los conflictos entre trabajadores y patrones, refiriéndose a lo que establece el artículo 600 fracción IV, en el que faculta a las Juntas Federales de Conciliación para actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario.

El artículo 605 menciona que "La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y patrones 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.

Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente”.

En éste artículo se denota la raíz histórica de la Junta encontrando su base en el artículo 123 constitucional fracción XX, mismo que se caracteriza por la democratización de la justicia laboral con equidad, al establecer la composición tripartita de la Junta para resolver los conflictos o diferencias entre el capital y el trabajo.

El artículo 606 hace referencia al funcionamiento de la Junta, el cual dispone lo siguiente: “La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior.

La Secretaría del Trabajo y previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán Integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de

la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”.

Como se abordó en el Capítulo 1 de éste trabajo, en el Distrito Federal funcionan las Juntas Especiales de la 1 a la 16 y de la 17 a la 61 se encuentra distribuidas en el interior de la República.

La conformación del Pleno se hará conforme al artículo 607, el cual dispone lo siguiente: “El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones”.

Nuevamente observamos el espíritu de justicia social, en el que las resoluciones las emitirá el Pleno, integrado con representantes del trabajo y el capital y uno del gobierno, una composición tripartita que pone de manifiesto la equidad y justicia, y que también se hace valer en los dos siguientes preceptos como se indica a continuación:

“Artículo 608. Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones”.

“Artículo 609. Las Juntas Especiales se integrarán:

I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos;  
y

II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos”.

Es claro que el Presidente de la Junta Especial, intervendrá en los conflictos individuales, es decir los que afectan intereses particulares, mientras que el Presidente de la Junta atenderá los conflictos colectivos, trátase de los conflictos que ponen en juego un interés colectivo de todo o parte de la comunidad trabajadora, vgr.: La libertad sindical, el derecho a huelga, etcétera.

Le corresponde al Presidente de la Junta intervenir personalmente en las resoluciones que establece la siguiente disposición y que a la letra dice: “Artículo 610. Durante la tramitación de los Juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el Presidente de la Junta y los de las Juntas Especiales serán substituidos por Auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Substitución de patrón;
- IV. En los casos del artículo 727, y

V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806”.

La fracción IV nos remite al artículo 727, mismo que nos indica que: “La Junta, de oficio, cuando lo estime conveniente, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente, de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo”

Por otra parte la fracción V, hace alusión a los conflictos económicos, siendo éstos los que crean, modifican, suspenden o terminan con las condiciones de trabajo. Son siempre de naturaleza colectiva, porque se dan únicamente entre comunidades de trabajadores y empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de los trabajadores.

Con intención de dar celeridad a la impartición de justicia, el artículo 611, establece que: “En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita”.

No obstante lo anterior, y aunque las cargas de trabajo sean excesivas, sólo existe un auxiliar por cada Junta Especial.

Los requisitos para ser Presidente de la Junta los encontramos en la siguiente disposición: "Artículo 612. El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que le corresponden a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal".

Claramente se pretende que el Presidente de la Junta sea una persona con una preparación jurídica, con la experiencia necesaria en el ámbito laboral y que sea solvente moralmente.

Continuamos con el artículo 613, el cual determina que "El Presidente de la Junta será sustituido en sus faltas temporales y en las

definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad”.

Se prevé la sustitución del Presidente de la Junta.

Para regular las funciones sustantivas y determinar las atribuciones de cada una de los integrantes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo dispone de conformidad con los preceptos que a continuación se enuncian, las obligaciones que le corresponden en materia de impartición de justicia.

“Artículo 614. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de industria y de las actividades representadas en la Juntas.
- III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes”.

“Artículo 615. Para uniformar el criterio de solución de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto.

II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos;

III. Los Presidente de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;

IV. Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos;

V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;

VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente”.

La unificación de criterios jurídicos debe ser una política permanente del Tribunal, en la que de manera regular y consistente se mantenga una comunicación con los Presidentes de cada Junta, para difundir al personal jurídico los criterios de la aplicación de la Ley y Jurisprudencia, derivado del estudio y análisis que se hagan de éstas fuentes del derecho.

“Artículo 616. Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV que se susciten en el lugar donde se encuentren instaladas;

III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Las demás que le confieran las leyes”.

“Artículo 617. El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II. Presidir el Pleno;
- III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;
- IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- VIII. Las demás que le confieran las leyes”.

“Artículo 618. Los Presidentes de las Juntas Especiales tiene las obligaciones y facultades siguientes:

- I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;
- II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. Conocer y resolver las providencias cautelares;
- IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;
- V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;
- VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;
- VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convengan dictar para corregirlas; y
- VIII. Las demás que les confieran las leyes”.

“Artículo 619. Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Actuar como Secretarios del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III. Las demás que les confiera ésta Ley”.

Consideramos que debiera adicionarse a cada uno de los preceptos antes citados, la obligación constante de fomentar o incitar a las partes a un arreglo conciliatorio en cada una de las etapas

procesales del juicio laboral a efecto de fortalecer la figura de ésta institución.

Finalmente, dentro de éste Capítulo de la Ley, el artículo 620, establece que "Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y del cincuenta por ciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente;

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los

representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y sin ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del aludo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos de naturaleza económica, a demás del Presidente se requiera la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar.

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesario la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia, si tampoco se reúnen la mayoría, se citará a los suplente, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente”.

En este precepto se establecen excepciones que se estiman pertinentes en donde se debe actuar en forma tripartita, particularmente al momento de dictar el laudo, que debe ser a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, así como claros, precisos y congruentes con la demanda y contestación. (Artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo).

En otro orden de ideas, como parte de éste trabajo, se encuentra el estudio de la etapa conciliatoria, que en nuestra actual legislación se encuentra regulada en el artículo 876 la Ley Federal del Trabajo, sin embargo el análisis y desarrollo de éste momento procesal se hará en el siguiente capítulo.

### **3.3. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.**

En el primer capítulo, se vio la naturaleza jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de ahí y de conformidad con el criterio de la Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria pronunciada el 4 de abril de 1935, José García Luna, establece: "Si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de la función del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos, desde el punto de vista de la función material que les está encomendada desempeñan una verdadera función

jurisdiccional cuando resuelven una controversia de naturaleza jurídica”<sup>48</sup>.

La tesis jurisprudencial, nos permite entender por que es aplicable a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, claramente establece que es autoridad dependiente del Poder Ejecutivo, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social forma parte de ese Poder con las funciones que le son encomendadas en la propia Ley Orgánica de la Administración Pública como a continuación se indica:

“Artículo 40. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;...

...VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento;...”.

---

<sup>48</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 239.

Constitucionalmente, se observa el vínculo que hay entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la Administración Pública Federal, sin embargo pensamos que deberían ser incorporadas al Poder Judicial de la Federación, ya que existe una obligación de acatar la jurisprudencia de éste, a través del juicio de amparo que es procedente contra violaciones de procedimiento, o laudo que dicten los tribunales de trabajo.

### **3.4. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

La responsabilidad de los funcionarios y empleados del Estado político o social, se deriva de actos ilícitos, negligencia u omisiones, en el desarrollo de las funciones públicas o sociales. En consecuencia el estudio de la responsabilidad de los funcionarios y empleados de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es necesario, por cuanto que se trata de un régimen que contribuye a garantizar el ejercicio legítimo y eficaz de la jurisdicción laboral <sup>49</sup>.

Las normas tienen por objeto asegurar la eficiencia y honestidad de los funcionarios y empleados de los tribunales de trabajo, en el ejercicio de sus actividades sociales encaminadas a la realización de la justicia social.

---

<sup>49</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 286.

Los funcionarios y empleado de los tribunales del trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones, pueden cometer infracciones que agraven el patrimonio de obreros y patrones, violar alguna ley penal o el estatuto que regula sus funciones. Estos efectos del acto funcionalista originan la clásica distinción entre responsabilidad civil, penal y administrativa <sup>50</sup>.

Por lo anterior, todo servidor público, para el mejor desempeño de sus funciones, debe aplicar los principios que la propia Constitución General en el artículo 109 fracción III regula, como son: la legalidad, honradez lealtad, imparcialidad, y eficiencia, y en caso de que se cometan actos u omisiones que afecten estos principios u obligaciones, se les aplicarán sanciones administrativas.

Por otra parte, el artículo 108 Constitucional, dispone que: "Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputaran como servidores públicos entre otros a los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza de la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones...".

Derivado de lo anterior, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, establece en el Título

---

<sup>50</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 287.

Segundo, denominado Responsabilidades Administrativas; Capítulo I, Principios que rigen la función pública, sujetos de responsabilidades administrativas y obligaciones del servicio público:

“Artículo 7. Será responsabilidad de los sujetos de la Ley ajustarse, en el desempeño de sus encargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de salvaguardar los principios de la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público”.

El artículo 8° dispone las obligaciones que todo servidor público debe tener, mismas que se encuentran contenidas en XXIV fracciones y que resultaría innecesario mencionar a detalle cada una de ellas, pues en cada uno de los preceptos, se establece la aplicación de los principios que cada servidor público debe salvaguardar.

Por otra parte, en el Capítulo II denominado Quejas o Denuncias, Sanciones Administrativas y Procedimientos para aplicarlas, el artículo 13 establece que: “Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I. Amonestación privada o pública;
- II. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor de un año;
- III. Destitución del puesto;
- IV. Sanción económica; e

V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de seis meses a un año de inhabilitación”.

Por otra parte, en congruencia con lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje incorporó en el año de 1999 la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades, para recibir, identificar y tramitar las quejas y denuncias que se formulen con motivo de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos de la Junta y determinar las medidas disciplinarias a las que se hagan acreedores, con el propósito de proporcionar una eficiente administración de la justicia laboral.

Asimismo, “nuestra Ley Federal del Trabajo establece causas de responsabilidad y sanciones disciplinarias, aplicables a los funcionarios y empleados de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando al ejercer la jurisdicción laboral a través del proceso incurran en aquellas, también prevé la ley, las faltas imputables a los empleados de la propias Juntas que participan en la función jurisdiccional”<sup>51</sup>.

A manera de ejemplo, por lo que se refiere a los Presidentes de las Juntas Especiales, cometen faltas especiales: al conocer de un negocio en que esté impedido; retardar los negocios; votar una

---

<sup>51</sup> Ibidem, p. 286.

resolución notoriamente ilegal o injusta; no proveer oportunamente a la ejecución de los laudos; no informar oportunamente al Presidente de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de lo patrones ante la Junta Especial que presidan; y las demás que establezcan la leyes. (Artículo 643 de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo, los Secretarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje incurren en responsabilidad cuando cometen alguna de las siguientes faltas: Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada; no dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones; no dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes; no autorizar las diligencias en que intervengan o no hacer las certificaciones que les corresponda; dar fe de hechos falsos; entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente; no requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones; no informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la disposición anterior; no levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos; no engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley; engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y las demás que establezcan las leyes.

Como se comentó con anterioridad, al incurrir los servidores públicos en acciones u omisiones que deriven en responsabilidad, éstos

se harán acreedores a una sanción. El Maestro Trueba Urbina define a la sanción disciplinaria como una medida encaminada a obtener el buen funcionamiento y el mejoramiento de los servicios de la justicia laboral. Agrega, que la sanción constituye una coacción psicológica cuyo objeto principal es que éstos cumplan fielmente los deberes de su cargo. En consecuencia, la sanción disciplinaria es un castigo a la mala conducta del funcionario o empleado que incurre en faltas al ejercer sus funciones <sup>52</sup>.

Finalmente, "las sanciones disciplinarias aplicables a los funcionarios y empleados de los tribunales del trabajo por faltas cometidas en el servicio, le pueden ser impuestas por el superior jerárquico o por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento" <sup>53</sup>.

### **3.5. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

El reglamento interior de trabajo, es el conjunto de disposiciones en relación con el desarrollo de los trabajos que se presentan en una empresa o establecimiento.

La finalidad del reglamento es preventiva en cuanto trata de evitar riesgos profesionales e incumplimientos de las responsabilidades y obligaciones laborales del trabajador.

---

<sup>52</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 293.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 295.

Con el propósito de reordenar la estructura orgánica básica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la distribución de sus atribuciones, cargas de trabajo y el fortalecimiento de sus funciones sustantivas, el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobó el 28 de mayo de 1999, un nuevo Reglamento Interior que sé público en el Diario Oficial de la Federación el 14 de junio del mismo año.

Para su elaboración se tuvo la participación de una comisión de trabajo del Pleno, integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones.

También se contó con el apoyo del Señor Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Subsecretario del Trabajo, del Oficial Mayor, y del Director General de Asuntos Jurídicos.

Este Reglamento Interior, fortalece las actividades sustantivas y separa las administrativas, se conservan como Secretarías Generales para la atención de las funciones sustantivas: "Acuerdos y Conflictos Colectivos", "Conflictos Individuales" y "Asuntos Jurídicos y Documentación". Las funciones de carácter administrativos se asignaron a una "Coordinación General de Administración". Asimismo, se asigna responsabilidades y funciones a cada una de las áreas, formula una redistribución de las cargas de trabajo y otorga mayor apoyo técnico, jurídico y de supervisión a las Juntas Especiales.

Como se mencionó en el punto anterior, se incorpora la Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades.

Así, damos por concluido, el presente capítulo, para iniciar el estudio y parte final de éste trabajo, siendo el tema medular la importancia de la participación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Etapa de Conciliación, en el Proceso Laboral.

## CAPÍTULO 4

### IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, INSTRUMENTANDO UNA NUEVA CULTURA LABORAL

La fase procesal de la conciliación es tan importante como la misma sentencia, o laudo en materia del trabajo. En efecto, los conflictos obrero-patronales colectivos son los que tienen más hondas repercusiones sociales en la colectividad, por ello, el Estado se siente justamente inquieto cuando las relaciones entre los trabajadores y los empresarios no son armónicas, pues no se puede olvidar que una ola de conflictos obrero-patronales, inclusive, puede poner en peligro a las instituciones sociales públicas, representadas aquí por el propio Estado; de ahí la trascendencia de la conciliación como el mejor de los medios para llevar a cabo la armonía entre los factores de la producción <sup>54</sup> y, en consecuencia, consideramos, es de suma importancia el estudio que hacemos de la etapa conciliatoria en el proceso laboral.

#### 4.1. Eficacia de la Conciliación en el Proceso Laboral.

Para entrar al estudio del tema, abordaremos brevemente aspectos históricos sobre la Conciliación, ya que de una u otra forma ha sido practicada por todos los pueblos de la tierra.

---

<sup>54</sup> Cfr. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977, p. 211.

La paz, la tranquilidad en el hogar, como célula de la sociedad; en las grandes organizaciones humanas, entre las grandes y pequeñas naciones fue, es y será, la mayor preocupación humana; la conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el género humano. Por ello, la sabiduría popular ha dicho: "Más vale una mala transacción que un buen pleito".

En Grecia, los tesmotetes se encargaban, previo estudio de los negocios, de conciliar los intereses de las partes en términos de la Ley.

En Roma, la conciliación fue aceptada como medio de terminar pleitos entre las partes y las leyes de las XII Tablas, consideraron y respetaron dicho precedente.

Es indudable que el Cristianismo no sólo encontró, sino también fomentó, la conciliación como la mejor forma de hacer proselitismo religioso.

En la legislación tradicional española encontramos la conciliación en los principales momentos jurídicos: los mandaderos de paz del Fuero Juzgo, (ley 15, título I. Libro II), los jueces avenidores (ley 23, título IV, partido III); la misma institución se encuentra en las Ordenanzas de Bilbao y en las instituciones dadas a los corregidores en los tiempos de Carlos III.

En Francia la conciliación fue espíritu de los célebres consejos de prudentes, modificada dicha conciliación por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en la Constitución española de 1812 <sup>55</sup>.

Por otra parte, veremos algunos conceptos sobre el tema, expresados por varios juristas de prestigio internacional.

El ilustre jurista italiano, Francesco Carnelutti, introduce al Derecho Procesal el término de autocomposición, y lo considera como el acto jurídico por medio del cual las partes en un pleito lo componen, sin necesidad de acudir ante los tribunales, haciendo uso de otras formas como la renuncia, el reconocimiento, la transacción, la conciliación, el juicio arbitral y los convenios judiciales. La renuncia y el reconocimiento, son actos jurídicos unilaterales, en tanto que los restantes son actos jurídicos bilaterales. Asimismo, afirma que la conciliación es una función del Estado, por que en ella se ejercitan actividades de dirección <sup>56</sup>.

Calamandrei dice que la conciliación, en el Derecho Procesal Italiano, ayuda a la Ley para que las partes encuentren por sí mismas su derecho <sup>57</sup>.

Goldschmidt la define como un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es un presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso <sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 212.

<sup>56</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 213.

<sup>57</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>58</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 214.

Kisch se expresa en el sentido de que en Alemania, la conciliación es una institución nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público <sup>59</sup>.

Rafael Caldera manifiesta que la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya sea establecidos oficialmente o compuestos voluntariamente por las partes <sup>60</sup>.

Por otra parte la Oficina Internacional del Trabajo (sic) considera que el Procedimiento de conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra <sup>61</sup>.

En otro orden de ideas, el maestro Porras y López expone que: "Desde el punto de vista psicológico, la conciliación es el estado anímico, en el cual las voluntades concurren, espontáneamente, para la realización de un objetivo concreto" <sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Cfr. Idem.

<sup>60</sup> Cfr. Idem.

<sup>61</sup> Cfr. Ibidem, p. 215.

<sup>62</sup> Ibidem, p. 216.

Sin lugar a duda, consideramos que es importante el estado psicológico de las partes al momento de entablar una conciliación ya que de ello depende lo exitosa que pueda ser ésta.

Expuestas las notas históricas y los conceptos de conciliación, iniciaremos el estudio de dicha institución en nuestro país en el proceso laboral.

El Maestro Trueba Urbina define la conciliación como: "La avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra" <sup>63</sup>.

Por otra parte el Maestro Porras y López manifiesta que desde le punto de vista jurídico, "la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho" <sup>64</sup>.

Por lo anterior, podemos entender que es una solución amistosa y justa, de un conflicto de intereses con gran importancia social porque mediante este procedimiento de avenio, las partes llegan a un acuerdo sin los consecuentes incidentes, generalmente molestos, de un juicio laboral.

---

<sup>63</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Sexta edición, Porrúa, México, 1982. p.190.

<sup>64</sup> PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit., p. 216.

En el proceso laboral, la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otras como forzosa, respecto a los conflictos del trabajo; por lo que es pieza insustentable en los procesos laborales, cuya eficacia dependerá, principalmente, del acierto que tengan en su manejo las Juntas a las que corresponda llevarla a cabo, y es exactamente éste, el punto que nos interesa exponer, pues veremos, como no obstante el propósito del legislador, en la práctica, sobre todo en los conflictos individuales, sigue siendo nula la conciliación y el conflicto se pasa automáticamente al acto contencioso.

La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 873 que: "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia...".

Por otra parte, el artículo 876 establece que: "La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

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

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

Es importante aclarar que si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con el debido poder especial notarial que señala la ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos, debe tenerse presente en cuanto a la personalidad de las

personas morales o jurídicas lo dispuesto en los artículos 11, 692 fracción II, 786 y 876 de la Ley Federal del Trabajo <sup>65</sup>.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, particularmente estamos de acuerdo en la disposición de la fracción I, ya que consideramos que la conciliación para que produzca todos los efectos benéficos debe desenvolverse con la presencia personal de las partes interesadas, ya que el acto de la conciliación es un acto personalísimo.

A mayor abundamiento, apoyamos lo anteriormente dicho con la siguiente tesis emitida por la Suprema Corte de Justicia. "AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que el actor y demandado, solo y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción le exige presentarse personalmente a la

---

<sup>65</sup> Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 549.

etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, El juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes”.

Octava época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989, Tesis: 4ª./J.10, página: 330.

Respecto a la fracción II, es obligación de la Junta procurar avenir a las partes en conflicto; sin embargo, excepcionalmente se cumple con esta disposición, ya que por apatía o por cargas de trabajo, la autoridad laboral no se preocupa por aplicar ésta norma en estricto derecho, además de que el funcionario encargado de llevar a cabo la conciliación, no cuenta con el espíritu, ni la sensibilidad que debiera tener un conciliador para hacer labores de convencimiento, actúa limitadamente, únicamente en aproximar a las partes facilitando su encuentro y pongan fin, así, a sus diferencias, pero su aportación es prácticamente nula.

Asimismo, se da el caso, que la Junta únicamente a través de las secretarías mecanógrafas, cumple con esta etapa como requisito formal, utilizando incluso, "machotes o formatos" en la que por costumbre las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se continúe con la etapa de demanda y excepciones.

Por lo anterior, la propia Junta no se encuentra comprometida a llevar a cabo dicha conciliación con la conciencia de beneficiar a las partes y evitar litigios costosos y prolongados y aún más, por que no constituye una violación al procedimiento.

Ahora bien, si analizamos esta deficiencia con la que actúa la Junta y que por el contrario se llegara a cumplir con lo establecido en la fracción III del artículo en cuestión, en el que las partes amistosamente hacen valer sus pretensiones para poner fin al conflicto laboral, jurídico y de intereses individuales o colectivos según sea el caso, y de esta manera se elimine la posible contienda judicial, sería beneficioso tanto para las partes como para la propia autoridad, ya que desde el punto de vista económico se eliminaría el aspecto oneroso de los juicios, que generalmente son dispersos, es decir, son procesos que se prolongan o se hacen extensos, y de acuerdo a los principios procesales del derecho, debe aplicarse el de economía procesal, es decir hacerlos breves, y que mejor, que sea en la etapa conciliatoria.

Para la autoridad, representaría disminuir considerablemente el número de juicios que atiende, dándoles mayor calidad de atención a los

que no lograron un arreglo. No está por demás comentar, que también impactaría en un ahorro económico en los gastos de papelería.

Posteriormente, en caso de que no lleguen a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, así lo establece la fracción V del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y en cumplimiento a lo ordenado por la fracción I del artículo 878 de la misma se deberá llevar a cabo de ésta manera: "La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda...".

Es evidente que ésta debe dar comienzo con la exhortación a las partes por parte del Presidente a fin de tratar una avenencia, pero que pasa, sí el Presidente de la Junta no hace la exhortación, la respuesta la encontramos en siguiente jurisprudencia:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, LA FALTA DE EXHORTACION A LAS PARTES PARA QUE LLEGUEN A UN ARREGLO, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN DE LAS PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY DE AMPARO. La omisión de la Junta, durante la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia prevista por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en no exhortar a las partes para que

lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, por que no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento”.

Octava Epoca, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, Tesis: X. J/3, Página: 326.

Ahora bien, teniendo como base estos antecedentes, la conciliación, es una institución que puede terminar con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que tiene ésta, y los beneficios que para la solución de esos conflictos pueden obtenerse si se practica, no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones; ya que si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada.

Para lograr esto, proponemos que la Junta cree un cuerpo de especialistas en Derecho Laboral que se encargue exclusivamente de conciliar a las partes, es decir que sean especialistas en la materia, que

apliquen fórmulas persuasivas de comunicación y que se dé un especial cumplimiento a las normas correspondientes, a fin de hacer ver tanto al actor como al demandado la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible, sin lesionar los intereses y garantías de alguna de las partes.

Sin duda alguna, la conciliación es un arte que quien lo practique debe reunir las cualidades o requisitos que lo convierta en un profesional en la materia, es decir una persona calificada y con la capacidad de lograr una acuerdo justo, que logre romper y vencer los prejuicios y resquemores a los que se enfrentan las partes. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo señala como cualidades de un conciliador las siguientes:

1. Independencia e imparcialidad;
2. Dedicación,
3. Experiencia en relaciones humanas;
4. Trato cordial y amistoso;
5. Conocimiento de la rama de actividades y de sistema de relaciones de trabajo, y
6. Capacidad para sacar partido de la experiencia y de la información <sup>66</sup>.

Dadas éstas consideraciones, estamos convencidos que existe una alta probabilidad, de que, en el supuesto caso, que la Autoridad

---

<sup>66</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p. 96.

implantara un órgano especializado en conciliación como parte de la estructura del personal jurídico, lograría un mejor desarrollo en ésta institución, fortaleciendo las actividades sustantivas de la Junta, y en consecuencia, se reduciría el número de demandas que la misma debe atender.

#### **4.2. Justicia Social y Equidad, Elementos de una Conciliación.**

Una de las manifestaciones del derecho social es el del trabajo; cuyo objeto es regular la relación laboral, y los problemas que ella implica; esto es: el equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de la producción y la justicia social entre el capital y el trabajo, a fin de solucionar las diferencias que surgen entre patrón y el trabajador.

Como hemos dicho a lo largo de éste capítulo, una alternativa para solucionar los conflictos laborales es la conciliación, y para que ésta se dé, como requisito *sine qua non*, debe ser justa y equitativa, conceptos que abordaremos a continuación:

En el Derecho Romano, la justicia se entendía como la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo que le corresponde, noción que conduce a entender la justicia como el restablecimiento, por cualquier medio, de una situación anterior desequilibrada por el exceso, en este contexto, le corresponde como Tribunal del Trabajo, a la Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje procurar el equilibrio entre los factores de producción e impartir justicia social con equidad <sup>67</sup>.

Esta concepción explica que la Revolución Mexicana constituye un proceso social e histórico que va más allá de la lucha armada y que desemboca en un llamado a la conciencia comunitaria, para el establecimiento de una justicia laboral cuyo instrumento es el Derecho Constitucional a través del artículo 123. Como bien decía el Maestro Mario de la Cueva, "... el Derecho del Trabajo nació como un derecho nuevo, creador de ideales y nuevos valores, expresión de nueva idea de justicia social. El Derecho del Trabajo, se convirtió en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo para el bien común" <sup>68</sup>.

Por otra parte, históricamente uno de los conceptos más antiguos en el mundo es la idea de la "equidad", la que sin duda es anterior a la de justicia. La Ley del talión, es evidente que envuelve este concepto de equidad, aunque, en forma empírica y primitiva.

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

---

<sup>67</sup> Cfr. La Gaceta Laboral, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 62, México, Agosto 21, 1999-Febrero 29, 2000, p. 199.

cuando la ley no es clara en su elaboración o su interpretación es dudosa.

La equidad, de concepto filosófico pasó a formar parte, como elemento importante en la aplicación del Derecho Positivo, incorporándose a la legislación.

En la legislación laboral mexicana la presencia de la equidad es irrefutable, pues la misma se manifiesta, por ejemplo en el artículo 17 que señala: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo sexto, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la Equidad".

Podemos concluir que la equidad representa una serie de valores, estimaciones morales e ideas o ideales sobre lo justo, que deben ser inspiración de todo ordenamiento jurídico. Son criterios fundamentales en esencia inalterables, que deben presidir tanto la función legislativa como la interpretativa de la norma legal <sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> Idem.

<sup>69</sup> Cfr. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 39.

Por lo anterior, en el procedimiento de avenio, el funcionario conciliador, al incentivar a las partes para llegar a un acuerdo, debe siempre basar sus propuestas o sugerencias en la aplicación del derecho sustantivo y adjetivo laboral, sin atentar contra las garantías constitucionales de las partes y siempre con la finalidad de que el arreglo se base en la justicia y equidad.

### **4.3. Instrumentación de una Nueva Cultura Laboral en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

Una nueva cultura laboral significa la contribución de los factores productivos, a través del dialogo obrero-empresarial para obtener métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social <sup>70</sup>.

“La nueva cultura laboral constituye un conjunto de principios y normas de conducta cuyos objetivos centrales se enuncian en lo siguiente:

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la

empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El Trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.
3. Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios como un proceso permanente y sistemático a lo largo de su vida activa, posibilitando así un más amplio dominio de su entorno laboral, y promoviendo en ellos una mayor capacidad de aportación a la tarea productiva, así como de adaptación al cambio, de tal manera que contribuya al desarrollo pleno de sus capacidades y a su realización como seres humanos en el ámbito de trabajo.
4. Favorecer que en los centros de trabajo se promueva el cuidado del medio ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene, lo que incidirá en la salud y el bienestar de los trabajadores, así como la productividad de las empresas.

---

<sup>70</sup> Cfr. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Principios de la Nueva Cultura Laboral, México, 1996, p. 2.

5. Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles y la gestación en la empresa de una mayor capacidad de previsión y adaptación al cambio.
  
6. Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.
  
7. Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y conceptuales de carácter laboral, y que acuerden por consenso que dichos derechos deben ejercerse siempre con responsabilidad y mutuo respeto.
  
8. Reconocer, conforme a los principios establecidos en el artículo 123 constitucional, la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral, pues ello contribuye a mantener el equilibrio entre los factores productivos”<sup>71</sup>.

El diálogo entre trabajadores y patrones ha sido intenso y fructífero, destacando la necesidad de modernizar el derecho procesal del trabajo, para asegurar la justicia laboral a quienes la demandan.

---

<sup>71</sup> Ibidem, pp. 2 y 3.

Dentro de ese diálogo, se han formulado propuestas principalmente en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia a fin de consolidar los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, y son las siguientes:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.
  
2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:
  - 2.1. La Conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

- 2.2. Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de los juzgadores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores <sup>72</sup>.

---

<sup>72</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 8 y 9.

En este marco de propuestas, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha intervenido en la integración de un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales, con las aportaciones del Presidente de Junta y demás personal jurídico, que recogen las experiencias, criterios y necesidades de regulación que el trabajo cotidiano demanda en ese Tribunal de Trabajo <sup>73</sup>.

Asimismo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha trabajado con personal de diferentes niveles a fin de que aporten elementos para una Nueva Cultura Organizacional, que se plasmaron en un documento y que se destacan los principales puntos: La Naturaleza de la Junta; su misión y visión; los valores que debemos fomentar; los antivalores a evitar; las fuerzas y debilidades, las oportunidades y riesgos, los objetivos y actividades estratégicas; los medios de comunicación y una propuesta de lemas que distinguen su actividad.

De esta manera, la Cultura Organizacional se entiende como el conjunto de ideas y propósitos que comparte con los miembros de la Junta, formados por valores, creencias y principios de actuación.

Con esta Nueva Cultura, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ha propuesto lograr una mejora cualitativa en la función jurisdiccional y administrativa en beneficio de los factores humanos de la producción que son trabajadores y los patrones <sup>74</sup>.

---

<sup>73</sup> Cfr. La Gaceta Laboral, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Op. Cit., pp. 197 y 198.

<sup>74</sup> Cfr. Idem.

#### **4.4. Anteproyecto del Código Federal de Procedimientos Laborales.**

Como dijimos anteriormente, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha trabajado en la elaboración de un anteproyecto del Código Federal de Procedimientos Laborales, a efecto de contribuir en el mejoramiento del proceso laboral, en que se le ha dado mayor énfasis a la etapa de conciliación como se verá más adelante.

Este Código, se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Título Primero, denominado, Ambito de aplicación y principios procesales.

Título Segundo, llamado, Autoridades jurisdiccionales de trabajo, el cual consta de los siguientes capítulos: Capítulo I. Disposiciones Generales; Capítulo II. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Capítulo III. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; Capítulo IV. Personal Jurídico de la Juntas de Conciliación y Arbitraje; Capítulo V. Representantes de los Trabajadores y de los Patrones de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Título Tercero, denominado Reglas Generales del Procedimiento, integrado por los siguientes capítulos. Capítulo I de la Conciliación. Por ser éste el tema que nos ocupa en el presente trabajo, abordaremos

literalmente los artículos que se proponen a efecto de darle mayor importancia a esta institución, mismos que son:

“Artículo 82. El servicio de conciliación dentro de los procedimientos laborales, es de orden público e interés social.

Artículo 83. Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de intentar que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a los que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutorias.

Artículo 84. El servicio de conciliación se prestará por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados Funcionarios Conciliadores o por los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o su personal jurídico.

Artículo 85. En las intervenciones conciliatorias, los integrantes de las Juntas de Conciliación de Arbitraje y el personal jurídico de las mismas, exhortarán a las partes para llegar a acuerdos sugiriéndoles fórmulas justas y equitativas para dar por terminadas las controversias y previniéndoles de las consecuencias legales y económicas de no llegar a solucionarlas por la vía de la conciliación <sup>75</sup>”.

---

<sup>75</sup> Código Procesal del Trabajo (anteproyecto), Quinta versión, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, junio 2002, p. 23.

Como se observa, son preceptos innovadores, que no se contemplan en nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Continúa el capítulo II. De la capacidad, personalidad y legitimación; Capítulo III. De las Competencias; Capítulo IV. De los impedimentos y excusas; Capítulo V. De la Actuación de las Juntas; Capítulo VI. De los términos procesales; Capítulo VII. De la Notificación; Capítulo VIII. De los Exhortos y Despachos; Capítulo IX. De los incidentes; Capítulo X. De la acumulación; Capítulo XI. De la Continuación del Proceso y la Caducidad; Capítulo XII. De las Pruebas. Este capítulo se encuentra integrado por las siguientes secciones. Sección Primera, Reglas Generales; Sección Segunda, De la Confesional; Sección Tercera, De las Documentales; Sección Cuarta, De la Testimonial; Sección Quinta, De la Pericial; Sección Sexta, De la Inspección; Sección Séptima, De la Presuncional; Sección Octava, de la Instrumental; Sección Novena, De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia (artículo nuevo). Continúa con el Capítulo XIII. De las Resoluciones Laborales; Capítulo XIV De la Revisión de los actos de ejecución; Capítulo XV. De la Providencias Cautelares.

Posteriormente, se encuentra el Título Cuarto denominado Procedimiento Ordinario, continúa el Título Quinto llamado Procedimientos Especiales; El Título Sexto, Procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica; Título Séptimo, Procedimiento de Huelga; Título Octavo, Procedimiento de Ejecución, el cual se encuentra integrado por el Capítulo I, Sección Primera,

Disposiciones Generales; Sección Segunda, Del Procedimiento de Embargo, Sección Tercera, De los Remates; El Capítulo II, de nombre, Procedimiento de las Tercerías y Preferencias de Crédito, integrado por las Sección Primera, De las Tercerías y Sección Segunda, De la Preferencia de Créditos.

Para concluir, se encuentran el Título Noveno, llamado Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios y el Título Décimo, de nombre Responsabilidades y Sanciones.

Finalmente se encuentra dos artículos transitorios.

Cabe agregar que el presente anteproyecto de Código está integrado por un total de 385 artículos y dos transitorios.

Expuesto lo anterior, nos corresponde abordar nuestra propuesta a efecto de que sea considerada en la legislación laboral vigente.

Como se expuso en éste capítulo proponemos que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cree un órgano especializado de Conciliadores en materia laboral, ya que como se ha manifestado a lo largo del presente trabajo la conciliación es un medio alternativo de solución de conflictos originados en una relación susceptible de transacción, a través de la designación de un tercero imparcial que actúa como coordinador de las partes en disputa, cuya función es la de proponer formulas de solución

para llegar a un acuerdo amigable y suscribir un convenio de conciliación, que tendrá el mismo valor de un laudo firme y definitivo.

Asimismo, hablamos de las ventajas que nos brinda la función conciliatoria, aplicándola en estricto derecho y con responsabilidad, aspectos éstos, dentro de los cuales se encuentra, el económico, porque permite evitar gastos y costas que todo juicio requiere, y la brevedad en la que se resuelve el conflicto.

Ahora bien, en primera instancia proponemos que el cuerpo u órgano conciliador se integre por un número de especialistas conciliadores que se determinará de acuerdo a las cargas de trabajo de la Junta.

El perfil que debe reunir el conciliador es el siguiente:

- a) Ser abogado titulado
- b) Ser imparcial;
- c) Tener capacidad de análisis;
- d) Saber escuchar;
- e) Saber expresarse con claridad;
- f) Tener capacidad de adaptación y comprensión;
- g) Ser paciente;
- h) Gozar de credibilidad;
- i) Ser respetuoso con las partes;
- j) Ser prudente;

- k) Gozar del sentido de la equidad y justicia; y
- l) Ser honesto.

Estas características permitirán que el conciliador actúe con profesionalidad, ya que forma parte de la función jurisdiccional de administración de justicia, manteniendo una posición equidistante entre las partes a efecto de que su desempeño sea imparcial, equitativo y justo, debiendo agotar todas las posibilidades o alternativas legalmente posibles para llegar a un acuerdo.

El conciliador deberá tener la capacitación necesaria en esta área a efecto de que se considere un especialista en la materia, que conozca técnicas de negociación, cuestiones jurídicas en materia laboral y aspectos de ética entre otros puntos.

Las obligaciones y facultades del conciliador serán:

1. Informar a las partes sobre el proceso de conciliación y sus implicaciones de acuerdo a la legislación laboral instruyéndolos sobre sus derechos y obligaciones;
2. Acercar a las partes a fin de que lleguen a un acuerdo de mutuo beneficio;
3. Ayudar a las partes a poner en claro sus verdaderos intereses;
4. Situar, como prioridad, la relación a largo plazo de ambas partes sobre la ganancia que se pudiera obtener a corto plazo;
5. Si lo considera necesario, proponer fórmulas conciliatorias;

6. Excusarse de conocer del trámite de la conciliación en los mismos casos previstos en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo; y
7. Redactar el convenio con los acuerdos claramente establecidos.

El desarrollo de la conciliación se llevará a cabo de conformidad con el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo el conciliador encargado de avenir a las partes deberá cumplir cabalmente con las obligaciones antes citadas a efecto de obtener el éxito conciliatorio.

Asimismo, se propone, con objeto de que la solución a las controversias sea pronta, pacífica y eficaz, que el conciliador, se apegue al siguiente procedimiento:

1. En la sesión inicial, el conciliador informará y explicará a la partes los fines de la conciliación;
2. Las sesiones serán orales y la partes manifestarán sus pretensiones;
3. El conciliador deberá utilizar todos los medios posibles para lograr un acuerdo;
4. Durante la etapa de la conciliación, el conciliador podrá convocar (si lo considera prudente) a las partes a una sesión más, para el cumplimiento de los fines;
5. Sí la primera sesión no pudiere celebrarse por motivos justificados, se convocará a otra;

6. El trámite de conciliación se tendrá por concluido en los siguientes casos:
- a) Por acuerdo o convenio final;
  - b) Por inasistencia de alguna de las partes sin motivo justificado; y
  - c) Por negativa de alguna de las partes a suscribir el convenio final.

Expuesta nuestra propuesta, surge la interrogante, ¿Y con qué presupuesto?, al respecto, consideramos que sí se logra resolver gran parte de los conflictos entre las partes en disputa a través de ésta Institución denominada conciliación, se obtendría un ahorro considerable en los gastos de tramitación del juicio, aspecto que, nos serviría para invertirlo en la contratación y capacitación para formar funcionarios conciliadores especializados y en consecuencia lograr esa armonía laboral entre trabajadores y patrones que se reflejaría en la paz social tan anhelada.

De esta manera se concluye el presente trabajo, en el que se trató un tema que, en nuestra opinión, resulta de vital importancia dentro del procedimiento laboral; trátase de la etapa conciliatoria, que si bien es cierto, por muchos años no se le ha dado la importancia que debiera tener, no menos cierto resulta que, actualmente las autoridades a través de diálogos entre trabajadores y patrones, le empieza a dar impulso a dicha Institución jurídica, ello en virtud de los beneficios que la misma implica al poderse concebir una composición de manera armoniosa entre

las partes, aspecto que, indefectiblemente redundará en una mejoría en la impartición de justicia. Como ejemplo de lo anterior, resulta válido citar el anteproyecto del Código Procesal del Trabajo, que como se dijo anteriormente, regula con mayor precisión el aspecto conciliatorio, siendo ésta figura, en nuestra estimación, una de las principales aportaciones a ese cuerpo normativo. No obstante, consideramos que debiera enriquecerse dicha institución con las aportaciones que proponemos en éste trabajo.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** El procedimiento laboral supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, tendientes a obtener una determinada resolución jurisdiccional. En este contexto, la Ley Federal del Trabajo dispone tres tipos de procedimientos: el ordinario, relativo a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una atención especial en la ley; el especial, es el que tiene una razón de urgencia para la solución de determinados conflictos, y el económico, es aquel en el que se pretende llevar a cabo la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

**Segunda.-** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y empresas señalado en los artículo 123, apartado "A", fracción XXXI del de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el 527 de la Ley Federal del Trabajo.

**Tercera.-** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje depende orgánicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero goza de plena autonomía para dictar sus resoluciones, las que emite a verdad sabida y buena fe guardada.

**Cuarta.-** Las resoluciones que emite el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual se integra en forma tripartita, (con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del gobierno), se dictan con sentido de justicia social, buscando la equidad entre los factores de producción.

**Quinta.-** La conciliación desde el punto de vista jurídico es un procedimiento por virtud del cual las partes enfrentan sus pretensiones, para dilucidar sus derechos y obligaciones de acuerdo a los principios generales de derecho; con lo que se posibilita dar una solución justa y amistosa de un conflicto de intereses, sin la necesidad de continuar un litigio o de obtener una resolución de las autoridades jurisdiccionales.

**Sexta.-** La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en raras ocasiones realiza una real actividad conciliatoria, ya que generalmente se limita a manifestar si hay arreglo o no entre las partes. La falta de la tramitación adecuada de la función en comento, no implica una violación al procedimiento previstos en el artículo 159 de la Ley de Amparo, toda vez que no deja sin defensa a las partes, ni trasciende el resultado del fallo.

**Séptima.-** Es importante fortalecer la institución de la conciliación, tanto en su reglamentación como en su aplicación, ya que correctamente efectuada aporta ventajas de importante trascendencia en el aspecto jurídico, económico y social, pues estaríamos en una eficaz forma alterna de solución de controversias, sin trámites excesivos

ni onerosos, además de que al resolver los conflictos obrero-patronales de forma amistosa se contribuye a la armonía de la sociedad.

**Octava.-** El convenio conciliatorio suscrito por las partes en un procedimiento laboral, tiene el mismo valor que un laudo firme.

**Novena.-** Como parte de una nueva cultura laboral es fundamental la institución de la conciliación, incluso se trabaja en un anteproyecto de Código Federal de Procedimientos Laborales en el que se impulsa la figura de la conciliación.

**Décima.-** Es conveniente, que para que la conciliación rinda mayores frutos, crear un órgano conciliador con funcionarios especializados en la materia y que tengan la convicción de agotar todas las alternativas legalmente posibles para que las partes lleguen a un acuerdo. Para ello, los conciliadores, deben reunir requisitos de personalidad y profesionalización para cumplir exitosamente su función.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo, décima octava edición, Civitas, España, 2000.
2. BAYLOS GRAU, Antonio y Otros, Instituciones del Derecho Procesal Laboral, segunda edición, Trotta, España, 1995.
3. BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal, Volumen IV, Cárdenas Editores, México, 1970.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Sista, México, 1994.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, segunda edición, Trillas, México, 1998.
6. CILIA LOPEZ, José Francisco. Lineamientos General del Procedimiento Laboral, Molina Rosales impresores, México, 1988.
7. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Esfinge, México, 1989.
8. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991.
9. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997.
10. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, décima tercera edición, Porrúa, México, 2000.
11. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1994.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, tercera edición, Porrúa, México, 1984.
13. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, vigésima edición, Porrúa, México, 1998.
14. GUTIÉRREZ ARAGÓN, Raquel. Lineamientos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en México, décima segunda edición, Porrúa, México, 1999.
15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Vaudoise, Suiza, 1994.
16. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Porrúa, México, 1977.
17. ROCHA BANDOLA, Juan Francisco y FRANCO G.S., José Fernando. La Competencia en Materia Laboral, Evolución, Tribunales de Seguridad Social una necesidad, Cárdenas Editores y Distribuidor, México. 1975.
18. ROMERO PRADAS, María Isabel. La Conciliación en el Proceso Laboral, Tirant Lo Blanch, España, 2000.
19. RUZ AVILA, Emilio. Antecedentes Históricos de la Juntas de Conciliación y Arbitraje en Nuestro País y su Naturaleza Jurídica, Guadarrama Impresores, México, 1988.
20. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2000.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Teoría Integral, sexta edición, Porrúa, México, 1982.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Segunda edición, Roig, México, 2003.
2. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, comentada por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Vigésima edición, TRILLAS, México 1988.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, México, 2003, [www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/153.pdf](http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/153.pdf)
5. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, México, 2003, [www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/24.pdf](http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/pdf/24.pdf)
6. Reglamento Interior de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Agenda Laboral, ISEF, México, 2003.

## JURISPRUDENCIA

1. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Quinta Época, instancia: cuarta sala, tomo: Informe 1935, p. 38.
2. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA JURÍDICA. Quinta Época, instancia: cuarta sala, tomo XLIII, fuente: Semanario Judicial de la Federación, p. 520.
3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989, Tesis: 4ª/J. 10, Página: 330.

4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. LA FALTA DE EXHORTACIÓN A LAS PARTES PARA QUE LLEGUEN A UN ARREGLO, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN DE LAS PREVISTAS POR EL ARTÍCULO 159 DE LA LEY DE AMPARO. Octava Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, Tesis: X J/3, Página: 326.
5. CONCILIACIÓN, VIOLACIONES DEL PROCEDIMIENTO DURANTE EL PERIODO DE. Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LX, Página: 1569.

### **OTRAS FUENTES**

1. Código Procesal del Trabajo (anteproyecto), Quinta versión, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, junio 2002.
2. La Gaceta Laboral, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, número 62, México, Agosto 21, 1999-Febrero 29, 2000.
3. Manual de Organización de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Organización y Funcionamiento del Sector Laboral, Enero de 1994.
4. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Principios de la Nueva Cultura Laboral, México, 1996.

Handwritten signature and initials "V. B." in black ink. The signature is a stylized cursive script, and the initials "V. B." are written above it.