



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

---

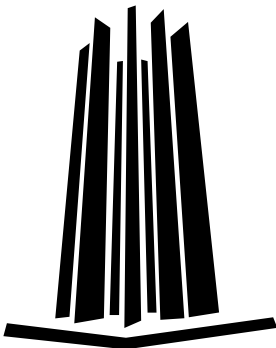
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

**“LA CONCILIACION EN EL JUICIO ORDINARIO  
Y SU NECESARIA EFICACIA EN EL  
PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :  
**L I C E N C I A D O E N D E R E C H O**  
P R E S E N T A :  
**A G U I L A R J A R A M I L L O Y E N N Y R E M E D I O S**

ASESOR:  
LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## **A DIOS,**

Por darme la oportunidad de vivir, de cumplir mis metas y lograr mis sueños.

## **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,**

Por que gracias a esta institución he logrado ser lo que soy, por que por ella yo y muchas personas han logrado alcanzar sus sueños a través del esfuerzo.

## **A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN,**

Por ser la institución que me ayudado a forjarme un futuro el lugar donde encontré una casa y que me dio la oportunidad de conocer un sin fin de profesores que supieron con su sabiduría paciencia y cariño transmitir sus conocimientos de manera incondicional y solo por forjar hombres y mujeres mas preparados.

## **A MI PADRE,**

Por su apoyo incondicional, por sus esfuerzos por hacer de mi una profesionista, por todas aquellas cosas de las que se privo para que yo tuviera una educación mejor y por consiguiendo una vida mejor; incluso gracias por dudar que lo lograría y así hacerme ver que si puedo.

## **A MI MADRE,**

A quién no tengo palabras con que expresarle cuanto la quiero, admiro y respeto, gracias por estar incondicionalmente conmigo, por apoyarme, por tu entrega, por tus desvelos, por ser en ocasiones la única persona que cree y sigue creyendo que soy capaz de conquistar al mundo, porque este triunfo es tan tuyo como mío, gracias por todas esas ocasiones en que pensé que ya no podía y siempre encontré tu mano para apoyarme y seguir adelante, por ser amiga, confidente, paño de lagrimas pero sobre todo GRACIAS POR SER MI MADRE.

## **A MI HIJA DANIELA,**

Por ser el motor mas importante en mi vida el porque de mi existencia y la razón de seguir viviendo, gracias por tener el privilegio de ser tu mamá y poder oírlo de tu boca, gracias porque aunque no lo sepas ahora algún día veraz que nada hubiera sido posible sin ti, gracias por que por ti voy a seguir luchando en la vida y que te sientas orgullosa de la persona que ha guiado tus pasos, y sobre todo gracias por existir.

## **A TI,**

Por estar a mi lado, compartiendo tu vida, por el cariño incondicional que me has dado, y por lo importante que has sido y serás en mi vida.

## **A MI HERMANA MARTHA Y CUÑADO ROGELIO,**

Por ser casi como mis padres, por estar siempre que los he necesitado, gracias por sus consejos, por su amor, cariño y respeto por que se que siempre he podido contar y contare incondicionalmente con ustedes como saben que ustedes cuentan con migo, gracias por ser mis amigos, compadres y hermanos.

## **A MI HERMANO JAVIER Y CUÑADA ELI,**

Por ser siempre un amigo incondicional, por apoyarme en todo lo que he hecho en la vida sin juzgarme aunque supieras que me equivocaba, gracias por ser el lugar donde puedo refugiarme cuando ya no puedo mas y lograr recargar mis fuerzas, gracias por sabiduría y por tus consejos, gracias por tu cariño, a ti Eli, gracias por estar aunque sea en silencio pero estar incondicional como parte de mi familia.

## **A MIS SOBRINOS IRVIN, ROGELIO, JOSE CARLOS,**

Que son como mis hijos, por ser sin darse cuenta muy importantes para seguir adelante por que sin su alegría e inocencia no hubiese podido soportar los momentos difíciles de cada día.

## **A MI TIA ISABEL, A MIS TIOS CARLOS, FELIPE Y HUMBRETO,**

Por estar al pendiente de mi y de mis logros, por su apoyo incondicional y que aun estando un poco lejos han influido directa o indirectamente en el logro de este sueño.

## **A MIS AMIGAS KARLA, AMERICA, CLAUDIA, VERONICA Y LAURA,**

Gracias por compartir momentos importantes de su vida conmigo, por compartir los momentos buenos pero sobre todo los malos y que aunque exista distancia siempre las llevo en mi corazón por los mejores años de mi vida, por hacer mas fácil y divertida la carrera universitaria.

## **A MI AMIGA LA SRA. GLORIA,**

Por ser una verdadera amiga en las buenas y en las malas, por compartir mis alegrías y mis tristezas, por confiar en mi y poder ser su amiga.

# **LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO Y SU NECESARIA EFICACIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.**

## **INDICE**

INTRODUCCION. .... I

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **MARCO CONCEPTUAL.**

1. 1. DERECHO DEL TRABAJO. .... 1

1. 2. RELACION DE TRABAJO. .... 5

1. 2. 1. TRABAJADOR. .... 8

1. 2. 2. PATRON. .... 11

1. 2. 2. 1. EMPRESA. .... 13

1.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. .... 14

1.4. CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO. .... 19

1.5. JUICIO ORDINARIO. .... 22

1.5.1 PROCESO. .... 23

1.5.1.1 PROCEDIMIENTO. .... 24

1.5.1.1.1 ORDINARIO. .... 25

1.5.1.1.2. ESPECIAL.....	36
1.5.1.2. ACCION.....	41
1.5.1.3. EXCEPCIÓN.....	44

## **CAPÍTULO SEGUNDO MARCO HISTORICO.**

2. 1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. . .48 DE 1917.	
2. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	50
2. 3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	53
2. 4. REFORMAS DE 1980.....	59

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **ESTUDIO DE LA CONCILIACION Y SU PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.**

3.1. LA CONCILIACIÓN.....	62
3.1.1. CONCILIACIÓN PREVENTIVA.....	66
3.1.2. CONCILIACIÓN VOLUNTARIA.....	71

3.1.3. CONCILIACIÓN OBLIGATORIA. . . . .	72
3.2. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. . . . .	72
3.3. LOS CONCILIADORES Y LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN. . . . .	75
3.4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE LA CONCILIACIÓN. . . . .	78
3.5 EL OBJETIVO DE SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR Y DE SU FAMILIA. . . . .	80

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **UNA MEJOR EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL**

4.1. LA CREACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MATERIA CONCILIATORIA. . . . .	86
4.2. PERFIL PERSONAL Y PROFESIONAL DEL CONCILIADOR. . . . .	87
4.3. LA ASISTENCIA DE LAS PARTES. . . . .	92
4.4. LAS MEDIDAS DE APREMIO DE LA CONCILIACION. . . . .	96
<b>CONCLUSIONES. . . . .</b>	<b>100</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA. . . . .</b>	<b>103</b>

## INTRODUCCIÓN.

EL PRESENTE TRABAJO SE REALIZA POR LA INDUDABLE NECESIDAD QUE EXISTE DENTRO DE NUESTRA SOCIEDAD, MISMA QUE AL IRSE INCREMENTANDO HACE MAS COMPLICADO EL ENTENDIMIENTO PACIFICO ENTRE LOS SERES HUMANOS; ESTO NO ES EXCLUSIVO DE LA MATERIA LABORAL PERO SI ES TRASCENDENTAL EN LA VIDA DE UNA PERSONA, PORQUE COMO SABEMOS EL TRABAJO ES LA ACTIVIDAD PRIMORDIAL DEL INDIVIDUO YA QUE INVIERTE EN ELLA LA MAYOR PARTE DE SU TIEMPO, OBTENIENDO DE ESTA LOS MEDIOS ECONÓMICOS NECESARIOS PARA LA SUBSISTENCIA.

EN EL DERECHO COMO EN OTRAS RAMAS LA CONCILIACIÓN ES Y SEGUIRÁ SIENDO UNA DE LAS FORMAS DE AUTOCOMPOSICION DE LITIGIO MAS RECOMENDABLE POR SER LA FORMULA MAS APROPIADA PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES.

ANTE ESTO EL DERECHO COMO ÓRGANO REGULADOR DE DICHAS RELACIONES HUMANAS NO PODÍA PERMANECER AJENO A LA CONCILIACIÓN, YA QUE ESTA JUEGA UN PAPEL NO SOLO TRASCENDENTAL SINO DE SUMA IMPORTANCIA EN EL CAMPO LABORAL YA QUE LA PAZ DENTRO DEL DERECHO DEL TRABAJO, EN OCASIONES SE VE PERTURBADA POR LOS CONFLICTOS QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE UNA EMPRESA ASÍ COMO EN SU PRODUCCIÓN.



ESTA PROBLEMÁTICA NOS CONDUCE AL ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL, LA PRESENTE INVESTIGACIÓN ESTA DIVIDIDA EN CUATRO CAPÍTULOS, EL PRIMERO SE REFIERE AL MARCO TEÓRICO EL CUAL NOS DA UNA AMPLIA EXPLICACIÓN SOBRE LOS CONCEPTOS QUE VERSARA NUESTRO TEMA ASÍ COMO LA BASE DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN, INCLUYENDO LOS CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO.

EN EL SEGUNDO CAPITULO SE HABLARA DEL MARCO HISTÓRICO APARTIR DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, SIGUIENDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1981, 1970 ASÍ COMO REFORMAS DE 1980.

EL CAPITULO TERCERO SE REFIERE AL ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN Y SU PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL ASÍ COMO EL COMPARATIVO ENTRE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE, PARA DEJAR MEJOR ESTABLECIDO SU DIFERENCIA CON LA CONCILIACIÓN, PARA ASÍ SEÑALAR EL ESTUDIO Y FUNCIONAMIENTO DE LA MISMA SIN OLVIDAR EL PROBLEMA DE LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR ASÍ COMO DE LA FAMILIA QUE DEPENDE ECONÓMICAMENTE DEL TRABAJADOR YA QUE AL NO CONTAR CON UN INGRESO SE VE AFECTADA SU VIDA EN TODOS LOS ASPECTOS.

POR ULTIMO EL CUARTO CAPITULO CONTIENE LAS PROPUESTAS QUE SE FORMULAN EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN LAS CUALES SON PRINCIPALMENTE LA CREACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN PORQUE EL PERSONAL EXISTENTE EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO

CUBRE LAS NECESIDADES PRIMORDIALES DE LA ETAPA CONCILIATORIA A PESAR DE QUE ESTA FIGURA EXISTE DENTRO DEL PROCEDIMIENTO; TAMBIÉN SE TOCARA MAS ESPECÍFICAMENTE EL PERFIL DEL CONCILIADOR DE ACUERDO CON ALGUNOS AUTORES, PARA SEÑALAR LA IMPORTANCIA DE LA ASISTENCIA DE LAS PARTES PARA LA CELERIDAD DEL PROCEDIMIENTO, ASÍ COMO LAS CONSECUENCIAS QUE TRAE CONSIGO EL NO PRESENTARSE.

ES POR ESO QUE EL ESTUDIO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE ABOCA A LAS PARTES TRATEN DE RESOLVER EN FORMA RÁPIDA EL CONFLICTO PLANTEADO, YA QUE ASÍ SERIA BENÉFICO PARA AMBAS YA QUE SE AHORRARÍAN GASTOS INNECESARIOS, Y LA AUTORIDAD LABORAL PARA EFECTO DE ESTADÍSTICA ARCHIVARÍA UN ASUNTO MENOS.

# **CAPITULO PRIMERO.-**

## **MARCO CONCEPTUAL.**

### **1.1. DERECHO DEL TRABAJO.**

Para dar inicio a la definición del Derecho del Trabajo analizar las diferentes denominaciones que se han tratado de dar a esta rama del derecho mexicano.

Algunas de las principales acepciones de la materia del trabajo, están sujetas al constante cambio histórico, y a la forma de pensar de los hombres; entre los términos se mencionan: Legislación Industrial o Derecho Industrial; Derecho Obrero; Derecho Social; Derecho laboral; y Derecho del trabajo.

**DERECHO INDUSTRIAL.-** Esta acepción fue utilizada con el nacimiento de las industrias a raíz de la Revolución Industrial.

Los principales juristas de aquella época tales como Paúl Pic, Capitant, Cucho, fueron los que utilizaban esta expresión por el auge de la industria, dentro se engloba principalmente “Al conjunto de materias cuyo núcleo mas importante era el constituido por las relaciones económico-sociales entre patronos y obreros y por las instituciones estatales de previsión social<sup>1</sup>”

**DERECHO OBRERO.-** Una vez que surge el trabajo en general, y a consecuencia del malestar de los trabajadores de las industrias llamados “obreros” se comienza a utilizar el término Derecho Obrero para nombrar a esta disciplina.

El jurista Castoreña define al Derecho Obrero como “el conjunto de normas y principios que rigen la presentación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes lo prestan y quienes los reciben, la regulación uniforme del

---

<sup>1</sup>Castoreña, Jesús. *Manual de derecho Obrero*. Ed. Composición Tipográfica, México, D. F., 1984. Pág. 125.

trabajo, crean las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas deriven.”<sup>2</sup>

En la actualidad resulta obsoleta esta acepción, pues aunque la denominación no abarca sólo a los trabajadores del sector económico llamado industria, sino que ahora considera a los trabajadores de la misma aún sigue teniendo deficiencias. La principal es que únicamente contempla a los obreros entendiendo a obrero como al trabajador manual retribuido, descartado así a los trabajadores que desarrollan alguna actividad intelectual.

El artículo 123 apartado A de nuestra constitución, dispone que las leyes del trabajo regirán no sólo entre los obreros sino también entre jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general a todo trabajador.

**DERECHO SOCIAL.-** El primero en utilizar, en México y en el mundo, este término fue el Maestro Don Ignacio Ramírez “el Nigromante” ya que propone al constituyente de 1857 crear una nueva constitución más a favor de los débiles, es decir, los menores los jornaleros, las mujeres, y los huérfanos, en otras palabras, los trabajadores, que eran, sin lugar a dudas las víctimas de la explotación del hombre por el hombre.

Estas ideas fructificaron hasta la constitución de 1917, quedando plasmadas en los artículos 3º, 27, 28 y 123. Aún con las múltiples reformas que han sufrido estos artículos desde la entrada en vigor de esta constitución en la actualidad lo que persigue el derecho social no resulta obsoleto pero no es el título adecuado para nombrar a la disciplina jurídica que protege al trabajador, por incluir otras materias ajenas al mismo.

---

<sup>2</sup> Cit. Por Buenaventura Pellise Prals. Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo I. Editorial Francisco Seix S.A., Barcelona, España, 1985. Pág. 609.

Alberto Trueba Urbina lo define como “el conjunto de principios, instituciones, y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”<sup>3</sup>

Pero que la denominación no resulta adecuada para llamarla disciplina encargada de proteger a los trabajadores.

**DERECHO LABORAL.-** Esta es una de las denominaciones más aceptadas para nombrar nuestra rama en estudio. Al buscar la raíz de la palabra “**laboral**”, encontramos que deriva del verbo latino, “**laborares**”, que quiere decir labrar o relativo a la labranza de la tierra con lo que nos damos cuenta de que sólo se refería a las personas que dedicaban a la labranza de la tierra, dejando fuera los demás trabajadores.

**DERECHO DEL TRABAJO.-** En un comienzo se pensó que la manera más indicada de llamar a la rama jurídica enfocada a la protección de la clase trabajadora era Derecho de los Trabajadores no obstante al darse cuenta de que muchas situaciones no se encontraban contempladas dentro de esta disciplina, se desistió de la misma llamándola Derecho del Trabajo.

Sin embargo esta denominación se considera como la más adecuada, sin que por ello se encuentre fuera de críticas.

## **DEFINICION DE DERECHO DEL TRABAJO.**

Una vez que se estableció, que la denominación “Derecho del Trabajo” es la más apropiada para nuestra rama de estudio, daremos algunas definiciones de la misma.

---

<sup>3</sup> Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa México, D. F., 1978. Pág. 65.

En primer lugar tenemos al doctrinario Alfredo Sánchez Alvarado quien dice: “Es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual o colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones, entre trabajadores entre sí y entre patrones ente si mediante la intervención de el estado con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirles vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponda que pueda alcanzar su destino “<sup>4</sup>

Por otro lado, el jurista Rafael Caldera dice:” Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él, y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales “<sup>5</sup>

El maestro Mario de la Cueva dice: “que el nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”<sup>6</sup>

Para el maestro Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” <sup>7</sup>

Así mismo Néstor del Buen nos dice “Que Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. T. I., V.1. Ed. Talleres gráficos Andrea Doria S. A., México D. F. Pág. 36.

<sup>5</sup> Cit. Por Dávalos, José. Derecho del Trabajo. T. I 5ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1994. Pág. 41.

<sup>6</sup> De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo T. I. 15ª. Edición Ed. Porrúa. México 1998. Pág. 83.

<sup>7</sup> Trueba Urbina, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. 5ª. Edición. Ed. Porrúa. México, 1980. Pág. 135.

<sup>8</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 10ª. Edición. Ed. Porrúa. México, 1997. Pág. 138.

Como comentario, cabe mencionar que los diversos autores, al emitir una definición relacionada con la rama en estudio, atienden a diversos factores que pueden ser parte de ésta, tales como los sujetos que intervienen, el fin perseguido, y en el caso particular, a los elementos que integran la relación de trabajo. Es por ello que existen una variedad de ellas.

De acuerdo con los conceptos mencionados anteriormente, se puede concluir que: “El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores, patrones y sindicatos derivadas de la prestación de servicios personales, buscando el equilibrio entre el trabajo y el capital.

## **1.2. RELACION DE TRABAJO.**

Anteriormente el trabajo estaba considerado como una simple mercancía, que era regulado por los Códigos Civiles; por tal motivo fue necesario el nacimiento del Derecho del Trabajo, que trajo como consecuencia, inicialmente, el Contrato de Trabajo, que después daría paso a la figura llamada “Relación de Trabajo”, la que cumplía con las expectativas buscadas por los trabajadores.

Esta relación jurídica ésta constituida por el conjunto de derechos y obligaciones coercibles que vinculan entre sí a las partes y las colocan respectivamente en la situación de ejecutar y de exigir, si fuera necesario coercitivamente, lo prometido.<sup>9</sup>

Cuando analizamos la relación de trabajo, nos damos cuenta de que la prestación de un trabajo es el hecho real que da nacimiento a consecuencias jurídicas, en las que se manifiestan derechos y deberes laborales recíprocos.

---

<sup>9</sup> Galindo Graffias, Ignacio. Derecho Civil Primer Curso. 12ª.Edición Ed. Porrúa. México, 1993. Pág.237.

La relación de trabajo es una relación jurídica, por que en ella se contemplan los derechos y obligaciones que a su vez se ven regulados y otorgados por la propia ley.

Se entiende entonces por Relación de trabajo “Cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Analizando esta definición, se observa que presta ciertos requisitos o elementos que la caracterizan y la hacen diferente de cualquier otra figura jurídica, por lo tanto es necesario realizar un estudio de los mismos.

El artículo 20 de la ley federal del trabajo establece que para constituir una relación de trabajo existen diferentes formas, independientemente de cualquiera que sea el acto que le de origen.

Una de estas formas, es el contrato, el que se acostumbra realizar de forma escrita, verbal o tacita cuando se va a prestar un trabajo, esto para estipular las condiciones del mismo.

La misma Ley federal del Trabajo, en el artículo 20, párrafo segundo, nos proporciona una definición del contrato de trabajo: “Contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Entonces, el contrato al ser una forma válida de constituir una relación de trabajo, no implica que al no existir éste, la relación de trabajo tampoco exista, pues para que esta exista sólo es suficiente la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.



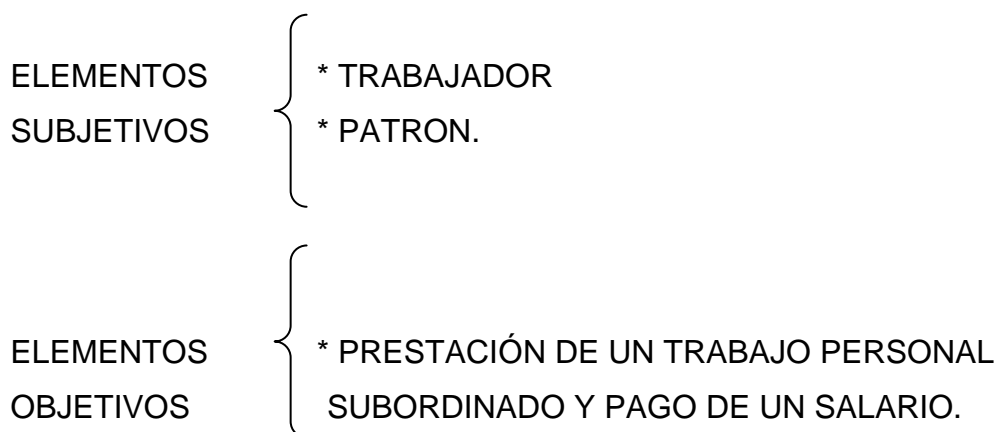
La Ley Federal del Trabajo en su artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables; pero, la inexistencia del mismo, no priva al trabajador de los derechos que le otorgan las normas del trabajo derivadas de la prestación de sus servicios, pues la falta de esta formalidad es imputable al patrón

Finalmente, el artículo 20, párrafo tercero de nuestra ley, establece que la prestación de un trabajo personal subordinado mediante una retribución y el contrato de trabajo produciendo los mismos efectos.

Podemos decir que la relación de trabajo es la denominación que se le da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

En resumen se entiende por Relación de Trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a otra persona mediante el pago de un salario.

Debemos señalar que los elementos de la relación de trabajo tienen dos clases:



## **1. 2. 1. TRABAJADOR.**

### **TERMINOLOGIA.**

Originalmente fueron muy utilizadas las expresiones “obrero” y “operario” aquella dotada de un fuerte sentido clasista; Sin embargo y a efecto de unificar la terminología, buscando una expresión que sea conceptualmente correcta, gramaticalmente unitaria y hasta cómoda, empleamos la de TRABAJADOR que además cuenta con la ventaja de estar admitida dogmática y encontrarse generalmente recogida por ordenamientos positivos.

En realidad la expresión “Trabajador” es la que tiene mayor aceptación, nuestra ley así lo estima y solo en el artículo 5º. Fracción VII utiliza la expresión obrero a propósito del pago semanal de los salarios y ello, en razón de que es costumbre denominar a los trabajadores manuales.

La doctrina jurídica y el derecho positivo llaman trabajador a toda persona que presta sus servicios en estado de subordinación, que es la expresión más generalizada y usada con preferencia entre nosotros.

Tiene un sentido más amplio porque la denominación de trabajador puede aplicarse a la prestación gratuita de servicios y en general, a toda persona que trabaja en estado de subordinación con o sin remuneración.

El trabajador como sujeto de derecho puede ser nada más la persona física ya que no se concibe que las personas jurídicas, morales o colectivas puedan prestar un servicio.

## CONCEPTO (S).

La ley vigente en su artículo 8º. Lo define como “la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Esta definición no comprende a todos los trabajadores, sino solo a los asalariados, pero tiene un defecto secundario al hablar de “persona moral “en sustitución de persona jurídica como era la propuesta.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independiente de del grado de operación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Podemos decir que los elementos del concepto son:

1. El trabajador siempre será una persona física. Significa que nunca podrá intervenir en una relación de trabajo las personas jurídicas o morales.
2. Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
3. El servicio ha de ser en forma personal. Para poder atribuir la calidad de trabajador a un individuo es indispensable que el servicio sea desempeñado por él mismo y no por conducto de otra persona ya que se puede estar ante la figura de un intermediario.

También existe el carácter personal si atendemos a la idea de que la relación de trabajo se crea cualquiera que sea el acto que le de origen:

- Cuando se contrata a una persona por una cantidad determinada, en base a esa cantidad puede contratar a un número determinado de auxiliares.
- Cuando se contrata un equipo de trabajo, se establece el costo del mismo jefe incluyéndose la remuneración de todos.
- Cuando se contratan los servicios profesionales quien tiene un conjunto de colaboradores.

4. El servicio ha de ser de manera subordinada. Debe entenderse que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”

En un principio se concibió a la dependencia desde el punto de vista de la propiedad, o bien como aspecto o parte de la organización de la sociedad, y es hasta el triunfo de la Revolución Francesa que empieza a cambiar este concepto.

SUBORDINACION: Significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta un servicio.

## **CONDICION SOCIAL DE “TRABAJADOR”**

Manuel Alonso García: Señala que la condición de trabajador no es en realidad antecedente, sino que sigue a la celebración de un contrato; es decir que no es trabajador por si mismo sino en la medida en que participa como sujeto de la relación de trabajo.

Mario de la Cueva: Indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a 2 soluciones.

1ª. Será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. Pero este concepto ha sido lentamente desechado por tratarse de un concepto político-económico que no es apto para explicar la categoría jurídica del trabajador.

2ª. Coincide con Manuel Alonso García, la condición de trabajador resulta del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo, es decir que la condición dependerá solo de la actividad sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de patrón determinado.

De acuerdo con lo anterior parece que puede aceptarse que existen trabajadores libres y trabajadores subordinados, pero solo respecto de éstos operará la legislación laboral.

La ley federal del Trabajo de 1931, en su artículo 3º, señalaba que “Trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

*La actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º define al trabajador como “Aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.*

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

Algunas de las características que se desprenden del concepto anterior, es lo relativo a la subordinación entendiéndose como tal la relación de mando y obediencia del inferior al superior, es decir, del trabajador al patrón; otra característica es la situación de que únicamente podrá ser esta figura una persona física y nunca una moral, por otra parte el servicio lo presta la primera a la segunda en todos los casos, debiendo ser el servicio en forma personal y subordinada, es decir estar bajo la supervisión y dirección del patrón o su representante.

### **1. 2. 2. PATRÓN.**

Antes de precisar sobre el concepto de Patrón contemplado en la Ley Federal del Trabajo, cabe mencionar que el Derecho Mexicano del Trabajo y de la Previsión social como disciplina eminentemente practica, nació para satisfacer

necesidades humanas, y por tal motivo tiene como fundamento primordial cubrir las necesidades vitales del trabajador, de ahí podemos señalar que siendo el patrón la persona que mediante una relación de carácter laboral permite que los trabajadores que prestan sus servicios para beneficio de él puedan cubrir sus necesidades actuales con el salario que reciban y así aspirar a una vida mejor.

Contemplar a la figura del patrón surge por el hecho de que para que exista la conciliación previamente debe existir un conflicto de trabajo derivado de una relación de trabajo en la que intervienen trabajador y patrón.

Como patrón se le reconoce a la persona que recibe los servicios de otra, generalmente esa es la idea que sobre el concepto de patrón se tiene; con el paso del tiempo se le ha considerado de diferentes formas tales como empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, patrono, etc. Pero los conceptos más son los de empresario y patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo respecto del patrón señala “Patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores”.

Del concepto señalado en la ley, se desprende que necesariamente debe de existir previamente una relación de trabajo, así mismo existen dos elementos básicos a señalar, el primero es que el patrón puede ser una persona física o bien puede ser una persona moral, y el segundo elemento consiste en que dicha persona es quien recibe los servicios del trabajador.

Respecto al concepto de patrón el maestro Néstor de Buen señala “... Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> DE BUEN L., Néstor Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta Edición, Porrúa, México 1981, Pág. 131

La idea de patrón señala el profesor Néstor de Buen, es muy precisa debido a que se inspira a todos aquellos básicos del derecho del trabajo y de la previsión social como lo son: la relación de trabajo, trabajo y salario. Situaciones que deben recalcar por constituir el mínimo de derecho a los que tiene acceso todo ser humano por el solo hecho de existir.

### **1. 2. 2. 1. EMPRESA.**

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no refiere los conceptos de empresa y establecimiento, únicamente los menciona en sus artículos 233, hablaba del sindicalismo de la empresa, el artículo 46, prevenía que el contrato colectivo debían señalarse la o las empresas a las que fuera aplicarse y el título sobre la huelga se refería a la mayoría de los trabajadores de la empresa como requisito para la procedencia del movimiento.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, define en su artículo 16, como la empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Y como establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Mario de la Cueva manifiesta que "...la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo: los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; es asimismo posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga, la que no necesariamente afectara a las demás; en los términos de la nueva ley es posible la celebración de contratos colectivos de establecimiento, lo

que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida”<sup>11</sup>

La distinción entre empresa y establecimiento esta plenamente establecida en el artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo, ya que la empresa es la unidad económica de producción. Y el establecimiento es una sucursal de esa misma empresa.

Por primera vez se define en la Legislación Laboral el concepto de empresa y establecimiento. Estas dos palabras se habían tomado como sinónimos pero ahora se hace una distinción y definición que posiblemente no es muy técnica pero si servirá para diferenciar una de la otra.

### **1. 3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

El concepto de contrato de trabajo es muy amplio y diverso, dichas definiciones tratan de establecer los elementos constitutivos del contrato, por citar algunas:

**1. Cardoso Olvera.-** El contrato de trabajo representa la relación jurídica establecida entre personas que, con fin determinado, presta su propio servicio material o intelectual, la otra que de ella se aprovecha o se saca ventaja o utilidad.

**2. Cabanellas Guillermo.-** Es aquel que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servicios, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del trabajo, Tomo I, Ed. Porrúa, México 2001, Pág. 170.



productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios.

**3. De la Cueva Mario.-** Es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa.

**4. Deufemia Nozione.-** El contrato individual de trabajo es un contrato de derecho privado, por el cual se obliga, mediante una compensación a prestaciones de trabajo al servicio de otro.

**5. Ramírez Gronda.-** Es una convención por el cual unas personas (trabajador, empleado, obrero); pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada a cambio de una remuneración.

**6. García Oviedo.-** Es aquel en virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo fijación del tiempo fijo sin fijación del tiempo mediante una remuneración llamada salario

**7. Ruggiero.-** Es aquel en cuya virtud una persona (obrero, trabajador, asalariado) se obliga respecto a otra, (patrón empresario, principal.) a emplear en servicio de esta a su propia energía de trabajo, y a su vez se obliga a pagar a aquella una retribución (merced, salario, honorarios) proporcional al tiempo o la cantidad de trabajo producido.

Se ha escrito mucho al tratar de definir el concepto de contrato Individual de Trabajo, por lo que la misma Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 20, párrafo segundo un concepto que a la letra dice:

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

El concepto de relación de trabajo es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la cause que le dio origen.

Como se estableció con anterioridad “La relación de trabajo es una situación jurídica entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

Existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, esta bajo la protección de la legislación laboral a menos que el patrón demuestre lo contrario. De esta forma es como se arroja la carga de la prueba al patrón, ya que puede no existir el contrato de trabajo y si la relación laboral, basta con que exista el elemento de subordinación.

“Artículo 21 de la Ley federal del Trabajo.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Entre la relación y el contrato, como dice Cabanella, vuelve al escenario las tantas veces discutida prioridad entre el huevo y la gallina. La relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que es precisamente la relación de trabajo que generalmente es originada por un contrato, y sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios.

Entre el contrato y la relación del trabajo no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo con figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación de laboral.

Cabe hacer mención que la relación laboral y el contrato individual producen los mismos efectos como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo 3º “La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero produce los mismos efectos.”

Este concepto beneficia a los trabajadores, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito, en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta ley, ya que en los términos del artículo 26 de la ley Federal del Trabajo es imputable al patrón la falta de formalidad del contrato por escrito.

Por lo antes mencionado, el contrato de trabajo se diferencia de la relación laboral por que en el contrato hay nexo jurídico o de hecho. El contrato de trabajo establece deberes y obligaciones de las partes, mientras que en la relación laboral lo que interesa es la prestación de trabajo por el trabajador. El contrato de trabajo da nacimiento a normas jurídicas y la relación laboral origina situaciones de hecho, que eventualmente puede estar regidas por normas legales.

En casi todos los contratos de trabajo hay relación de trabajo, pero en cambio en toda relación de trabajo no hay obligadamente contrato de trabajo. El contrato de trabajo, en su acepción de relación de trabajo, es un contrato realidad puesto que existe en las condiciones reales de prestación de servicios, independientemente de lo que se hubiera practicado, con limitación que no esta por demás hacer, de que esta condiciones no podrán reducir los privilegios que contenga la ley, en el convenio o en el contrato colectivo.

**Cabanellas** expone su opinión después de un análisis de la evolución y de la doctrina diciendo que:

“A través de los órganos de valoración expresada que se conceden a la relación de trabajo, son:

- Como contrato cuyo momento de ejecución representa el nexo o vínculo existente entre el que presta el servicio y aquel a quien se le presta;
- Como vínculo de orden especial, pero siempre de origen contractual o cuasi contractual, entre trabajadores y empresarios, con relaciones de dependencia y consideraciones privativas de la situación de carácter laboral;
- Como cuasicontratos innominados o imposiciones legales; aparece siempre con el consentimiento, por lo menos de una de las partes, no ha sido expresado en forma, pero se admite como tácito o presunto; no se destruye así, por lo excepcional de las situaciones, que el vínculo contractual siga siendo el normal origen de toda relación de trabajo;
- Como absoluta imposición legal, siempre que el vínculo jurídico emane de una coacción proveniente en un acto administrativo; su valor resulta idéntico al de una contribución forzosa.”

En conclusión podemos decir que el vínculo contractual, como el consentimiento que lo acompaña, sigue siendo la fuente principal del Derecho Laboral; y que la relación de de trabajo no lo sustituye ni lo oscurecer; a lo mas se le agrega y lo robustece.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo en su segundo párrafo menciona “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”

## 1. 4. CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son medios a través de los cuales, por tratarse de las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, dan así la pauta para que exista un procedimiento de carácter laboral por lo cual sería aquí donde pueda surgir la conciliación como elemento de solución a las diferencias que se presenten entre el capital y el trabajo.

La idea general que se tiene respecto del conflicto de trabajo, es que son las diferencias, pugnas, pleitos, etc., entre patrones y trabajadores. Situaciones que tienen su origen en una relación de trabajo que, cuando no puede solucionarse entre los propios interesados se requiere de la intervención de un tercero que solucione tales conflictos, llámese arbitro, Tribunal y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Profesor **Mario de la Cueva** señala "...Los conflictos de trabajo son las diferencias que suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivos de trabajo."<sup>12</sup>

Por lo anterior podemos decir que para que haya conflicto de trabajo debe existir una coincidencia de derecho o deberes entre patrones y trabajadores, que tengan su origen o motivo en el propio trabajo y que puede cumplirse simultáneamente por contraponerse los intereses de las partes que en el intervienen y creer ambas tener mejor derecho para reclamar tal situación.

Nos encontramos ante un conflicto que deberá de resolver un tercero ajeno al pleito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, quien queda obligado a exhortar a las partes para que lleguen a una conciliación.

---

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 479.

**CONFLICTOS IMPROPIOS O IMPUROS:** Son aquellos que se desarrollan entre una asociación profesional y sus miembros (conflicto intersindical interno), o entre la asociación y las personas ajenas a ellas (conflictos extrasindicales), o conflictos entre trabajadores o grupos de trabajadores (intersindicales) o entre empleadores (autópicos).

**CONFLICTOS PROPIOS O PUROS:** Son aquellos en los que las partes son por un lado el o los trabajadores y por el otro lado los empleadores y cuyo objeto se encuentra casi siempre en la relación laboral que los une (típicos).

Según **Rossomano** "...Los conflictos individuales envuelven intereses particulares de A y B o sea, de trabajadores y empresarios determinados identificables."<sup>13</sup>

Los intereses colectivos envuelven el interés de determinados grupos como una unidad, ya sea categorías enteras o solamente parte de cierta categoría económica o profesional.

Rossomano subdivide a los conflictos individuales en:

**"SINGULARES.-** Aquellos que se establece entre un trabajador y un empresario.

**PLURALES.-** Son aquellos en los que participan más de un trabajador o más de un empresario o un número plural de ambos (determinados siempre en número e identidad.)"<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 513.

<sup>14</sup> Ídem.

Para Cabanellas, "...en el conflicto jurídico está en juego el mantenimiento de la regulación existente y por lo tanto es un conflicto, "conservador" mientras que en el conflicto económico es innovador" pues pretende modificar la regulación existente.

## **CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.**

Los conflictos de trabajo es el origen y la evolución del Derecho del Trabajo, dice Mario de la Cueva, "... prueba de ello son la rebelión de lo esclavos romanos iniciados por Espartaco, en la edad contemporánea los vemos en las repercusiones de la vida social de los pueblos de Europa y América"<sup>15</sup>

Al existir una legislación que contemplara las relaciones de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo, y al establecerse en ellas el reclamo del incumplimiento de las obligaciones contraídas, surgieron los conflictos de trabajo.

Es por lo que podemos decir que en el sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales y en sentido estricto son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 514.

## **1. 5. JUICIO ORDINARIO.**

En las relaciones entre trabajadores y patrones es natural que se susciten conflictos de intereses; corresponde resolverlos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio de alguno de los procedimientos que existen para tal efecto en la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento ordinario al que nos referimos, es la vía procesal por la que se tramita la mayoría de las controversias laborales. Se encuentra regulado en los artículos 870 y 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Por esta instancia se resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial ante la ley. Se trata de aquellos conflictos que derivan de la interpretación o aplicación del derecho.

El procedimiento inicia a petición de una de las partes, con la presentación del escrito de demanda donde el actor expresa los hechos en que basa sus peticiones, tratándose del trabajador o sus beneficiarios opera el principio de la suplencia de la deficiencia de la demanda.

Esta compuesta de 3 etapas:

- \* ETAPA DE CONCILIACION,**
- \* ETAPA DE DEMENDA Y EXCEPCIONES,**
- \* ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.**

En materia laboral no existe una segunda instancia ante la cual inconformarse con el resultado del laudo, la resolución de la junta, por lo tanto, pone fin al procedimiento ordinario. Sin embargo, esta abierto el camino del juicio de AMPARO DIRECTO.



### 1. 5. 1. PROCESO.

Menéndez y Pidal señalan que “La palabra proceso viene del derecho Canónico y se deriva de *procedo*, término equivalente a avanzar”.

El mismo jurisconsulto define al proceso “como la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal y que tiene por objeto obtener una decisión jurisdiccional”.

**Calamandrei** dice que el proceso es “una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción.”

Para **Ugo Rocco** el “proceso es el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de esta y de las entidades publicas, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma de que derivan.”

**Carnelutti** dice que “es el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio; procedimiento es la combinación de los diversos actos que se deben realizar para la solución de un litigio. Proceso sirve para denotar un máximo; procedimiento un mínimo; a formar el primero contribuye la idea de conjunto; a formar el segundo la idea de combinación”

“El proceso, como procedimiento, indica una serie o una cadena de actos coordinados para el logro de una finalidad. Especialmente, existe un proceso siempre que el efecto jurídico no se alcance con un solo acto, sino mediante un conjunto de actos, cuando cada uno de ellos no puedan dejar de coordinar a los demás para la obtención de la finalidad.”

Como queda dicho, los autores, no se han puesto de acuerdo sobre este particular, y existen varias doctrinas que se refieren al problema de que se trata.

En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Para que haya un proceso, no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate, se sucedan en el tiempo. Es necesario, además, que mantengan entre si determinados vínculos, que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiende todo el proceso, sea por la causa generadora del mismo.

### **1. 5. 1. 1. PROCEDIMIENTO**

Alcalá Zamora da las siguientes acepciones de esta palabra: 1. Sinónimo de juicio; 2. designa una fase procesal autónoma delimitada respecto del juicio con que se entronca; 3. sinónimo de premio; 4. Despacho de la ejecución en el juicio mercantil; 5. Diligencias, actuaciones o medidas; 6. tramitación o substanciación total o parcial.

Carnelutti, a su vez dice: “Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve como ocurre casi siempre, en una exigencia terminológica me induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso; el segundo con la palabra procedimiento.

No hay que identificar el procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una institución. Está formado por un conjunto de actos procesales

que se inclinan con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite.

El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los tramites a que esta sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria sumaria, sumarísima, breve o dilatada, escrita o verbal, con una o varias instancias, con periodo de prueba o sin él y así sucesivamente.

Hasta antes de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se contemplaban dos tipos de procedimientos: Ordinarios y Especiales. Conforme a nuestra Ley del Trabajo actual, se establecen procedimientos para los conflictos jurídicos o sea los ordinarios, los especiales y los de naturaleza económica, respectivamente, en los capítulos XVII, XVIII y XIX del titulo catorce, con el propósito de aligerar los juicios laborales y darles una tramitación adecuada a cada uno de ellos, atendiendo a la naturaleza del conflicto que origine el juicio respectivo. Consiguientemente, se han creado procedimientos especiales para la tramitación decisión de conflictos laborales que sus características así lo requerían, independientemente de los conflictos de naturaleza económica y de los ordinarios jurídicos, siendo este ultimo tipo de conflictos en donde ubicaremos nuestra hipótesis y el primero que estudiaremos en el presente capitulo.

### **1. 5. 1. 1. 1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

Como nos indica el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento ordinario rige la tramitación de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, únicamente cuando no se haya señalado en la ley una tramitación específica; de lo anterior podemos deducir que este tipo de procedimientos constituyen la regla general y las excepciones son tramitadas por procedimientos debidamente especificados por la ley, como lo serían los procedimientos especiales, colectivos de naturaleza económica, etc.

A diferencia de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, en los ordinarios no se crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes. Debemos de tener presente que las tres funciones de la Juntas de Conciliación y Arbitraje son: Conciliar, decir el derecho y crear el derecho, y en el caso de los procedimientos ordinarios ejerce las funciones de conciliar y de decir el derecho.

La Ley Federal del Trabajo establece que todo procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta (artículo 871), interrumpiendo con ello el término de la prescripción, no obstante que la junta sea incompetente.

La demanda deberá de formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones (artículo 872); pero no se tendrán por ofrecidas si no se ratifican en la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

El pleno de la junta dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demandad, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873).

En el mismo acuerdo de admisión se ordenara notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación por lo menos, mediante el acto formal denominado emplazamiento. En caso de no existir este término o de que no se

haya notificado alguna de las partes, la junta tendrá la obligación de señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial.

Asimismo, en la notificación de la audiencia a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario) y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la citada audiencia.

Por otro lado, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un termino de tres días (artículo 873 segundo párrafo). A lo anterior se le ha llamado suplencia de demanda en sentido preventivo.

## ***LA AUDIENCIA INICIAL***

De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se debe de llevar a cabo las tres etapas ya mencionadas: conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicha audiencia, las partes pueden intervenir a partir del momento en que se presenten siempre y cuando la junta no haya dictado el acuerdo acerca de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente (artículo 875). En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que el derecho laboral priva el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que se ha puesto la frase “LA JUNTA ACUERDA”, precluye el derecho de las partes para manifestare en dicha etapa procesal y marca la terminación e inicio de las etapas procesales.

Expuesto lo anterior pasaremos a estudiar brevemente cada una de las etapas comprendidas en la también llamada audiencia de ley.

## **ETAPA DE CONCILIACION.**

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo nos marca con suficiente claridad los mecanismos que se deben de seguir al celebrarse la etapa conciliatoria:

**A) COMPARECENCIA PERSONAL.-** Comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el trabajador y el patrón; en el caso de personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la sociedad.

**B) INTENTO DE CONCILIACION.-** La junta intervendrá y exhortará a las partes para que procuren llegar aun arreglo conciliatorio, ya que constituye un principio fundamental prácticamente de todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades de trabajo.

**C) ACUERDO CONCILIATORIO.-** En caso de que las partes llegaran a un arreglo, se terminará el conflicto, la junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

**D) SUSPENSIÓN DE LA ETAPA CONCILIATORIA.-** La junta, por una sola vez y a petición de ambas partes, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha.

**E) INCONFORMIDAD CON UN ARREGLO.-** De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

**F) CONSECUENCIAS DE LA INCONFORMIDAD.-** Si no concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones, terminando así la primera de las tres etapas de la audiencia inicial.

## **ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES**

Esta etapa marca un capítulo definitivo en el juicio ordinario y es regulada con precisión por el artículo 878 de nuestra Ley Federal del Trabajo, desarrollándose de la siguiente forma:

**I - RECONCILIACION.-** El presidente de la junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo, de no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.

**II.- EXPOSICIÓN DE LA DEMANDA POR EL ACTOR.-** De hecho y de derecho, en ese momento el actor formulara su demanda, pudiéndolo hacer ratificándola o modificándola y la junta en ese momento, si es un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se haya indicado.

De lo anterior se infiere la posibilidad de ejercitar nuevas acciones, modificar, aclarar el escrito de demanda, ya que la suplencia de la demanda no implica que no se puedan realizar las modificaciones que el trabajador estime pertinentes; en este caso, la audiencia deberá suspenderse a efecto de que el demandado pueda probar su defensa, únicamente cuando se ejerciten nuevas

acciones o se establezcan diferentes hechos a los inicialmente expuestos, a fin de no dejarlo en estado de indefensión.

**III.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.-** Posteriormente, el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, si no lo hace, la junta la expedirá a su costa.

**IV.- CONTENIDO DE LA CONTESTACIÓN.-** En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estimen pertinentes debiéndose referir a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido de que en caso de no hacerlo se le tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación a firmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.

**V.- EXCEPCIONES DE INCOMPETENCIA.-** No exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, si oponiere la excepción de incompetencia, dado que si la junta se declara competente se tendrá por contestada la demanda, en todo caso se recomienda contestar la demanda en forma cautelar, cuando se oponga la incompetencia.

**VI.- RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA.-** Las partes pueden por una sola vez, replicar y contrarreplicar, asentando si lo desea en el acta respectiva sus manifestaciones. Lo anterior para evitar la triplica y contratriplica en beneficio de la celeridad procesal, ya que no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la litis.

**VII.- RECONVENCIÓN.-** Si el actor es reconvenido o contra demandado, puede contestar inmediatamente o se suspende la audiencia, señalando dentro de los cinco días siguientes su continuación.



**VIII.- CONCLUSION DE LA ETAPA.-** Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a las de ofrecimiento de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y si sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción (artículo 878) turnándose los autos al periodo de resolución y previos alegatos, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo el derecho, y éste no es objeto de prueba, sólo decisión jurisdiccional.

**IX.- AUSENCIA DE LAS PARTES.-** La regla general del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo es que “la audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes”. En los párrafos que siguen del mismo artículo se precisan los efectos de la ausencia de cada una de ellas y son las siguientes:

a).- Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda, no obstante que hubiese concurrido únicamente su apoderado.

b).- Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario (artículo 879) lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que puede desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario asimismo no es obstáculo para que necesariamente deba perder el juicio por excepciones inoportunas, ya que las juntas deben analizar íntegramente las constancias de autos.

## **ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

La siguiente etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se plantea en el momento que conviene diferenciar.

**I.- ORDEN DE OFRECIMIENTO.-** De acuerdo al artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, el actor ofrecerá sus pruebas en primer término; inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas pertinentes y podrá objetar las de su contraparte, y aquél, a su vez, podrá objetar las del demandado. Las objeciones son los obstáculos o razones jurídicas por las cuales no debe admitirse una prueba, bien por ser ociosa e intrascendente o por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por que algún documento se objetare en cuanto a su contenido y firma.

**II.- PRUEBAS DEL ACTOR RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS.-** En caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de que prepare sus medios de prueba correspondiente a esos hechos.

**III.- ADMISIÓN Y DESECHAMIENTO DE PRUEBAS.-** La junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que puedan requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictar un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

**IV.- NUESTRAS PRUEBAS.-** Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptará nuevas pruebas si se refieren a hechos supervinientes o de tachas a los testigos.

## **DESAHOGO DE MEDIOS PROBATORIOS.**

La Le Federal del Trabajo pretende que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia, sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que las juntas han seguido la práctica de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, por que la realidad no les permite acatarlo con exactitud.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva. En el mismo acuerdo admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, se giren “los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deban expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente” (artículo 883). Por ultimo, la junta deberá de tomar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Si la junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalará en el mismo acuerdo los días y horas en que deba de verificarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado (artículo 883).

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse, según lo establecido el artículo 884 conforme a las siguientes normas:

**I.- Desahogo de pruebas debidamente preparadas.-** Abierta la audiencia por el auxiliar, se procederá al desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

**II.- Pruebas no preparadas.-** Cuando falte por desahogar alguna prueba, por no estar preparada, la audiencia se suspenderá para continuar dentro

de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio o mecanismos para hacer comparecer a una persona a juicio.

### **III.- Expedición por otra autoridad de copias o documentos.-**

Cuando falte por desahogarse copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá y la junta requerirá a la autoridad omisa que se las proporcione y en todo caso la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que le aplique las sanciones correspondientes. Las partes pueden requerir oficios recordatorios.

**IV.- Alegatos.-** desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos (artículo 884).

**Cierre de Instrucción.-** Al concluir el desahogo de pruebas formulados o no los alegatos, previa certificación del secretario de acuerdos en el sentido de que no existen pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, es decir, se declarará concluida la actividad procesal de las partes, para que el tribunal dicte el fallo respectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 885 establece que propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá cumplir con los mismos requisitos de un laudo, con excepción del extracto de los alegatos formulados, ya que estos son un resumen del juicio tendencioso de las partes, que puede o no ser tomado en consideración. En el propio artículo 885 en su parte final expresa cual debe de ser el contenido de dicho proyecto:

1.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

2.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

3.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

4.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

5.- Los puntos resolutivos.

Diligencias para mejor proveer.- Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la junta, estos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el establecimiento de la verdad (artículo 886).

## **EL LAUDO Y SUS EFECTOS.**

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes previa certificación, de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes se formulará por escrito el proyecto de resolución de Laudo, el cual deberá de contener un extracto de la demanda, de la contestación, replica y contrarréplica, el señalamiento de los hechos controvertidos, la relación de las pruebas, los considerándos, fundados y motivados, y por supuesto los puntos resolutivos.

De este proyecto formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta los cuales dentro de los cinco días hábiles siguientes, de haber recibido dicha copia cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar se practique las diligencias que no se hubiesen llevado a cabo por

causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente realizarse para lograr un mayor esclarecimiento de la verdad.

Así tenemos, se establecerá un término de ocho días para hacerlo.

Transcurrido ese término, pues entonces se tendrá por desahogadas todas las probanzas y se deberá llevar a cabo la discusión y votación de la Junta dentro de los diez días siguientes al que haya concluido el plazo de la fijación del desahogo de las diligencias respectivas.

Así, tenemos que todavía la Junta va a llevarse aproximadamente veintiocho días para dictar el Laudo que de alguna manera, podría ser más rápido o podría llevar una mayor eficacia si se pudiera tener algún mecanismo en donde la conciliación fuera mucho más agresiva, que cumpliera con la función jurisdiccional más impactante, y de esta forma, lograra que las partes, arreglarán rápidamente sus diferencias.

### **1. 5. 1. 1. 2. PROCEDIMIENTO ESPECIAL.**

Con el nombre de procedimientos especiales designa la Ley Federal del Trabajo a aquellos que deben tramitarse en forma abreviada o mas urgente, vienen a ser verdaderamente juicios sumarios, debido a que se ocupan de asuntos que requieren de urgencia para resolverse, por su propia naturaleza o que su simplicidad no requieren mayores complicaciones procesales.

Eduardo J. Couture, en su “Vocabulario Jurídico” define el juicio sumario como “Dícese del juicio extraordinario de tramitación abreviada con relación al ordinario que, por oposición al ejecutivo, no tiene por objeto el cobro de la suma de dinero líquida y exigible”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> COUTURE, Eduardo J. VOCABULARIO JURÍDICO. Edit. Depalma. Buenos Aires. 1959.

Por su parte Palomar lo define como “aquel que debido a la simplicidad de las cuestiones que se van a dilucidar y a la urgencia para resolverlas, se abrevian los trámites y los plazos”<sup>17</sup>

Baste con lo anterior para tener una idea clara de lo que se trata en relación a juicios especiales en nuestra Ley.

Dentro de la Ley se señala en su artículo 892 los casos que deben tramitarse en juicio Especial y son: Aquellos a que se refiere el artículo 28 fracción III o sea la autorización de contratos de trabajo para mexicanos en el extranjero. Como lo único será analizar si se llenan los requisitos señalados por la ley y además debe de resolverse las cuestiones dentro de una brevedad lógica, por ser la base para la tramitación de visa para ingresar al país de que se trate, se previene su especialidad.

Los que menciona el artículo 151, relativos a la habitación de los trabajadores; tanto para la entrega de las viviendas, como para la desocupación de las mismas por no existir ya el contrato de trabajo, son cuestiones que requieren rapidez en su solución.

El dictamen relativo a la acreditación de la antigüedad de los trabajadores, normalmente solicitada por los mismos, como únicamente requiere probar la fecha de ingreso en el trabajo, esto puede hacerse fácilmente, y lo autoriza el artículo 158.

La urgencia que siempre presentar la repatriación de tribunales de embarcaciones a que se refiere la ley en su artículo 204 fracción IX, la ley lo señala como trámite especial abreviado.

---

<sup>17</sup> PALOM-R, DE Miguel Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS. Edit. Mayo. México 1981.

En el caso previsto por la fracción V en el artículo 209, que es la repatriación de los trabajadores del mar, cuyo navío hubiera apresado o sufrido algún siniestro y como consecuencia se terminaron las relaciones de trabajo y el patrón deba repatriar a aquellos, el trámite requiere por supuesto de urgencia y por eso nuestra ley lo cita entre los casos de trámite especial

En el caso de embarcaciones siniestradas, los trabajadores pueden realizar labores de salvamento ya sea de los restos del buque o de la carga, pero no tiene un entendimiento con el patrón o les incumple los pagos de salario por estos trabajos, procede el trámite especial; la fundamentación de la acción relativa se encuentra en el artículo 210 de la ley.

En un caso similar se encuentran las tripulaciones aeronáuticas según lo establece el artículo 236 fracción III y el trámite de reclamación de la repartición o en su caso del pago de los gastos y salarios debe regirse por el procedimiento especial.

Cuando surge el conflicto respecto de la titularidad del contrato colectivo de trabajo en alguna empresa, por demanda contra el titular, por haber perdido la mayoría, como se menciona en el artículo 389, con el objeto de evitar posibles problemas de trabajo y de producción en la empresa afectada, la ley dice que en caso de solventarse al a través del procedimiento especial.

Un caso similar, se produce respecto de la administración del Contrato-ley, cuando el sindicato administrador es demandado respecto de tal administración.

También es trámite especial la reclamación que cualquiera de las partes formule para la revisión del Reglamento Interior del Trabajo o para subsanar omisiones en el mismo, porque debe pensarse que una cuestión de esta naturaleza puede afectar al funcionamiento de la empresa.



Así mismo el funcionamiento de una empresa puede verse afectado por las suspensiones de las relaciones colectivas de trabajo, como lo autoriza el artículo 427 de la ley, por falta de materia prima, por fuerza mayor o caso fortuito, como puede ser un incendio o daños por un sismo, casos no imputables al patrón o por la muerte o por la incapacidad física o mental de éste que tenga por resultado la suspensión inmediata, necesaria, y directa la suspensión de los trabajos. También en el caso de que el Estado deje de ministrar fondos a los que se hubiese obligado, siempre que sea necesario.

Procede el trámite en el procedimiento especial cuando se trata de la terminación de las relaciones de trabajo cuando se da la situación a que se refiere la fracción I del artículo 134, que es también la fuerza mayor y el caso fortuito a las condiciones de salud o la muerte del patrón, cuando esto produzca la imposibilidad de continuar los trabajos; o en los casos de la fracción III del mismo artículo que se refiere al agotamiento de la materia cuando se trate de industria extractiva o bien en el caso de la fracción V, con la declaración en quiebra de una empresa o de concurso que se trata de un patrón individual.

El caso previsto en el artículo 439, que es el reajuste del personal por maquinaria nueva o cambio de tecnología.

En el caso de pago de indemnización por la muerte de un trabajador en riesgo de trabajo la resolución de quienes son beneficiarios que debe dictar la Junta de Conciliación y Arbitraje, por la obvia razón de que ese pago resulta de urgencia por la necesidad, muy posible, en que hubieran quedado éstos con el fallecimiento de que se trata.

Como con base en el artículo 505 los trabajadores podrán oponerse a la designación de médicos en la empresa que hiciera el patrón y el caso, sin ser de urgencia, resulta muy sencillo de demostrar, el trámite que debe seguirse en forma especial.

Por ultimo cuando se trate del pago de cantidades inferiores al importe de tres meses de salarios, por su poca trascendencia para el patrón e importancia para el trabajador, procede el trámite especial.

La demanda deberá de contener, como en todos los casos, el nombre y domicilio tanto del actor como del demandado, las prestaciones que se reclaman así como una relación de de los hechos base de la acción, pudiendo acompañarse las pruebas relativas. Con esta demanda se correrá traslado al demandado y se le citara a una audiencia a celebrarse 10 días después de la notificación, apercibiéndolo de tener por admitidas las reclamaciones si no concurre a la misma.

En la audiencia mencionada se establecen las etapas relativas; en la primera, de conciliación, se tratará de avenir a las partes siguiendo la forma ya establecida en la ley para ello; de no ser posible la conciliación se pasara al arbitraje en el que las partes expondrán o ratificarán, el actor su demanda, que puede ampliar o aclarar y el demandado su contestación. De inmediato se pasará al período de ofrecimiento de pruebas de las partes, por su orden y a continuación la Junta resolverá cuales acepta y cuales procederá a su desahogo de las pruebas que sea posible. Si se trata de recuento de trabajadores se procederá como lo ordena el artículo 931. Al terminarse la recepción de las pruebas y que las partes expresen su alegato, la junta dictará la resolución correspondiente.

Como se trata de un procedimiento sumario y protector del trabajador, si éste no concurre a la audiencia, se tiene por reproducida su demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiera acompañado a la misma. En el caso de indemnizaciones por muerte del trabajador se tendrán por muerte del trabajador se tendrá en cuenta las manifestaciones y pruebas que hubieran ofrecido todos los presuntos beneficiarios. Si se objetan los derechos de alguno o algunos de ellos, la Junta suspenderá la audiencia y señalara otra dentro de los 15 días siguientes para recibir pruebas al respecto de la objeción.

Si no concurren las demás partes se le hará efectivo el apercibimiento ya mencionado.

La junta podrá funcionar con el Auxiliar en el tramite de los casos mencionados, salvo en los referidos a los artículos 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones I, III y VI, 434 fracciones I, III y V y 439 todos de la Ley Federal del Trabajo y a los que nos hemos referido antes, en que deberá intervenir el Presidente de la Junta o de la Junta Especial en su caso.

### **1. 5. 1. 2. ACCIÓN.**

El concepto de acción es uno de los más discutidos en el derecho procesal y ha dado nacimiento a numerosas doctrinas, definiciones y no pocas controversias, de lo que resulta que los jurisconsultos modernos no se han puesto de acuerdo en materia tan importante como es ésta, ya que la acción constituye uno de los pilares en los que descansa el proceso.

Han contribuido ha ello los siguientes factores:

- a) El factor histórico, en el sentido de que las instituciones jurídicas procesales han evolucionado y sus transformaciones necesariamente han influido en el contenido del derecho de acción procesal.
- b) Con demasiada frecuencia los tratadistas confunden el derecho de acción procesal con su ejercicio material en los tribunales.
- c) El tercer factor consiste en que se olvida con frecuencia que la ciencia del derecho es la ciencia de lo que debe ser y no de lo que es en realidad social. No pocos procesalistas elaboraron sus

doctrinas con violación de este principio, y hacen sociología jurídica en lugar de doctrina propiamente jurídica.

De la acción propiamente dicha se han formulado muchas definiciones de las cuales daremos las más importantes:

El jurisconsulto **Celso** la definió como el derecho de perseguir en juicio lo que nos es debido.

**Manreza** define la acción como el medio que concede la ley para ejercitar en juicio el derecho que nos compete.

**El Código de Procedimientos Civiles del D. F. de 1884**, formulo en su artículo 1º la siguiente definición: “se llama acción, el medio de hacer valer ante los tribunales los derechos establecidos por la ley.

**Los jurisconsultos** modernos contemplan la acción desde otros puntos de vista:

**Chiovenda:**” El poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley”.

**Kohler:** “La facultad que está comprendida en el derecho a la integridad de la propia personalidad, de dar vida a la demanda judicial”.

**Hugo Rocco:** “El derecho de acción es un derecho subjetivo del individuo contra el Estado, y sólo para con el Estado, que tiene como contenido substancial e interés abstracto a la intervención del estado para la eliminación de los obstáculos que la incertidumbre o la inobservancia de la norma jurídica aplicable en el caso concreto, puede oponer a la realización de los intereses privados”

**Carnelutti:** “La acción es un derecho público subjetivo, que tiene el individuo como ciudadano, para obtener del Estado la composición del litigio”.

**Pescatore:** “La acción es la garantía judicial o sea la facultad de pedir a los tribunales el reconocimiento o la ejecución de un derecho.

**Mattirolo:** “El derecho de acudir a juicio para obtener el reconocimiento de un derecho violado o desconocido”.

**Glassón:** “El derecho reconocido a toda persona que reclama en justicia lo que le pertenece o lo que le es debido”.

**Hasse:** “La acción es el derecho de pedir que la voluntad del Estado mediante un órgano suyo, declare y actúe sobre un derecho que nos pertenece”.

**Mortara:** “Es el derecho de provocar el ejercicio de la autoridad jurisdiccional”.

Por regla general, el ejercicio de las acciones es potestativo, en lo concerniente al titular de las mismas, no así con respecto de los mandatarios convencionales y representantes legales.

Para que el ejercicio de las acciones tenga eficacia jurídica, debe hacerse cumpliendo los requisitos de forma y de fondo que exige la ley procesal.

El titular de una acción en pleno goce de sus derechos civiles, esta legitimado para ejercitarla, salvo las excepciones que determina la ley, que deben interpretarse respectivamente.

Para que el ejercicio de las acciones tenga plena eficacia ha de hacerse ante autoridad competente.

El ejercicio de la acción esta protegido por las garantías que declaran los artículos 8 y 17 Constitucionales.

### **1. 5. 1. 3. EXCEPCIÓN.**

La excepción se define como la “oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente.”<sup>18</sup>

El artículo 878 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo se refiere a las excepciones (el derecho de contradicción, del demandado al decir de Rocco en los siguientes términos:

“En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

---

<sup>18</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho, Vigésimo cuarta Edición, Ed. Porrúa. México 1997. Pág. 279

Según Paolo D'Onofrio, la excepción consiste en “cualquier deducción hecha por el demandado que contraponga un acto impeditivo o extintivo idóneo a excluir la demanda del actor”.

Para algunos autores, la excepción y la defensa son sinónimos, sin embargo, Rafael de Pina las distingue en la forma siguiente: “Dentro del rigor técnico deseable en toda construcción jurídica, es obligada la distinción entre excepción y defensa. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional se refiere a la falta de los presupuestos y requisitos necesarios para que puedan entablarse una relación laboral perfecta. La defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino el reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

Cabe hacer notar que, si bien la fracción IV del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a “excepciones y defensas” sin distingos en el artículo 702 se advierte una diferenciación al decir: “No se considerará excepción de incompetencia, la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo”.

Esto es, se establece una diferencia entre la excepción de incompetencia, de carácter procesal, que planea más bien “la inadecuación del órgano jurisdiccional” (según la expresión de Alcalá Zamora) y la defensa, que constituye una oposición al derecho material contenido en la demanda.

Pero en la práctica, ambas suelen designarse o invocarse, con el nombre de excepciones.

Rafael de Pina expresa que la antigua clasificación de las excepciones en **dilatorias, perentorias, mixtas, personales y reales**, fue cambiada por las más generalizada, que las distingue entre substanciales, o de fondo y procesales, o de forma; y entre perentorias, que producen la ineficacia definitiva de la acción, y

dilatorias, que solo suspenden temporalmente sus efectos y que a veces operan como de previo y especial pronunciamiento, porque eximen al demandado de la obligación de contestar la demanda, en tanto se resuelve sobre la procedencia de las mismas.

Hay que hacer notar que esta regla no siempre es aplicable en materia laboral como por ejemplo en las cuestiones de competencia, donde el demandado que las promueva no queda exento de contestar la demanda en la audiencia respectiva, según dispone la fracción V, del artículo 878 de la Ley Federal del trabajo.

Nos remitimos a la referencia que hace Rafael de Pina de algunas de las excepciones laborales, en forma ejemplificativa sin pretender una enumeración de ellas, y relacionándolas nosotros con los artículos aplicables de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Entre las **Perentorias** mencionaremos:

- **La compensación** artículo 110, fracción I;
- **La prescripción** artículo 51, fracción I, 52, 516 al 519.
- **El cumplimiento de la obligación y;**
- **La cosa juzgada.**

Cabría agregar la de **plus petitio**, que puede derivarse del artículo 878 fracción II; la de **preclusión**, que se desprende del artículo 773, ya que conforme a esa disposición se tendrá por desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento; la de preclusión consiste en la imposibilidad de ejercitar las facultades procesales más allá de los términos fijados por la ley según expone Luis Juárez Echegaray<sup>19</sup> y se produce

---

<sup>19</sup> JUAREZ, Echegaray Luis. Estudios de derecho Procesal en honor de Hugo Alsina: La Preclusión, Pág. 356.



entre otras causas por haberse ejecutado ya una vez validamente la facultad (principio de consumación procesal).

Y en general la de **falta de derecho del actor**, que tiene un ámbito más amplio que la de cumplimiento de la obligación, aunque incluye a ésta; por ejemplo en caso de una demanda por despido injustificado, cuando el patrón prueba la justificación del despido.

Estimamos que, entre esas excepciones, perentorias, la de prescripción y la preclusión son de carácter procesal, porque extinguen la acción sin entrar a calificar el derecho material (pretensión) de la demanda.

Dilatorias: **Falta de personalidad** (artículo 692 al 696, 762 fracción III, 928 fracción IV L. F. T.); incompetencia artículo 701 al 706, 762 fracción II L. F. T.), obscuridad e imprecisión de la demanda artículo 685 en relación con el artículo 873, y 687 en relación con el 878 fracción II L. F. T.).

Conviene aclarar que la excepción fundamental que suele oponerse, *sine actione agis*, no corresponde a la falta de acción ya que la acción como facultad de promover el proceso laboral opera independientemente de la pretensión contenida en la misma, esto es cualquiera que sea el sentido que se pronuncie la resolución o laudo.

En virtud, *sine actione agis*, no se refiere a la falta de acción, sino a la falta de derecho, “la excepción de falta de fundamento de la demanda” al decir de Couture, aunque dada la idea tradicional de identificar la acción con el derecho sustantivo perseguido en ella, a veces se utiliza la fórmula que abarca los dos sentidos: excepción de falta de acción y derecho.

## **CAPITULO SEGUNDO.-**

### **MARCO HISTÓRICO.**

#### **2.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

En 1917 nació nuestra Declaración de derechos sociales, frente del derecho agrario y del derecho del trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo Grito de la Guerra de la Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma.

Antes de esos años solamente existía el Derecho Civil: para que el Derecho del Trabajo pudiera nacer fue preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa. Nuestro derecho del trabajo nunca ha sido una parte o un capítulo del derecho civil, tampoco fue su continuador ni su heredero, sino mas bien su adversario. Nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores, fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil. En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía. El derecho del trabajo es la Revolución social mexicana donde el trabajador sería elevado a la categoría de personal, para vivir como tal en la realidad de la vida social.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional: para la concepción burguesa individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debían limitarse al reconocimiento de los derechos

individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

Froylán C. Manjares insinuó la conveniencia de que “se dedicara un capítulo o título de la constitución a las cuestiones del trabajo”. Y en la sesión del día siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo 5 e integraran un título especial.

Una vez debatida la propuesta Macías y Pastor Rouaix, Secretario de fomento del gabinete, constitucionalista, designados para integrar la comisión que redactaría el proyecto del nuevo título sobre el trabajo. En su dictamen la comisión conservó la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el **23 de enero de 1917**.<sup>20</sup>

## **CREACIÓN DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.**

En la sesión del 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5 de la constitución. El definitivo.

El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó.

Con la lectura del dictamen sobre el artículo 5, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social: la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para las mujeres y menores y el descanso semanal, se originó la gestación del derecho constitucional

---

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, México, 1972, pp. 49 y 50.

del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional. Precisamente, en la sesión de 26 de diciembre de 1916, comienza a dibujarse la transformación constitucional con el ataque certero a la teoría política clásica, cuando los diputados jacobinos reclaman la inclusión de la reforma social en la Constitución que propició la formulación del artículo 123, cuya dialéctica vibra en las palabras de los constituyentes y en sus preceptos.

## **2. 2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

La exposición de motivos para reformar el artículo 73 de la Constitución Política Mexicana, señalaba que la expedición de una Ley Federal del Trabajo era una necesidad cuya atención resultaba inaplazable. Ciertamente, las relaciones laborales se regulaban exclusivamente con base en el artículo 123 de dicha Constitución es un conjunto de normas consuetudinarias y en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Se trataba así de normas un tanto imprecisas y en ocasiones hasta contradictorias, lo que hacía imposible mantener indefinidamente la carencia de una ley reglamentaria de las disposiciones constitucionales. Ahora bien el gobierno de la república no sólo buscaba la seguridad y la confianza de la sociedad para atender la materia laboral por su origen revolucionario, el gobierno de la república debía normar la actividad del capital y del trabajo, inspirado en los principios ideológicos fundamentales de nuestra revolución social. La exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931, revela por ello el carácter tutelar que en nuestro país tiene el derecho social.

Sin embargo fue hasta el 31 de agosto de 1929 cuando se modificó la fracción X de artículo 73 de la Constitución Política Mexicana, otorgándole al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia del trabajo. Y en ese mismo año se elaboró un proyecto de código federal del trabajo conocido como proyecto Portes Gil, nombre del aquel entonces Presidente de la República, y podemos mencionar que Emilio Portes Gil, al asumir la Presidencia de la

República, por propias palabras dijo “Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de Ley del Trabajo y del Seguro Obrero.

Para tal efecto, por conducto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo se convocará a las partes interesadas, obreros y patrones, a una convención nacional, que deberá efectuarse en la Ciudad de México, durante la segunda quincena del mes de noviembre del presente año”.<sup>21</sup>

Dicho proyecto fue el antecedente directo de Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, que después de ser discutida, se aprobó y promulgó el 18 de agosto de 1931; el 28 de agosto del mismo año fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, y entró en vigor el día de su publicación, dicha ley es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y obligatoria en toda la República.

Al entrar en vigor dicha ley, quedaron abrogadas todas las que sobre la materia habían expedido las legislaturas de los Estados y que habían regido entonces hasta el momento como leyes locales.

Dicha ley contiene disposiciones generales a cerca de todo tipo de relación de trabajo; los contratos individuales, los contratos colectivos, las horas de trabajo y los descansos legales, el salario la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, trabajo de las mujeres, trabajo de los menores, sindicatos, autoridades del trabajo, procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

“Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, particularmente en relación a las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, su verdadera trascendencia debe de encontrarse en tres

---

<sup>21</sup> Portes, Gil Emilio. Quince años de Política Mexicana. México 1954. Pág. 140.

instituciones: El Sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga, que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera.”<sup>22</sup>

También diremos que dicha ley tuvo varias modificaciones como en el año 1933 se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, por Ley de 30 de diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día del descanso semanal.

La Ley del 17 de octubre de 1940, suprimió la prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos; en el año de 1941 se modificaron diferentes preceptos sobre el derecho de huelga: decreto de 29 de diciembre de 1962, se reglamentaron las normas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades.

Nos dice también Néstor de Buen “Que por no ser suficiente la Ley, el Ejecutivo ha venido creando otros instrumentos legales que han surgido de las necesidades reales, pueden mencionarse los siguientes; los reglamentos interiores del trabajo de la Secretaría de Trabajo y de la 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 la agencia de Colocación de la Jurisdicción Federal; el de Modalidades Preventivas de Accidentes de Trabajo; el de Policía Minera y Seguridad en los Trabajos de las Minas; el de la inspección de Calderas de Vapor; el de Higiene del trabajo; y el de Higiene Industrial; el de Labores Peligrosas e Insalubres y el de Habitaciones para Obreros.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A. México 1972. p. p. 339, 340.

<sup>23</sup> Ídem. Pág. 340

En resumen podemos decir que dicha ley fue considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas del mundo, para México significó incluso la consolidación, en sólo instrumento de observancia general de principios y derechos a favor de los trabajadores. También representó la acumulación práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase trabajadora y que sumariamente quedaron plasmadas en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

Es así como, aunque el texto de la ley suprema del 17, no reservó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia laboral, en 1931 se regresó al espíritu originario del Constituyente, que había estudiado el proyecto de Carranza, Presentado el 1º. De diciembre de 1916, en el cual si se facultaba al poder Legislativo Federal para dictar las leyes sobre el particular.

Esta ley, fue sin duda un instrumento idóneo para armonizar los intereses de los trabajadores y patrones. Permitió avances sustanciales en sus reivindicaciones a los primeros, buscando un equilibrio con los segundos y proveyó las vías jurídicas adecuadas para preservar la estabilidad social y aún política del país, numerosas reformas durante su vigencia, acreditan su permeabilidad a los cambios sociales, a los progresos de la doctrina laboral y a las nuevas reivindicaciones del movimiento obrero organizado. Además sus textos constituyen la unificación de las leyes laborales en la República Mexicana como expresión del poder capitalista con el reconocimiento de derechos obreros.

### **2. 3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

Podemos decir que la realidad social y económica después de la Ley Federal del Trabajo de 1931, era muy distinta, en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que después de dicha

ley, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, determinó una problemática nueva que exigió una legislación que igual que su antecesora constituyera un paso más para ayudar al progreso de la Nación y para asegurara l trabajo una participación justa en los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto de dicha ley de 1970, tuvo la tendencia a conceder a los trabajadores en general algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente, pero conviene hacer notar en primer lugar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar al progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La Revolución Mexicana tuvo como una de sus causas fundamentales la difícil condición por la que atravesaban la clase campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123 , asegura a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual que si bien el gobierno debe de contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, si no que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción sean aprovechados por todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser según remenciona en líneas anteriores un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores los beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizaran los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra Constitución.



Diremos que la elaboración de la Ley Federal del Trabajo, configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa.

La necesidad de una renovación de la Ley Federal del Trabajo se venía sintiendo como consecuencia del desarrollo económico y social que México ha experimentado en los últimos decenios y en acatamiento a ésta necesidad, ha surgido la nueva ley, ya que en la vida moderna, la Ley no es ni puede ser ya, únicamente la manifestación de la voluntad del Estado, pues si pugna con la conciencia jurídica del pueblo, límite a la soberanía legislativa, la ley es letra muerta por faltarle la razón de su existencia.

Así surgió la nueva Ley Federal del Trabajo; por voluntad del pueblo, interpretada por el Estado, por el Gobierno, deseoso que la justicia social sea mas clara, más cierta, más determinante para que gracias a eso el progreso sea más determinante, para que gracias a ella el progreso de México resultante del esfuerzo de todos los mexicanos, se proyecte en un reparto justo, equitativo, entre todos los miembros de la Republica y no solamente en beneficio de grupos privilegiados.

Ahora bien, en el sistema de derecho positivo en México, compete a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social la administración y aplicación de los principios que impone la Constitución Política del país acerca de las cuestiones laborales y de previsión social señaladas en el artículo 123 del referido documento. De este artículo constitucional se deriva el precepto de que la previsión social en México deberá ser por medio del cual se administre la práctica de los postulados de seguridad social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que realizó durante dos años la comisión nombrada por el entonces presidente de la

Republica, Adolfo López Mateos e integrada por el lic. Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Lic. Cristina Salmoran de Tamayo, y el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el Dr. Mario de la Cueva, éste anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII, XXXI, del apartado A del artículo 123 constitucional para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos, un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI, y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo, y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. Y en el año de 1962 en el mes de noviembre, fueron aprobadas las reformas constitucionales.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968 después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva comisión nombrada por el Presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, y formadas por las mismas personas que integraron la primera comisión agregándose el Lic. Alfonso López Aparicio, Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y virtieran sus opiniones.

El día 1º. De mayo del mismo año por acuerdo del Ejecutivo se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados, sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa

de nuestra Ley Federal del Trabajo, y se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones. Dicha Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 1º. De abril de 1970, y entró en vigor el 1º. De mayo del mismo año.

La nueva Ley, ha surgido en el momento histórico preciso, desde el punto de vista de las inquietudes y movimientos que a diario se observan en el mundo entero, lo cual tendrá como fin retardar o aplazar el gran movimiento de la clase trabajadora, es decir la socio asimilación de los factores de producción.

El maestro Trueba Urbina nos dice “Que la nueva Legislación laboral supera a la de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos sociales que reglamentan exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consigna derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos por su trascendencia se reproduce la parte esencial de la iniciativa del Presidente de la República, que se relaciona con el aspecto proteccionista del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana.”<sup>24</sup>

En dicha ley se toco el concepto de justicia social, la idea de justicia social en que descansa la nueva Ley, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123, a favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tiene de la misma, especialmente con el profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias.

La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado al bien común.

---

<sup>24</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S. A. México 1973. Pág. 191.

La Constitución Política Mexicana, es sin duda un manantial inagotable de derechos y prestaciones de los trabajadores, pero siendo realista, hay que reconocer que en 1917, nuestro país, se encontraba dando sus primeros pasos, aun inciertos y que nuestra Carta Magna fue muy sabia, pero que en ese momento no podían entrar en vigor en su contenido total, por que nuestras fuentes de trabajo eran tan limitadas, que exigirles a los industriales y empresarios de aquel entonces que proporcionaran casa a sus trabajadores, sería el caos de la incipiente industria nacional. Sin embargo, eran ya derechos de los trabajadores que se encontraban plasmados y vigentes desde 1917.

En resumen podemos decir que la Ley Federal de 1970 mejora las indemnizaciones en caso de despido injustificado, lo cual favorece a la clase trabajadora, en el sentido de mayor estabilidad en el trabajo, pues con ese aumento los patronos tendrían que pensar más al despedir a un trabajador, ya que así sufrirían también la perdida de mayor cantidad en dinero que se tenía que pagar al trabajador.

La nueva Ley computó como salario todas las prestaciones que obtenía el trabajador, sea cual fuere el concepto por el que se le pagaba, lo cual favoreció en gran forma los ingresos del trabajador, en caso de separación de la empresa o despido por sus patronos agrandando así su indemnización llegado el caso.

En cuanto a las vacaciones que el trabajador gozaba anualmente se aumentaron en forma considerable, pagos más elevados cuando se trabajaba en domingo, así mismo en días festivos, protección a la sindicalización de deportistas profesionales, empleados bancarios y comerciales, nulidad de los contratos de trabajo.

Así mismo declaró dicha ley, que eran nulos los contratos de aprendizaje, práctica engañosa y de toda mala fe de empresarios sin conciencia, que bajo ese

pretexto mantenían al pobre trabajador por tiempo indefinido, amparándose en ese subterfugio legal.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, así como la Constitución Política Mexicana, son sin duda el producto de urgencias históricas y sociales, surgidas por el desarrollo de nuestra patria y el derecho mexicano del trabajo es y ha sido siempre un derecho vital, ya que su meta es la protección del hombre que vive de su trabajo y que debido a la situación económica de nuestro país, que lo obliga a trabajar para subsistir y así la Ley protege al trabajador de la explotación y la norma se vuelve imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más a nuevos grupos de nuestra sociedad.

La legislación del trabajo se completa con la seguridad social y otras ramas más, cuyo fin es rodear de seguridades a la fuerza de trabajo de nuestra patria, riqueza esencial de la misma

La legislación del trabajo de 1970, mejoró las prestaciones a los trabajadores. México no tiene problemas con las leyes, sino con los hombres que la aplican.

Estamos de acuerdo al estimar que el legislador de 1970, en forma clara sistematizó las normas procesales y fundamentalmente, las que se refieren al procedimiento del trabajo en nuestro país y que, sin lugar a dudas, su aplicación redundará en beneficio de la clase trabajadora.

## **2. 4. REFORMAS DE 1980.**

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de Diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince

y dieciséis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Enrique Álvarez del Castillo dice “Que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, por su propósito claro y señalado significa un paso determinante de las posiciones quizá todavía incompleto, pero son la afirmación del derecho social de los trabajadores que tienen como fin garantizar la igualdad real en el proceso y descartar investigaciones formales intencionadas que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como un reducto de la injusticia social.”<sup>25</sup>

La Ley que entró en vigor el 1º. De mayo de 1980, dispuso la reordenación, la modificación y la adición de un total de 325 artículos a partir del Título catorce de la anterior Ley vigente, comprende el derecho procesal del trabajo, el procedimiento de ejecución y el Título relativo a responsabilidades y sanciones.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 4 de enero de 1980, entraron en vigor el 1º. De mayo del mismo año, desde entonces el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En la Ley de 1931 y 1970, no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros. Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos, se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en proceso.

El procedimiento lento y costoso en perjuicio de la clase trabajadora, o sea que entre más se prolongará el procedimiento mayor beneficio obtenía el patrón.

Ahora en la Ley Federal del Trabajo de 1980, se asiente como una unidad el derecho colectivo, individual y las normas procesales, los tres aparecen como

---

<sup>25</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979. U. N A. M., Instituto de Investigaciones Jurídicas. Págs. 26-27.

una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, en las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo, de conformidad con los principios de justicia entre el capital y el trabajo, de conformidad con los principios de justicia social.

En resumen podemos mencionar que las reformas tuvieron como fin primordial, el subsanar tales diferencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Así también diremos que inspiradas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos, la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda de l trabajador, la carga de la prueba al patrón, las modificaciones en el procedimiento de huelga y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

# **CAPITULO TERCERO.-**

## **ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN Y SU PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.**

Las razones que revisten de importancia a la conciliación, no solo en el ámbito laboral, sino también en los diversos campos de la disciplina jurídica, incluso en el ámbito Nacional como en el Internacional tales razones son entre otras: los beneficios que se desprenden a favor de ciertos principios de Derecho, como los de Economía y Celeridad Procesal, los de pronta y expedita impartición de justicia, etc. Así mismo, son razones de peso los efectos positivos que tienen sobre los campos Políticos, Social y Económico.

Por lo que el objetivo principal de este capítulo, es observar la figura de la conciliación y sus efectos en el procedimiento hasta llegar a establecer su naturaleza explicando los diferentes tipos de conciliación existente y la diferencia con figuras como la mediación para determinar también la acción frente a las juntas de conciliación sin olvidar el fin primordial que es la subsistencia del trabajador.

Así, para poder apreciar el porque tiene esa naturaleza jurídica tan trascendental, vamos a pasar a abrir nuestro primer inciso, para empezar a denotar los conceptos

### **3. 1. LA CONCILIACIÓN.**

#### **DEFINICIÓN.**

El espíritu por el cual se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se puede observar tajantemente en lo que es la función conciliatoria de la Junta.



La subsistencia de un trabajador y su familia, son en sí los puntos a debatir en el procedimiento de arbitraje, por lo que, la importancia de que se resuelva rápidamente su conflicto, es relevante para el derecho social impreso en la Ley Federal del Trabajo.

**Conciliación**, voz latina; *Conciliatio-onis*, significa acción de conciliar; Conciliar, de la voz *conciliare*, que quiere decir poner de acuerdo a dos o más individuos; a la persona que procura la conciliación se le denomina Conciliador, están revestidos con este carácter entre otros, los Jueces de Paz los Conciliadores de los Tribunales Familiares Civiles, del Arrendamiento Inmobiliario y de manera especial los que intervienen en los juicios Laborales.

Tenemos que en la Conciliación, la avenencia entre las partes, será uno de los objetivos principales que persigue la propia Junta.

El autor Rafael de Pina Vara en el momento en que nos habla sobre lo que es el concepto de Conciliación nos dice: “Que es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.”<sup>26\*</sup>

La necesidad de una avenencia, es en si el arreglo que se intenta lograr en base a la situación y la Junta que se arma a la luz de la competencia de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin lugar a dudas, el concepto de conciliación resulta ser todavía mucho más extenso ya que el concepto del diccionario de la lengua castellana, la

---

<sup>26</sup> Pina Vara, Rafael, de: “CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”; México, Editorial Votas, Décimo Tercera Edición, 1992 pagina 167.

Conciliación es: “en Grecia, la conciliación estaba regulada por la Ley, teniendo los Tesmotetes el encargo de examinar los hechos, motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente en sus diferencias. En Roma no estuvo regulada la Conciliación por la Ley, pero las doce tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundando en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, haciendo denotar que los romanos en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio Cesar, para disponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos.”<sup>27\*</sup>

Definitivamente, el termino conciliatorio, estará diametralmente dirigido a la avenencia, al arreglo pacifico de los conflictos.

Así, como una de las primeras consecuencias de esa situación histórica, pues la conciliación en sí va a representar un concepto que definitivamente tiene la trascendencia de lograr la avenencia de las partes a través de lo que sería el arreglo.

Definitivamente la conciliación es bastante recomendada para resolver cualquier conflicto, de tal naturaleza, que en general, el término básicamente concierne a situaciones como:

1. La economía procesal;
2. El arreglo eficaz y dinámico de las diferencias;
3. El ahorro en presupuesto de litigio.

Ahora bien, los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, cuando nos hablan de la conciliación frente a la Junta, nos explican lo siguiente: “Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza

---

<sup>27</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA”; México, Ediciones Omeba, Tomo I, Pagina 247

jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de todas las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la ley, Contrato Colectivo o Reglamento Interior de Trabajo, etc., pero en la inteligencia que solo será en conciliación y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo reclamado; previamente al análisis de este procedimiento, es necesario examinar algunos conceptos respecto de la Conciliación; así, la Conciliación será esa avenencia pronta que le permite a las partes seguir adelante en la dinámica de los medios de producción.”\*

Es en este momento en donde podemos ya tratar de criticar en algo la posición de las Juntas en relación a la Conciliación, esto es el hecho de que el trabajador tenga que demandar para que pueda abrirse una instancia conciliatoria, esto hace que el trabajador ya haya gastado en asesoría legal, o bien haya gastado en un cierto esfuerzo para que la procuraduría de la Defensa del Trabajo se la otorgue.

De hecho, las instancias conciliatorias todavía tardan algún tiempo, y lo que se pretende es que se agilice la Conciliación y que las Juntas pongan mayor eficacia para conseguir el objetivo mismo de los arreglos laborales.

El autor Rafael Caldera en el momento en que hace una definición de lo que es la Conciliación, nos dice: “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 y organismos ya establecidos oficialmente, o bien compuestos voluntariamente por las partes. La oficina Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de Conciliación, da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus proposiciones o reglamentaciones justas, facilitando el acuerdo entre ellas, y evitando los gastos que traería un proceso.”\*

Consideramos que la definición nos lleva al objetivo, y el objetivo mismo de la Conciliación será el arreglo dinámico; Y como lo dijo el autor citado, es recomendable e incluso la Oficina Internacional de Trabajo (OIT) la recomienda pues considera que las partes en litigio, pueden darle satisfacción a los intereses principalmente de el trabajador, en una forma más expedita y dinámica.\*

### **3. 1. 1. CONCILIACION PREVENTIVA**

La conciliación preventiva es aquella que se realiza previamente al planteamiento de un conflicto, o por lo menos, al planteamiento de un conflicto en su manifestación más aguda o violenta; mediante esta clase de conciliación, se procura la avenencia de las partes discrepantes, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores del desacuerdo entre ellas, poniéndole término.

No siempre los resultados son satisfactorios para las partes ya que pueden o no lograr sus diferencias, mediante el sistema de conciliación preventiva, entonces las partes quedan en plena libertad para iniciar las acciones o adoptar las medidas que en derecho correspondan.

La exposición de motivos de las reformas hechas en 1980 a la Ley Federal del Trabajo, califica a la conciliación en términos generales, aunque podríamos decir que se refiere a la conciliación preventiva, sin que esta siquiera se aluda en dicha exposición de motivos, la consideramos el medio mas idóneo para resolver los conflictos ya que ayuda a aminorar los gastos y el tiempo de un juicio; a juicio de el legislador, esta proporciona el encuentro entre trabajadores y patrones ante la autoridad, que con su amigable intervención contribuye a disipar malentendidos y a solucionar conflictos.

Uno de los problemas que se plantea para reglamentar los trámites de la conciliación preventiva, consiste en determinar cuándo debe de considerarse que

hay conflicto para el efecto de que intervenga la autoridad en su carácter exclusivo de “amigable componedor”. La definición legal del conflicto laboral, sobre todo de conflicto colectivo, no aclara en lo más mínimo la cuestión, puesto que la ley se refiere invariablemente a las materias que pueden ser objeto de conflicto, pero no al criterio que sirva de apoyo para determinar la existencia del mismo. Este problema se ha enfocado en dos maneras esencialmente.

Conforme al enfoque más antiguo, la autoridad de conciliación podía intervenir o admitir la solicitud de intervención si se había anunciado una huelga o un paro patronal, o si de hecho ya se habían llevado a cabo aunque hubiese sido de manera ilegal.

Este era el criterio que se aplicaba con anterioridad a que la negociación colectiva hubiera sido objeto de normas legales o de la política en esta clase de cuestiones. Su origen proviene de la idea de equiparar el concepto del conflicto laboral con el de huelga o de paro patronal, efectivos o probables. En cambio, de acuerdo con el segundo enfoque, la participación del conflicto está relacionada con el proceso de negociación, colectiva o directa, entre las partes.

En la actualidad, en algunos casos y bajo ciertas circunstancias las dos concepciones de las que se hablan desembocan en los mismos resultados. Por ejemplo, en el caso de “punto muerto” en unas negociaciones, lo mismo da que la conciliación preventiva se emprenda porque el sindicato de trabajadores hubiese presentado emplazamiento de huelga, o incluso un preaviso de esta, caso en el cual se estaría en el primer enfoque, o porque los servicios de conciliación preventiva prestasen su asistencia a fin de encaminar nuevamente la conversaciones correspondientes. Por otro lado tiene ciertas ventajas: además de ajustarse mejor a una política a favor de las negociaciones colectivas, da al servicio competente la posibilidad de elegir con mayor flexibilidad el momento oportuno para intervenir.

En algunas ocasiones, es preferible para que se de en toda su magnitud la conciliación preventiva, esperar hasta que la negociación directa alcance un punto crítico, y en otros casos será oportuna y hasta indispensable una intervención más rápida por parte de la autoridad laboral o de un conciliador en particular designado para tal efecto.

La recomendación de la OIT sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de 1951, número 92,<sup>28</sup> que es el único documento a nivel internacional que existe sobre el particular, propone que se debería establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre trabajadores y empleadores, y además, que se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

Cabe señalar que la incoación a petición de parte es común, y que no lo es en modo alguno únicamente cuando la conciliación es voluntaria. El sistema de solicitud formal se sigue, por lo regular, cuando es preciso que una de las partes someta el conflicto al procedimiento oficial de conciliación.

En algunos países, sin incluir el nuestro el procedimiento previsto en sus correspondientes leyes laborales, se abre y, por lo tanto, se inicia con la simple presentación de un pliego de peticiones, por el sindicato o los trabajadores interesados, a la autoridad competente. Las normas aplicables en varias naciones prevén que se notificará a la susodicha autoridad competente la existencia de un conflicto, la ruptura de las negociaciones o el fracaso de la negociación colectiva.

---

<sup>28</sup> Oficina Internacional del Trabajo: **Recomendación 92. “Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios”**.OIT. Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del trabajo, Ginebra, Suiza, 1919-1966, p. 859.

La referida autoridad puede ser la junta de conciliación o un conciliador comisionado especialmente para atender y en su caso, resolver satisfactoriamente el conflicto, el ministro del trabajo, el jefe del servicio de conciliación o el titular de la oficina de administración del trabajo. En cada caso, a cada uno de ellos le corresponderá examinar el informe de notificación y determinar el curso que debe darse al respecto. Es posible que la legislación de cada uno de estos países, que no hemos podido constatar fehacientemente, enumere o por lo menos enuncie los trámites que deben de seguirse sobre el particular para que se lleve a cabo lo anteriormente expuesto.

Por ejemplo los funcionarios deban solicitar o recabar mayores informes, de las partes o por si mismos, o devolverles el asunto para que lo continúen atendiendo de manera directa, cada una de ellas o entre si, o para que lo examinen de conformidad al procedimiento que éstas hubiesen establecido previamente. Si la institución a la que incumbe atender dicho asunto resuelve proporcionarles los servicios de conciliación, en tal supuesto, les designara un conciliador o nombrara a una junta de conciliación.

De lo anterior se desprende como conclusión que la susodicha notificación es la que sirve de base para que la autoridad competente inicie el procedimiento de conciliación correspondiente, de acuerdo a lo establecido sobre el particular en cada uno de los dispositivos jurídicos. En nuestro país, el aviso de huelga, por ejemplo, debe de ir acompañado por un pliego de peticiones, que junto con el aviso, da inicio al procedimiento oficial de conciliación previo a la huelga.

Antes de dar por terminado este tópico, cabe señalar que la conciliación que se da en toda su magnitud como una conciliación preventiva en los procedimientos paraprocesales que se hallan establecidos en la Ley Federal del Trabajo, ya que mediante ellos, además de darle celeridad a la tramitación que les corresponde, en un gran numero de casos se evitan litigios inútiles e inclusive costosos para las partes, como por ejemplo cuando éstas, por la vía del

convencimiento mutuo, llegan a un arreglo amistoso y lo único que hacen es comparecer ante la junta a fin de que la misma sancione el convenio correspondiente, “cuidando de no automatizar la aprobación de los convenios, por que podría de esta manera eludirse el control que exige la ley y que la junta debe mantener cuando conoce de una demanda desde el principio, por que de acuerdo con el artículo 33 de la citada ley debe explicarse en los convenios que dan terminación a la relación de trabajo, los hechos que lo motiven y especificar los conceptos de las prestaciones que se otorguen”<sup>29\*</sup>

Como quiera que sea, las disposiciones legales que existen o existirán sobre el trámite de la conciliación preventiva, que esta operando en la actualidad o que llegase a operar en el futuro, no da ni dará más de una idea escueta de la manera en que debe o deberá desarrollarse en la práctica.

Muy frecuentemente se completan con reglamentos de aplicación o instrucciones (acuerdos o circulares) y directrices de carácter meramente administrativo, pero en todo caso el desarrollo práctico de las actuaciones que se llevan al respecto, depende y dependerá siempre e invariablemente en gran medida de la junta de conciliación y del conciliador que intervenga; por tanto, es a estos a quienes habrá de atribuirse les el éxito o el fracaso de la referida conciliación preventiva.

Como se ha dicho, en el supuesto de que lo hagan, las leyes señalan indudablemente que el objeto de la conciliación preventiva es conseguir una solución amigable del conflicto, pero en muchos casos sólo contienen una afirmación de carácter general, y en otros simplemente, simplemente se limitan a hacer constar esa finalidad. Más frecuentemente, sin embargo, se refieren con mayor o menor precisión a uno o varios aspectos del procedimiento. Es posible que dada la naturaleza misma del proceso de la conciliación preventiva, sea más

---

<sup>29</sup> Climent Beltrán, Juan B.: **La conciliación en el proceso laboral**. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de México. Toluca, México, 1985, Octubre-Diciembre. Año I, Número 1, p. 22



oportuno que la ley no lo reglamente sino en términos generales o con el mínimo de detalles. Así en síntesis, quedará un margen de acción que puede representar una ventaja y que permita fijar los detalles en un reglamento administrativo, es decir mediante textos más fáciles de modificar que una ley, cuando la experiencia adquirida aconseje hacerlo.

Bajo este sistema podrían ponerse a disposición de los interesados los servicios de conciliadores, e incluso de funcionarios expertos en relaciones laborales, para que, a solicitud suya, los asesoren o auxilien en diversas cuestiones, pero es recomendable que esta clase de tareas sólo se les encomienden a funcionarios que hubiesen recibido una capacitación y un adiestramiento para tal finalidad.

Como se ve, el horizonte es amplio para esta conciliación.

### **3. 1. 2. CONCILIACION VOLUNTARIA.**

Aunque la ya aludida resolución de México de 1946 y las conclusiones de los congresos iberoamericanos se han manifestado a favor del carácter voluntario del recurso al procedimiento de conciliación, parece marcarse una clara tendencia hacia su obligatoriedad. Por supuesto que en todos los estados las partes están en libertad de aceptar o rechazar las recomendaciones del conciliador u organismo de conciliación, pero sin perjuicio de ello predomina la convicción de que, frente a la aparición del conflicto, trabajadores y patrones deberían de conferir al gobierno, la facultad de intervenir para intentar una solución pacífica y reconocer, por tanto, la recíproca obligación de asistir a las reuniones de conciliación.

### **3. 1. 3. CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.**

La obligatoriedad de la conciliación también proviene del hecho de que en algunos países, esa instancia previa se considera indispensable, por ejemplo, para declarar la legitimidad de la huelga.

En casi todas las naciones, las partes están obligadas a comparecer a cada una de las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador, si bien es cierto que dicha obligatoriedad puede manifestarse de distintas maneras. Pero aun así, la referida obligación subsiste de cualquier modo que sea.

Sobre el particular, conviene advertir que todavía se mantiene en algunos estados la posición eternamente voluntaria, que aboga por el carácter facultativo de la asistencia a la reunión conciliatoria, y que se enuncia así: una cosa es tener la obligación de asistir a las sesiones de conciliación y otra es que se tenga la obligación de conciliarse. Este es el sentido que se le ha dado a la conciliación en nuestro medio.

Tal enfoque se basa aparentemente en la idea de que las partes que voluntariamente se someten al procedimiento que se indica, tiene más posibilidades para lograr acuerdos que las que se ven de alguna manera impuestas a participar en él. Se otorga así más importancia respecto a la voluntad de las partes y a las perspectivas de éxito de la instancia conciliatoria, que al carácter público de la conciliación y a la preocupación por los efectos perjudiciales que pudieran tener para el interés general de una de las partes.

### **3. 2. MEDIACIÓN Y ARBITRAJE.**

En este punto hablaremos de las principales y más controvertidas diferencias que existe entre la conciliación y la mediación así como entre la conciliación y el arbitraje, es decir que trataremos de dejar en claro que no son iguales como en ocasiones se les suele confundir por la finalidad que persiguen ambas.

Aunque en la práctica de casi todas las naciones no se establece distinción entre la conciliación, la mediación y el arbitraje, algunas legislaciones la doctrina ha procurado diferenciar cada uno de estos métodos.

Son varios los criterios que se han expuesto con tal propósito. El más común es el de la mayor o menor iniciativa que se supone asuma el tercero. Según algunos autores, el conciliador procura simplemente el acercamiento y avenimiento de las partes, sin hacer propuestas, en tanto que el mediador no se limita a fomentar el dialogo y la mejor comprensión, sino que formula propuestas y busca la transacción, si bien estos mismos criterios de diferenciación se han utilizado en sentido opuesto por otros autores, es evidente que el propósito que inspira esta distinciones es el de situar la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervencionismo.

Deveali afirma, por ejemplo, que “la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación”, a lo que Russomano añade que es también “una forma suave” de arbitraje.<sup>30</sup>

Otros autores distinguen la conciliación de la mediación en base a los criterios que guíen el desempeño de una u otra función. El conciliador orienta su actividad hacia la composición equitativa del conflicto, en tanto que el mediador trata de lograr un acuerdo según su mejor criterio y buscando evitar el conflicto

---

<sup>30</sup> DEVEALI L. Mario. CURSO DE DERECHO SINDICAL Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL. Buenos Aires, Argentina, 1954, p. 254.

abierto, lo que significa que procura obtener dicho acuerdo por lo que éste significa en sí mismo, independientemente del grado de justicia o equidad que entrañe. No faltan, por último, los autores que piensan que la verdadera distinción radica en la calidad de la persona que ejerce la función conciliatoria o de mediación puede llevarse a cabo por personalidades de prestigio ajenas al gobierno.

Por último podemos señalar que tanto la conciliación y la mediación como el arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo. Se diferencian los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes del conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. A tal objeto suele actuar un funcionario público, que hace de conciliador. El mediador, por su parte, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas e incluso publica el resultado o la fórmula propuesta. En el arbitraje, un tercero, el árbitro, dicta a las partes en conflicto la fórmula que éstas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias; y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en los obligatorios.

Las diferencias entre conciliación y arbitraje las resalta Caldera al decir que la conciliación es el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente y tratar de llegar a un acuerdo; acercamiento que se realiza generalmente, ya compuestos voluntariamente por las partes.

El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente.<sup>31</sup>

Coinciden la conciliación y el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo

---

<sup>31</sup>Caldera, Rafael. SOLUCIÓN PRÁCTICA Y SOLUCIÓN JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO. En "Derecho Laboral". T. I. p. 697.

en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto; por el contrario, en el arbitraje aceptan al que ha de establecerla. En la primera hay coincidencia de fondo; en el segundo de forma. La conciliación presenta los caracteres de una negociación, de un contrato novado. El arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo. Los conciliadores cumplen con el acta que los reconcilia; los sujetos al árbitro, ejecutan un laudo.

Definiremos a la conciliación como la avenencia que se produce sin juicio entre personas que disienten acerca de las consecuencias que se derivan de ese mismo estado de derecho; de tal manera que la conciliación no puede- jurídicamente- darse entre sujetos que no se encuentran ligados por una relación jurídica anterior a la conciliación misma, que en materia laboral proviene de la ley o del contrato.

### **3.3. LOS CONCILIADORES Y LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.**

La organización práctica del trabajo de los conciliadores y de las juntas varía mucho de país a país. El sistema de “juntas” tiene que fundarse en disposiciones legislativas o administrativas que reglamenten tanto las funciones y atribuciones de la junta, colectivamente, como las del presidente y de los “representantes” de los sectores, en su caso. Por eso existe tal variedad en las prácticas seguidas, aunque quizá sean más notorias las diferencias entre los métodos aplicados en el régimen de conciliadores individuales.

En la mayoría de los sistemas nacionales basados en la conciliación que se llama individual, las funciones de los conciliadores pueden clasificarse en dos categorías: **a)** las que abarcan al mismo tiempo la conciliación y la administración del trabajo y la vigilancia del cumplimiento de la ley, y **b)** las desempeñadas por

los funcionarios especialmente nombrados para ocuparse de la conciliación o de las relaciones laborales, o de unas y otras.

En el primer caso, el interesado es un funcionario de la autoridad del trabajo, que sólo ocupa parcialmente de la conciliación. Hay quienes piensan que el ejercicio de las funciones de conciliador o árbitro, llevado a cabo por los inspectores del trabajo, es incompatible con la operación de las funciones especiales y que hasta las perjudica o, por lo menos, las demeritan. Sobre el particular la recomendación de la OIT sobre la inspección del trabajo, disponen que las funciones de los inspectores del trabajo no deberían de incluir las de conciliador o árbitro en conflictos de trabajo. Esta consideración, con otros factores, parece haber llevado a encomendar la conciliación individual a funcionarios con atribuciones más especializadas.

En la mayoría de las naciones, los conciliadores son funcionarios llamados de plantilla. En casi todos los países, donde impera este sistema, se nombra a los conciliadores para que cubran determinada circunscripción o se les asigna, bajo las órdenes de un superior jerárquico, a oficinas regionales de competencia territorial también limitada. Varios estados prevén la posibilidad de nombrar conciliadores especialmente para un conflicto.

Las juntas tripartitas parecieron disfrutar, cuando aparecieron, del favor de la política social. Se busca entonces democratizar la justicia, asociar a los actores del sistema en la solución de los conflictos y contar con su conocimiento práctico de los problemas laborales. Es posible que contribuyera también al auge del referido sistema el hecho de que la OIT hubiera hecho hincapié a la sazón en la convivencia de adoptar al respecto un enfoque tripartito. En 1946, por ejemplo, la resolución sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, adoptada por la Tercera Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, verificada en nuestro país en dicho año, recomendó que "...en los países que tengan una administración

formal de conciliación y donde los organismos operen colegiadamente, éstos deberían de ser tripartitos.

Las juntas tripartitas parecieron disfrutar, del favor de la política social donde se busca democratizar la justicia, asociar a los actores del sistema en la solución de conflictos y contar con sus conocimientos prácticos de los problemas laborales. Es posible que contribuyera también al auge del referido sistema el hecho de que la OIT hubiera hecho hincapié en la conveniencia de adoptar al respecto un enfoque tripartito. En 1946, por ejemplo, la resolución sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, adoptada por la Tercera Conferencia de los Estados de América Miembros de la OIT, verificada en nuestro país en dicho año, recomendó que "... en los países que tengan una administración formal de conciliación y donde los organismos operen colegiadamente estos deberán de ser tripartitos."

No se había previsto que en un medio propicio a la concepción legalista, la composición tripartita entraña un tratamiento contencioso, formalista y rígido de la gestión conciliatoria. La presencia del juez favorecía, por supuesto este tipo de enfoque, pero aun cuando la presidencia estaba a cargo de un funcionario administrativo, la adicción de los representantes de los interesados directos, condujo a la inclusión de ciertas reglas dirigidas a la conducción imparcial del proceso. Esta orientación semijudicial de las juntas se vio además fortalecida por el hecho de que algunos de los estados tenían que decidir también sobre la calificación de legitimidad o ilegitimidad de la huelga. Debido a esto, las referidas juntas se fueron transformando en tribunales y su funcionamiento se hizo lento, engorroso y de difícil acceso para las partes en conflicto, haciéndose por lo tanto evidente su fracaso en muchos casos. Algunos tratadistas han considerado que este fracaso se debió, entre otros motivos, a su formalismo y legalismo excesivos y a la falta de medios y apoyo técnico. Muchas naciones que tenían juntas, se vieron obligadas a acudir al régimen de conciliador unipersonal, que resultaba más eficaz en la práctica. Sin embargo, en algunas de ellas no se derogó el capítulo del

código correspondiente a tales juntas, las cuales continuaron en pie como una etapa conciliatoria paralela o subsiguiente a la conciliación administrativa.

Se fue produciendo entonces un fenómeno de doble instancia conciliatoria, tal como sucede en nuestro país aún en la actualidad. La conciliación cobró importancia en la instancia administrativa y perdió valor en el procedimiento ante las juntas. Al respecto, Cantón Moller dice que la diligencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje “se reduce a un mero trámite de barandilla, sin resultados positivos”; la solución conciliatoria no brota por lo general de la intervención de la junta, sino del encuentro de las partes antes las autoridades administrativas.

### **3. 4. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE LA CONCILIACIÓN.**

Las cuestiones relacionadas con la composición y el status del órgano jurisdiccional han propiciado grandes debates en la legislación y en la doctrina. El debate sobre las ventajas o desventajas del conciliador individual o las formas colegiadas de conciliación es un problema que desde hace tiempo ha tratado de resolverse, sin que hasta la fecha se haya logrado una resolución satisfactoria al respecto. Las cuestiones relativas al status del órgano de conciliación o a su adscripción a la administración del trabajo, también han sido motivo de estudio y análisis. Ambos problemas, sin embargo, se han fusionado en uno solo; como se sabe, hay tres sistemas principales de concebir la composición del instrumento de conciliación. Algunos especialistas prefieren el sistema del conciliador unipersonal, en tanto que otros se inclinan por el de las juntas tripartitas. En la práctica, las formas colegiadas de conciliación adquieren el carácter de juntas o tribunales tripartitos. Al respecto procede hacer la siguiente distinción: La diferencia entre “**Juntas**” y “**Tribunales**” radica principalmente en el presidente del órgano, que



en las juntas es un funcionario designado por el **Ejecutivo** y en el caso de los tribunales se trata de un miembro del poder **Judicial**. Esta distinta composición entraña asimismo consecuencias en cuanto a la mayor o menor independencia del ente conciliatorio, pues si bien algunas juntas tienen un carácter independiente, son en general dependientes en una forma u otra de las autoridades del trabajo, que a su vez dependen del Poder Ejecutivo (federal o local), en tanto que los tribunales, por depender o formar parte del poder Judicial, por definición son independientes; y el contraste es mayor si se comparan los tribunales con los conciliadores unipersonales, los cuales son casi siempre funcionarios administrativos adscritos a determinadas áreas de la autoridad laboral.

La conciliación es el método más difundido para resolver los conflictos de trabajo bajo los auspicios del gobierno. Existen diversas formas y modalidades para llevarla a cabo.

La conciliación como lo hemos mencionado puede confiarse, bien a un conciliador individual, o bien a un organismo colegiado, al que podría llamársele junta, consejo o comisión.

Los sistemas del conciliador y de las juntas tienen cada uno de ellos sus ventajas, inconvenientes y problemas. Sin entrar en detalles, es de señalarse que el conciliador puede tomar medidas más fáciles, rápidas y decisivamente que una junta. Se considera por lo regular que el procedimiento a su cargo es también el más ágil y flexible, ya que un solo individuo puede reajustarse mejor que varios a los cambios de circunstancias. Uno de los grandes problemas de dicho sistema, en cambio, es que su eficiencia depende de la competencia del conciliador que se haya nombrado; lleva tiempo constituir un cuerpo de funcionarios conciliadores, toda vez que el conciliador no nace sino se hace con la práctica constante, lo cual significa que para lograr un buen grupo de tales funcionarios, hay necesidad de desembolsar considerables sumas de dinero, además de que, en el caso de que las personas que se contraten como conciliadores no posean la capacidad

referida, se corre el riesgo de que no solo fracasen en sus intentos de conciliación, sino que incluso empeoren las discordias y hagan disminuir las probabilidades de solución en los conflictos.

Por lo que hace al otro tipo de organización conciliatoria, es de expresarse que la principal ventaja que presenta el sistema de las juntas de conciliación, es que pueden participar en ellas representantes de los trabajadores y de los patrones, lo que con toda certeza inspirará a las partes en litigio mayor confianza en que se prestará la debida atención a sus opiniones durante las deliberaciones.

### **3. 5. EL OBJETIVO DE SUBSISTENCIA DE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA.**

Sin lugar a dudas, el contenido del derecho social, es en sí uno de los distintivos más especiales de los alcances del derecho del trabajo.

El autor Miguel Borrell Navarro en el momento en que nos explica algunas de estas condiciones, nos dice lo siguiente: “Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado respecto al derecho del trabajo, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones industriales; o incluso ante la propia sociedad. Según la época, el país y el sistema jurídico, se le ha denominado de diversas clases, como el derecho industrial, el derecho social, el derecho de clase, o el derecho proletario, según el derecho del trabajo, siendo esta última denominación la que nos parece mas apropiada para definir la disciplina jurídica; también es conocida como la rama del derecho publico o social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando estas guardan la situación especial de obreros y patrones. Decimos como el conjunto de normas legales, ya que no es un conjunto de leyes, porque esta rama del derecho se compone no solo de leyes, sino también de normas y disposiciones

que nace de la libre voluntad de los sujetos de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales las que también generan derechos y <sup>32</sup>obligaciones en el ámbito laboral.” \*

El bien jurídico tutelado del derecho del trabajo, será sin lugar a dudas la posibilidad que quién presta su energía de trabajo hacia otra, pueda lograr una calidad de vida digna.

Así tenemos, como desde su origen del derecho laboral, la lucha ha sido encarnizada, y es el hecho de que la población trabajadora, ha tenido varias veces que someterse a circunstancias violentas para hacer respetar su derecho.

Ahora bien, tenemos como ese concepto de bien jurídico tutelado por la norma, estará comprendido en otro derecho como lo es el social del que Lucio Mendieta y Núñez nos explicaba diversas circunstancias y que citamos en este capítulo.

Por ello, para poder hacer la conexidad lo que sería la parte sustantiva de derecho laboral y frente a la parte objetiva procedimental, es necesario citar las palabras del autor Francisco Ross Gamez quien al explicarnos la naturaleza del derecho procesal del trabajo nos dice: “ Es interesante precisar la naturaleza del derecho procesal laboral en función de la clasificación tradicional de la rama del derecho en publico y privado y principalmente para ubicar concretamente el derechos procesal laboral dentro del orden que le corresponde. La clasificación del derecho publico y derecho privado se encuentra actualmente en revisión, por la tendencia de tratadistas que pretenden incluir una clasificación más a la que han denominado derecho social. Ubicando al derecho social dentro de esta última. Existen doctrinas que definen a las leyes del derecho público cuando estas

---

<sup>32</sup>Borrell Navarro, Miguel “DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”; México, Editorial PAC, tercera edición 1993, pagina 19.

interesan a toda la sociedad; esto es, que el interés y el objeto de la Ley es el interés de toda sociedad y a las leyes del derecho privado, cuando solo interesan a ciertos individuos en particular. Estas doctrinas que apoyan la clasificación dual mencionada han sido sumamente criticadas por que no puede establecer una verdadera pureza científica, una efectiva división en las instituciones jurídicas en función del interés que se persigue, porque normalmente, dentro de un mismo código, coinciden disposiciones que afectan al interés colectivo, independientemente de que caigan dentro del derecho privado.”<sup>33\*</sup>

Definitivamente la situación dualista que el autor citado nos ha comentado, resulta ser una verdad en el procedimiento laboral mexicano; así tenemos como de la idea en el sentido de que el derecho laboral es totalmente independiente, esto a pesar de que puede ser cierto, no llega a serlo en una forma total; en virtud de que el derecho social protector de las clases económicamente débiles, es en si el rector de todas y cada una de las instituciones que se van formando en la Ley Federal del Trabajo.

Sin duda, dentro de lo que es el derecho procesal del trabajo, encontramos un procedimiento bastante especial.

En principio, una autoridad basada en una junta con representantes de patronos, trabajadores y del Gobierno, en donde su principal misión tendría que ser la Conciliación. Pero debido, a que no siempre se llegan a concluir los intereses, se les faculta para llevar a cabo un arbitraje entre las partes.

Incluso, siguiendo las ideas generales del arbitraje, veremos que este conforme a la propia legislación procesal civil, dicho arbitraje siempre será potestativo el someterse al mismo, esto es, que el arbitraje desde el punto de vista del derecho internacional y del derecho civil en México, es potestativo.

---

<sup>33</sup> Ross Gamez, Francisco: “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”; México, Cárdenas Editor y distribuidor primera reimpresión 1991, pagina 18 y 19.

Así encontramos nuevos arbitraje como sería el del consumidor, el de los médicos y el de la comisión bancaria; En donde definitivamente es potestativo someterse a la jurisdicción de arbitraje que forman las legislaciones creando una institución que administre la justicia rápidamente.

En el caso de la Junta de Conciliación y arbitraje, su procedimiento es coercitivo, no es potestativo de las partes es una imposición de imperio de Ley, que cada uno de los patrones e incluso trabajadores, deben de estar obligados a respetar.

De ahí, que desde lo que es el propio procedimiento, este definitivamente es especial.

Por otro lado, la autonomía, la oralidad con la que puede llevarse la forma en el procedimiento, la sencillez en las formalidades, la propia flexibilidad en la ley, los Laudo que se dictan a verdad sabida y en consecuencia, son definitivamente elementos que hacen considerar a la Junta de Conciliación y Arbitraje como un órgano protector de los trabajadores.

Así, pudiésemos pensar que no es el hecho de proteger a la clase económicamente débil, sino mas que nada, la filosofía jurídica tanto de lo que es el derecho subjetivo vertido en la Ley Federal del Trabajo como en el derecho adjetivo vertido en la propia Ley Federal del Trabajo a través de su capítulo procedimental, encontraremos a un derecho social que es el rector y columna vertebral de todo lo que es el derecho laboral.

Pero, este interés, tendrá un bien jurídico tutelado, que responde no solamente a la clase colectiva trabajadora, no corresponde a la clase económicamente débil sino que corresponde a la subsistencia humana.

Esto es, si una persona con su trabajo puede adquirir los ingresos necesarios para subsistir su persona y su familia, pues entonces, cuando deja de trabajar, cuando es despedido, o cuando tiene algún problema en el trabajo, lo que se pone en riesgo no es en sí los factores de producción ni la industrialización ni el desarrollo nacional, lo que se pone en juego es la subsistencia de una persona y en consecuencia la de su familia.

Evidentemente, que estas son las circunstancias relevantes que necesitamos tomar muy en cuenta, en virtud de que en la composición del procedimiento dentro de la junta de conciliación y arbitraje, las cosas definitivamente tendrían que ser más rígidas y fulminantes.

Esto es, que derivado de lo que es la naturaleza jurídica de la conciliación y su necesaria eficacia en el procedimiento laboral mexicano, tendríamos que contemplar inicialmente, la posibilidad concreta de que por sí la Junta pueda auxiliar con mayor intensidad al trabajador sin omitir la Conciliación.

Es definitivamente un riesgo que el trabajador tenga que ser sometido a un procedimiento a una instrucción, que ha de llevar determinados días.

Es muy posible, que siguiendo el periodo que dura un procedimiento, un trabajador pueda incluso tardarse cerca de un año o más para lograr una solución efectiva a sus demandas.

Podemos pensar, que desde que es despedido, pudieran pasar dos meses en los que no se decidiera a actuar; pero debemos de pensar que se ejercita la acción en tiempo y esto hace que la Junta de Conciliación establezca una audiencia de Conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas tal vez a una fecha futura que podría llegar a otro mes o más.

Luego, en el momento en que se lleva a cabo dicha audiencia, y no se llega al arreglo, pues entonces estaremos hablando de diez días hábiles para el desahogo de las pruebas, y tal vez diez días más para pruebas difíciles y que no pudieran prepararse, lo anterior según la Ley, sin embargo en la práctica es totalmente diferente por la carga de trabajo de las Juntas.

Con esto, ya habrá pasado otro mes acumulándose cerca de cuatro meses o más sin tener una solución y sin tener un ingreso.

Luego podemos pensar en un mes más para la resolución por parte la Junta de Conciliación y Arbitraje con lo que estaremos pensando en cinco meses o más de un litigio que aparentemente se llevo y que puede darle la razón o no a la trabajador y ordenar se le liquiden las indemnizaciones respectivas.

Luego, el patrón podrá interponer un amparo, en donde tendría que otorgar una fianza de cumplimiento que no se le entrega al trabajador, si no que todavía se retiene en tanto se resuelve el amparo.

De ahí, que pudiésemos estar pensando en una carga de trabajo viable, y esperar casi los tres meses para que se resuelva la petición del juicio de garantías.

Así estaríamos pensando en cerca de ochos meses o más regularmente, cuando una empresa se encapricha simple y sencillamente por no pagar las indemnizaciones respectivas.

## **CAPITULO CUARTO.-**

### **UNA MEJOR EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.**

#### **4.1. LA CREACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MATERIA CONCILIATORIA.**

La inclinación por los conciliadores individuales ha traído a su vez consigo una mayor especialización en el ejercicio de la conciliación. Como se sabe, los primeros conciliadores fueron talvez por razones presupuestarias, inspectores del trabajo que se esforzaban por resolver los conflictos en una etapa inicial. En la actualidad, esta práctica aún subsiste en algunos estados, no obstante la prohibición que existe al respecto en las recomendaciones a las cuales ya nos hemos referido; se alega a su favor que el reconocimiento directo que el inspector tiene de la problemática laboral en la que surge el conflicto, le puede servir para conciliar eficazmente a las partes. Algunas naciones que han desechado este sistema, lo hicieron tomando en cuenta que la labor de inspección es cualitativamente diferente de la de conciliación, y hasta incompatible con ella, y además considerando que una y otra entrañan un cúmulo suficientemente grande de labores como para que permitan ocupar a plenitud el tiempo de los respectivos funcionarios. Se crearon así, primero, cargos específicos de conciliadores, y luego secciones de conciliación que se adscribieron a las direcciones generales del trabajo. Más tarde comenzaron a aparecer departamentos o unidades más especializados, que hacen referencia a la solución de los conflictos.

El reconocimiento de su importancia creciente y la necesidad de considerar a la conciliación como una función especializada, ha dado lugar a la adopción de



normas sobre la selección de los conciliadores, la jerarquización de sus funciones y las garantías en el desempeño de éstas.

Si bien es cierto que algunas legislaciones guardan silencio en relación a las cualidades que debe reunir el conciliador, otras en cambio, se preocupan por delinear el perfil de lo que debería de ser un conciliador idóneo.

En nuestro país, además de las condiciones relativas a la ciudadanía, mayoría de edad, buena conducta, etcétera, que se exige deben de reunir los funcionarios conciliadores, en ciertos casos se les exige que también satisfagan los requisitos de especialización en derecho laboral y seguridad social.

Por otra parte, independientemente de lo anterior, es de indicarse que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, su Presidente ordenó que se impartiera un curso a los funcionarios conciliadores de la misma.

#### **4. 2. PERFIL PERSONAL Y PROFESIONAL DEL CONCILIADOR.**

Es difícil y complicado referirse a las cualidades personales y a las características profesionales que debe poseer el conciliador. Sin embargo es preciso, que reúna ciertos atributos esenciales, imprescindibles para el buen desempeño de su misión, por una parte, se trata de la actitud que debe de mostrar cualquier conciliador, y por otro lado se refiere a una aptitud para la conciliación sin que esto sea obligatorio ya que en el supuesto de que no las posea, cuando menos se empeñe en ir las adquiriendo y mejorarlas mediante el estudio y el esfuerzo constante.

No obstante su trascendencia, las cualidades personales y características profesionales que deben poseer los conciliadores, rara vez son objeto de

disposiciones legales, y las cuestiones correspondiente por lo regular se decide empleando métodos administrativos empíricos.

Son pocos los estados que se han preocupado en realidad por el problema que representa la selección de los conciliadores:

**FRANCIA:** Las personas que se incluyen en la lista nacional o regional de conciliadores, han de ser designadas por su autoridad moral y su competencia en las cuestiones económicas y sociales.

**JAPON:** Los conciliadores de las comisiones de relaciones laborales deben ser personas con los conocimientos y experiencia necesarios para poder ayudar a solucionar los conflictos de trabajo.

**PANAMÁ:** Deben ejercer el cargo de conciliador funcionarios preparados para este tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva (artículo 440 del Código de trabajo).

Se puede observar que entre estos ejemplos no hay uniformidad ya que solo ilustran la importancia que adquieren ciertas condiciones para solución de conflictos, expresando en términos generales y orientando a la autoridad para que efectúe el nombramiento. “Se dice que los métodos administrativos revelan mejor cuales son las dotes que se consideran habitualmente necesarias para ser conciliador”.<sup>34</sup>.

Dada la naturaleza de la función, las relaciones del conciliador con las partes en el conflicto serán forzosamente muy personales y subjetivas, y su éxito estará condicionado por la confianza y la fe que inspire a las dos partes. Las

---

<sup>34</sup>Oficina Internacional del Trabajo: Conciliación y Arbitraje en los **Conflictos de trabajo**.

calificaciones pueden clasificarse en dos categorías: las cualidades o atributos personales, y las clasificaciones técnicas o profesionales.

Existen dos cualidades que todo conciliador debe de reunir, cualesquiera que sean sus atributos: **la independencia y la imparcialidad**. Pero no basta con que las posea, sino que realmente lo sea y así lograr estar por encima de cualquier sospecha.

La conciliación es una labor ardua, y quien desempeña debe poseer, por principio las condiciones físicas y las aptitudes psíquicas necesarias. El conciliador en algunos casos realiza labor de gabinete, pero por lo regular, debido a las funciones que efectúa y que le son connaturales, se ve obligado a actuar fuera de su área de trabajo. Su jornada de trabajo es distinta a la de la mayoría de los funcionarios públicos y las sesiones de conciliación pueden prolongarse por largo tiempo.

Es importante que el conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su labor estando animado para no dejarse arrastrar por la rutina y la morosidad que suele imputársele a la burocracia.

No hay que olvidar que la sociedad materialista y con la actual situación económica que vive nuestro país, predomina un número considerable de personas para quienes la idea de prestar servicios a su patria no es más que pura fábula o anticuado idealismo. Sin embargo cabe decirse al respecto que a la patria, en todo momento y bajo cualquier circunstancia, se le debe de servir. Tratándose de un conciliador una actitud semejante por parte suya no sería del todo fatal para el buen desempeño de su labor, si le despoja de algo que haría mucho más grato el ejercicio de la misma.

Mucho se puede agregar sobre la importancia, la utilidad y el carácter especial de la conciliación. Sobre el particular, por ejemplo, se ha señalado que

ésta es “la manifestación de una de las más elevadas virtudes que puedan practicarse: el deseo de comprenderse y proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los hombres llevándolos por el camino de la sabiduría y respeto hacia si mismos y hacia los demás”<sup>35</sup>. Y aunque se ha indicado antes que el conciliador debe amar su trabajo, en realidad no hay que apremiarlo en forma especial para que lo haga, pues aquél es lo bastante interesante como para que cualquiera que tenga ciertas aptitudes para la conciliación y comprenda sus posibilidades, se encariñe espontáneamente con tal labor.

El conciliador, entre otras cosas, se encuentra en la envidiable posición que le permite ejercer su propio juicio y asumir las responsabilidades; esta es la aspiración natural de quienes desean demostrar su capacidad y no son muchos los funcionarios públicos que pueden satisfacerla. Si bien es cierto que el conciliador puede recibir una directriz de su superior inmediato, también lo es que desde que interviene directamente en el conflicto, asume la plena responsabilidad del procedimiento correspondiente. Bien sabido es el hecho de que cada uno de los casos en que interviene, el conciliador tiene la oportunidad de efectuar una contribución propia y de poner de manifiesto su personalidad y su capacidad creadora. A reserva de algunas reglas fundamentales que aplica, por lo general trabaja con arreglo a su entendimiento, y los resultados son, exclusivamente, obra suya. Cada caso es único en su género, y a menudo un nuevo conflicto encierra un nuevo reto para su espíritu de inventiva y a sus facultades de innovación. Aún si no logra resolver un asunto, puede llegar a sentir satisfacción por la forma en que llevó a cabo su tarea.

El conciliador jamás debe permitir que un acto de conciliación sea una mera formalidad o simple paso al arbitraje, voluntario u obligatorio. Siempre deberá de ser capaz de presentar razones o argumentos que persuadan a las partes sobre la

---

<sup>35</sup>SPAACK, Paúl Henri: Prólogo al libro de Elmore Jackson:

conveniencia de buscar y encontrar la solución con su ayuda, y de tratar de llegar a un acuerdo.

Se sobrentiende que, en virtud de la naturaleza de su labor el conciliador debe de ser un experto en relaciones humanas, y también debe de ser cortés y honesto consigo mismo y con los demás, una persona fina y culta y, sobre todo atenta; esto último significa que debe de saber escuchar.

El conciliador, debe de poseer determinadas características profesionales. Dada la naturaleza de las funciones que desempeña, debe considerarse como una fuente de conocimientos y experiencia. Para estar a la altura de las exigencias y posibilidades de su función y ejercerla con la máxima eficiencia, las partes deben tener al conciliador en alta estimación por lo que hace a su competencia profesional.

Sobre el particular, sale sobrando decir que el conciliador debe de conocer perfectamente las leyes y reglamentaciones jurídicas que existan en la materia de su especialidad, y que también debe de estar familiarizado con los aspectos prácticos del sistema de relaciones laborales.

En sus múltiples tareas el conciliador, no obstante, habrá de valerse de su propia experiencia. La experiencia que se adquiere al intervenir en un conflicto es de un valor inestimable, hasta el punto de que algunos especialistas, consideran que es lo único que viene a sumarse a las aptitudes del conciliador.

Otro de los aspectos fundamentales de la competencia profesional del conciliador estriba en su capacidad de discernimiento. Una vez que se ha hecho cargo de un asunto, el conciliador casi automáticamente, tiene que tomar decisiones, buenas y prudentes, lo cual sólo se logra con una gran facultad de discernimiento. Debido a que tiene que intervenir en cuestiones y situaciones

sumamente diversas, debe de poseer también una gran rapidez y adaptabilidad mentales.

El conciliador, sin embargo, puede perfeccionar su capacidad y posibilidades de discernimiento profundizando sus conocimientos en los problemas mencionados.

### **4. 3. LA ASISTENCIA DE LAS PARTES.**

La necesidad de que puedan estar presentes las partes para poder alegar lo que a su derecho convenga, es sin lugar a dudas una de las principales necesidades que se requieren para que exista el impulso procesal.

Tenemos que las partes van a poder acudir en forma personal; pero, sí se trata de una persona moral, esta deberá estar representado por aquel que tiene el poder bastante y suficiente para comparecer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la facultad de conciliar intereses.

Así las posibilidades y circunstancias básicamente están en relación a una comparecencia personal de las partes.

Ahora bien, Miguel Borrell Navarro cuando nos ofrece explicaciones al respecto, nos comenta: “ De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes con la conciliación y se pasaría a la segunda etapa, la etapa de conciliación se podrá suspender por una sola vez y a voluntad de ambas partes; en ese caso, se citará de nuevo a ocho días después; la legislación procesal laboral actual tiene como objeto principal tratar de conciliar, de avenir , de arreglar a las partes en un conflicto, su finalidad es que se pongan de acuerdo, evitando así la tramitación el juicio. Esto es lo que trata de lograrse con el

Tribunal del Trabajo en esta primera etapa de la audiencia llamada Conciliación. En la doctrina hay quienes consideran que en lugar de conciliación debería existir la mediación, en donde si se señalan por la Junta las formas concretas de solución de controversias planteadas, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta de Conciliación procura y desea el arreglo; pero no señala presiona e impone formulas de solución o arreglo de las partes interesadas en el conflicto.”<sup>36\*</sup>

La primera idea que resulta como consecuencia de la inasistencia de las partes, es el hecho de tenerlos por no conciliados en una novela ficticia.

Lo anterior provoca que se de paso a la segunda etapa que consiste en la de demanda y excepciones, la cual debe abrirse para que empiece el arbitraje y continúe el procedimiento.

Esta segunda etapa se lleva a cabo aún con la inasistencia de las partes, quedando perfectamente establecido que si el demandado es el que no ocurre, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; y si el actor es el que no comparece a esa etapa, la junta tendrá por ratificada su demanda.

Así tenemos que después de ratificada y en su caso aclarada o modificada la demanda por el actor, el demandado contestará la demanda así como las ampliaciones y entregará copia al actor.

Ahora bien, para tener una mejor idea respecto de las consecuencias de la inasistencia de las partes, es necesario detallar paso por paso, cual sería la situación concreta a seguir.

---

<sup>36</sup> \*Borrell Navarro, Miguel: “ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”, México, Editorial Pac, tercera edición 1993 pagina 400.

Para esto los autores Rafael Tena Zuck y Hugo Italo Morales nos ofrecen la siguiente redacción: “El procedimiento conciliatorio que determina la Ley deberá regirse bajo las siguientes normas:

- a) Debe presentarse la queja o demanda, solo en las Juntas de Conciliación.
- b) Integrada la Junta, se citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas que se efectuará dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito.
- c) Se deberá de notificar a la demanda la fecha de la audiencia.
- d) La Junta antes que todo, procurará un arreglo conciliatorio del conflicto teniendo facultad para aprobar convenios.
- e) Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción.
- f) Si no concurre el demandado o si las partes no llega aun convenio en la audiencia podrán ofrecer las pruebas estimen pertinentes.
- g) Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.
- h) Terminado el procedimiento conciliatorio, las partes deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones en el lugar de residentes de la Junta Federal, especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente ya que en caso contrario las subsecuentes notificaciones aún las personales se harán por medio del boletín o estrado.



- i) Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observaran las disposiciones contenidas en el capitulo relativo a los procedimientos especiales.
- j) Si no existe Junta de Conciliación permanente los trabajadores y patronos pueden ocurrir a la representación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o en su caso a la Autoridad Municipal que integra la Junta de Conciliación accidental.”<sup>37\*</sup>

Como consecuencia de lo dicho por los autores citados vamos a observar que la audiencia que contiene las etapas de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, dará un efecto en el sentido de preparar completamente el juicio ordinario laboral.

De tal suerte que una vez que se ha llevado a cabo este tipo de diligencia, el juicio se estructura, se fija la litis y con esto se abren los subsecuentes periodos del proceso laboral, siendo oportuno denotar algunas circunstancias graves respecto de la asistencia de las partes que se han establecido a través de la jurisprudencia.

Así tenemos como en la siguiente jurisprudencia podemos encontrar alguna idea que nos permita lograr algún mayor criterio.

**“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LA ETAPAS DE LA.-** Conforme al Art. 876 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio; sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, por que se trata de que el actor y demandada, solos y directamente, con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus

---

<sup>37</sup> Tena Zuck, Rafael y Morales Italo, Hugo: Op. Cit. página 147 y 148.

diferencias para evitar el litigio, condiciones que equipara a este acto con los que el Derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieran de la presencia de el 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 les exige presentarse personalmente a la 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 puedan 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 por tener por contestada ésta en sentido afirmativo, solo son operantes en el caso en que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.”\*

De lo anterior apreciamos la exigencia oficiosa de la asistencia personal de las partes para efecto de que se realice el objetivo que persiguen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conciliar y avenir a las partes para la solución del conflicto, pues de lo contrario se les tiene por inconformes con todo arreglo, situación que es criticable, y por tal motivo, vamos a pasar a abrir el siguiente inciso en donde vamos a elevar algunas críticas y propuestas.

#### **4. 4. LAS MEDIDAS DE APREMIO A LA CONCILIACIÓN.**

Evidentemente que va a existir una obligatoriedad por parte del patrón para presentarse a la etapa conciliatoria.

Así tenemos, que en base a esta jurisdiccionalidad que presenta la Junta de Conciliación y Arbitraje, la coacción sobre el patrón, será el hecho de que tenga que desahogar necesariamente una etapa en donde no hay formalidad, en donde las partes de alguna manera pueden llegar rápidamente a un arreglo.

Tenemos que seguir pensando que estamos hablando de lo que es en sí la supervivencia del trabajador y su familia.

De ahí que la sujeción a establecer medidas de apremio, para la presentación del patrón principalmente, estará inmersos en la propia legislación laboral.

Ahora bien, para apreciar estas circunstancias inicialmente quisiéramos citar lo que por apremio entendemos; para esto vamos a citar las palabras del autor Eduardo Pallares, quien sobre el particular nos dice lo siguiente: “ El apremio es el acto judicial por medio del cual el juez constriñe u obliga a alguna de las partes para que ejecute algo o se abstenga de hacerlo; la palabra apremio procede del verbo latino “Premeer”, oprimir, apretar y significa tanto como contener al litigante a practicar algún acto. El artículo 73 del Código Procesal Civil del D. F., establece que los jueces para hacer cumplir sus determinaciones puede emplear cualquiera de las medidas de apremio que juzgue necesarias; la multa, el auxilio de la policía o de la fuerza pública, el cateo por orden estricta o el arresto hasta por treinta y seis horas.”<sup>38\*</sup>

La eficacia jurídica que se intenta llevar a cabo a través de la diligencia de conciliación no puede ser inhibida por la ausencia de una de las partes, esto es,

---

<sup>38</sup> Pallares, Eduardo: “DERECHO PROCESAL CIVIL”, México, Editorial Porrúa, S.A. Vigésima primera edición 1994, página 100.

que también nuestra propia legislación laboral, va a fijar diversas formulas a través de las cuales, se establece el apremio.

Así una de éstas sería por ejemplo el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice a la letra:

**“Artículo 731.-** El presidente de la Junta los presidentes y auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.”

**Los medios de apremio que pueden emplear son:**

- Multa hasta de seis veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;
- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública: y
- Arresto hasta por treinta y seis horas.”

Los medios de apremio podrán imponerse incluso hasta como correcciones disciplinarias para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias y es deber de los presidentes de las juntas y auxiliares exigir que se les guarde respeto y consideración a sus actuaciones.

Por otro lado, vamos a tener que observar que las correcciones disciplinarias, también son una especie de apremio o una especie de sanción a

ese efecto de las partes de no respetar la competencia de la Junta o bien de no comportarse dentro de la Junta.

**Así tenemos que correcciones o medidas disciplinarias serán:**

1. La amonestación;
2. Multa que no podrá exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y el tiempo en que se cometa la violación.
3. Expulsión del Local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden será desalojada del local con auxilio de la fuerza publica.”

Notamos que hay una gran diferenciación en lo que sería la corrección disciplinaria frente al medio de apremio aunque, los dos conllevan el mismo fin, guardar un orden y consideración repetidos, y por el otro lado cumplir con las determinaciones que se hayan acordado durante el procedimiento.

Así tenemos que cuando los hechos que motiven la imposición de la corrección disciplinaria puedan constituir la comisión de un delito entonces el expediente se turnará al Ministerio Público, para darle vista con la denuncia correspondiente y manifieste lo que a su derecho convenga.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** De acuerdo al desarrollo del presente tema, y basados en la investigación presentada en donde hacemos notar que la conciliación es y seguirá siendo una de las formas de auto composición del litigio mas recomendadas para la solución de los mismos, por ser una formula apropiada para mantener o restaurar la paz y la tranquilidad en los conflictos laborales por la molestia rencores y detrimentos que genera en los conflictos entre el capital y el trabajo, desprendiéndose de esto las conclusiones siguientes:

**SEGUNDA:** Podemos considerar a la figura de la conciliación como tal como una de las instituciones de orden público de mayor importancia por su carácter de auto- composición para la solución de los conflictos en los distintos campos del derecho motivo por el que resulta ser importante para la solución de los juicios laborales.

**TERCERA:** La conciliación es fundamental dentro del derecho del trabajo ya que juega un papel trascendental y de mucha importancia para mantener el orden social dentro de un marco de condiciones armónicas.

**CUARTA:** Para la realización de los fines primordiales de la conciliación es necesario modificar la fracción I del artículo 876 de la

Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la comparecencia de las partes a esta etapa del procedimiento sea asistida de sus apoderados legales, asesores o abogados patronos.

**QUINTA:** No debemos olvidar que para los fines de la conciliación resulta conveniente modificar la fracción VI del artículo 876 de la Ley Laboral, haciendo obligatoria la comparecencia de las partes a la etapa conciliatoria.

**SEXTA:** Para una mejor aplicación de la conciliación dentro del procedimiento laboral es necesario incrementar el número de funcionarios cuya función principal sea la de acercarse a las partes y lograr el mejor arreglo para ambos para que a través de la conciliación diriman sus diferencias.

**SEPTIMA:** Se debe establecer vías de comunicación diversas dentro de la etapa conciliatoria entre el trabajador, el patrón y la autoridad laboral con el objeto de que encuentren el mayor y mejor número de soluciones a los conflictos entre el capital y el trabajo.

**OCTAVA:** Lo aquí manifestado plantea la inquietud de la falta de aplicación de la figura de la conciliación ya que como se ha explicado a lo largo del tema la conciliación resulta ser una parte trascendental

dentro del procedimiento que si bien es cierto no se le ha dado la importancia que merece si es una figura a la que de alguna manera se le puede sacar mayor provecho.

Como reza aquel proverbio de que aquello que no cambia esta condenado a morir, esto es lo que pasaría con la figura de la conciliación si las autoridades no fomentan el auge de esta etapa viéndola como un medio de solución pronta y expedita a los conflictos de carácter laboral, y no solo como un paso o requisito indispensable para continuar el procedimiento. Todo esto sin hablar de las ventajas monetarias que ambos tendrían debido a la economía procesal.



## BIBLIOGRAFÍA

1. ACOSTA ROMERO, Miguel. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. 11ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.
2. ALONSO GARCÍA, Manuel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 5ª ed. 1975, Ed. Barcelona.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Ed. Porrúa, México 1985.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRÚA. MÉXICO 1985.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª ed. EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO 1994.
6. BORREL NAVARRO, Miguel. ANÁLISIS PRÁCTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 3ª ed. México. ED. Pac. 1993.
7. BORREL NAVARRO, Miguel. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Ed. Pac. 1993.
8. BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y VALDEZ, Beatriz. 1er. CURSO DE DERECHO ROMANO, 11ª ed. PAX, MÉXICO 1984.
9. BRISEÑO RUIZ Alberto, DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDITORIAL HARLA, MÉXICO 1975.
10. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. 3ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.
11. CALDERA, Rafael. DERECHO LABORAL MEXICANO. 5ª ed. México. Ed. Trillas. 1995.

12. CALDERA, Rafael. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 3ª ed. México. Ed. Pac. 1990.
13. CASTORENA, Jesús. PROCESO DEL DERECHO OBRERO. Sin fecha de edición. México. Ed. por CASTOREÑA JESÚS.
14. DÁVALOS, José. DERECHO DEL TRABAJO I, 4ªed. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1992.
15. DE BUEN, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. 9ª ed. EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1992.
16. DE FARRARI, Francisco. DERECHO DEL TRABAJO VOLUMEN I, 2ª ed: EDICIONES DE PALMA, BUENOS AIRES 1976.
17. DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 12ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1990.
18. DE LA CUEVA, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II 4ª ed. Ed. Porrúa, S.A. MÉXICO 1986.
19. DESPOTIN A., Luis. DERECHO DEL TRABAJO. UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES 1957.
20. EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 9ª ed., EDITORIAL PORRÚA, MÉXICO 1977.
21. HERNAINZ MÁRQUEZ, Miguel. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO I, 11ªed. CORREGIDA Y AUMENTADA, INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS. MADRID 1972.
22. KROTOCHIN, Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. 4ª ed. EDITORIAL PALMA. BUENOS AIRES 1987.
23. MURTY, B. S. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS. Dentro de Manual de Derecho Internacional Público. 4ª reimpresión. México. Ed. Max Sorensen. F.C.E. 1992.

24. PALLARES, Eduardo. DERECHO PROCESAL CIVIL. 21ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.
25. PÉREZ LEÑERO, José. FUNDAMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO, 3aed. Madrid, España. Ed. Aguilar, S.A. 1990.
26. PÉREZ, Benito. DERECHO DEL TRABAJO. 2ª ed. Buenos Aires Argentina. Ed. Astrea. 1998.
27. PINA VARA, Rafael de. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 13ª ed. México. Ed. Votas. 1992.
28. PORRAS LÓPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1990.
29. PORRAS LÓPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª ed. México. Ed. Textos Universitarios. 1997.
30. PRECIADO HERNÁNDEZ, Rafael. LECCIONES DE FILOSOFÍA DEL DERECHO. 21ª ed. México. Ed. lus. 1998.
31. RABASA, Emilio; CABALLERO, Gloria. MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. 8ª ed. México. Grupo Editorial Porrúa. 1993.
32. ROSS GAMEZ, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1ª reimpresión. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1991.
33. SALINAS DEL REAL, Mario. PRÁCTICA LABORAL FORENSE. 2ª ed. México. Cárdenas editor y distribuidor. 1990.
34. SEARA VÁZQUEZ, Modesto. DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO. 13ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.

35. SEPÚLVEDA, César. DERECHO INTERNACIONAL MEXICANO. 16ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1991.
36. TENA SUCK, Rafael; MORALES, Hugo Italo. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5ª ed. México. Ed. Trillas. 1991.
37. TRUEBA OLIVARES, Eugenia. LA MORAL Y EL DERECHO. 3ª ed. México. Orlando Cárdenas Editor. 1991.
38. TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 10ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1993.
39. VENTURA, Sabino. DERECHO ROMANO. 3ª ed. México. Ed. Porrúa, S.A. 1990.

## **LEGISLACION**

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.
2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. cuarta edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.
3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA; México, Editorial Trillas, Tercera Edición 1990
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Editorial PAC Edición año 2000
5. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES. edición año 2000. México. Ed. Sista. 2000.

## **O T R A S F U E N T E S**

1. URIBE OLVERA, Silviana. REVISTA ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL. "La Conciliación y la figura del Conciliador en los conflictos laborales". México. Editado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. 1994.
2. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Ediciones Omeba. Tomo I. México. 1995.

## **M E T O D O L O G Í A .**

1. FIX – ZAMUDIO, Héctor. METODOLOGÍA, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN JURÍDICA, 3ª. edición, UNAM, México 1981.
2. LARA SAENZ, Leoncio. PROCESO DE INVESTIGACIÓN JURÍDICA 2ª. edición. Ed. Porrúa, S. A. y UNAM., México, 1993