



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN
CONCILIADORA DE LAS JUNTAS DE
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO MEDIO
DE SOLUCIÓN EFECTIVO DE LOS
CONFLICTOS LABORALES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ALEJANDRO HERNÁNDEZ VILLASEÑOR

ASESORA:

MTRA. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS



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 MI MADRE
CON GRATITUD Y
CARIÑO**

AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater:

Por brindarme la oportunidad de ser parte de su historia, al acogerme en sus aulas y guiarme en mi crecimiento profesional y personal, por forjarme con su espíritu, mi imperecedera gratitud. Asimismo mi reconocimiento y admiración por su noble labor en la formación y desarrollo de hombres y mujeres de bien, por hacer de México un mejor país.

A mis maestros:

Por su esfuerzo y dedicación para imprimirme sus conocimientos, sus enseñanzas, por hacer de mi una mejor persona.

A mis hermanas Yolanda y Marisol:

Por compartir alegrías, tristezas, adversidades, por su apoyo, gracias.

A mis sobrinos Selene, Rosario, Julio César y Magali:

Por su entusiasmo, alegría y confianza, con el deseo que sirva de estímulo para los más jóvenes.

A la Maestra Dinorah Ramírez de Jesús:

Mi reconocimiento, gratitud y respeto por la dirección y colaboración en la realización de mi trabajo de investigación.

Al Doctor Ares Nahim Mejía Alcántara:

Por su motivación, orientación y consejo para la culminación del presente trabajo. Por ser ejemplo de dedicación, compromiso, voluntad y esfuerzo constante de superación personal, intelectual y académica, mi agradecimiento perenne. Mi amigo ayer, ahora, siempre.

A mis amigos:

Liliana Soto, Rodrigo Godinez, Teresa Mendoza, Ana Luisa Nares, por su cariño, apoyo y comprensión en mi vida personal y profesional. Por estar conmigo y ser parte de mi vida. Cómplices en el pasado, en el mañana.

A Las personas que de una u otra forma contribuyeron en la realización de la presente tesis, gracias.

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA FUNCIÓN CONCILIADORA DE LAS JUNTAS
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN
EFECTIVO DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

ÍNDICE

Introducción	Págs. I
---------------------	-------------------

**CAPÍTULO 1
MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES**

1.1	Conflictos Laborales	1
1.2	Autoridades del Trabajo	8
1.2.1	Juntas de Conciliación	10
1.2.2	Juntas de Conciliación y Arbitraje	11
1.3	Derecho Procesal del Trabajo	17
1.3.1	Principios	22
1.3.2	Criterios de Interpretación	25
1.4	Conciliación	30
1.5	Convenios	34

**CAPÍTULO 2
MARCO HISTÓRICO DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL Y
LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DE
LAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

2.1	El artículo 123 de la Constitución de Querétaro de 1917 y las Juntas de Conciliación y Arbitraje	36
2.2	Ley Federal del Trabajo de 1931	48
2.3	Ley Federal del Trabajo de 1970	55
2.4	Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	61
2.4.1	Criterio de Héctor Fix-Zamudio	63
2.4.2	El Pensamiento de Néstor de Buen Lozano	64
2.4.3	Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	68

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN EN
MATERIA LABORAL

3.1	Juntas de Conciliación y Arbitraje	71
3.1.1	Funcionamiento	72
3.1.2	Integración	74
3.2	Procedimiento ante las Juntas de Conciliación	75
3.3	Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje	78
3.4	Procedimientos Especiales	86
3.5	Procedimiento en los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica	91
3.6	Diferencias con el Arbitraje	96

CAPÍTULO 4
LA CONCILIACION COMO MEDIO DE SOLUCIÓN EFECTIVO DE LOS
CONFLICTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE

4.1	Formas	99
4.2	Fines	101
4.3	Características	103
4.4	Función Conciliadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	106
4.5	Requisitos Legales de los Convenios Formalizados con Motivo de la Conciliación	109
4.6	Jurisprudencia	112
	Conclusiones	117
	Fuentes Consultadas	120

Introducción

En el presente trabajo de investigación realizaremos un análisis respecto a la función conciliadora encomendada a los tribunales del trabajo como instancia obligatoria en los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación y resolución de los conflictos laborales.

El interés en el tema obedece al hecho que no obstante que de origen el Constituyente de Querétaro confirió un carácter prioritario a la conciliación, situación que fue ratificada por el legislador ordinario al establecer la avenencia como la primera fase del procedimiento laboral y otorgarle preponderancia en la resolución de controversias; en la práctica se ha soslayado el mandato constitucional y legal, pues se traduce en un simple trámite, o en su caso, se realiza por personal que no cuenta con la capacitación y conocimientos necesarios para su eficaz aplicación.

Así para establecer las bases y estar en posibilidad de comprender y reconocer la importancia de la labor conciliadora a cargo de las autoridades jurisdiccionales instituidas por el Estado en materia del trabajo, esto es, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debemos tener un marco conceptual consistente en el estudio de diversas figuras e instituciones del derecho laboral en su acepción adjetiva que se engarzan con la figura, para de esta manera contar con un panorama general de su aplicación en la procuración de justicia obrera.

Por lo que abordaremos en el capítulo primero de nuestra investigación, los conflictos y autoridades del trabajo; al derecho procesal del trabajo, sus principios y criterios de interpretación; a los convenios, como conceptos e instituciones relacionadas intimadamente con la figura de estudio.

Asimismo, resulta indispensable tener una noción del origen, propósitos y características de la conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues de esta manera podremos conocer de mejor manera su evolución, la problemática que enfrentan y sobre todo la relevancia de su regulación jurídica en nuestra legislación laboral; temas y aspectos de los que nos ocuparemos en el capítulo segundo.

En ese contexto, por una parte de manera esencial encontraremos su origen y propósitos en la gestación del artículo 123 de la Constitución de 1917, y por otra su regulación histórica en las legislaciones laborales de 1931 y 1970.

Determinado el origen y naturaleza jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la aplicación histórica de la conciliación en el derecho del trabajo, es necesario comprender su importancia como instancia obligatoria en el procedimiento laboral; para lo cual es preciso conocer el marco jurídico de aplicación previsto en los diversos procedimientos establecidos por la legislación laboral para la tramitación y resolución de los conflictos de la materia.

En esa tesitura la referida regulación será el aspecto central de estudio y análisis del tercer capítulo de nuestra investigación, en el que podremos encontrar las características, sentido y alcance que el legislador confirió a la conciliación en el derecho del trabajo mexicano; lo cual nos dará la visión necesaria para reconocer la trascendencia y preponderancia de la figura como medio de solución de los conflictos laborales; así como para identificar la problemática que enfrenta su aplicación por parte de los tribunales del trabajo.

Tal y como se puede observar de los capítulos anteriores, el avenimiento de las partes es una institución jurídica prioritaria y preponderante en la solución de los conflictos laborales, como fundamental la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su aplicación, al ser la manera más eficaz y mejor para impartir justicia, pues permite abreviar el tiempo en la resolución de conflictos, conservar en armonía las relaciones obrero-patronales; lo cual se traduce en equilibrio y paz social.

Así el capítulo cuarto y último nos ofrecerá las observaciones y conclusiones acerca de la investigación, así como el planteamiento de propuestas que pudieran contribuir a que la función conciliadora confiada a las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo, sea más eficaz y eficiente, para así aproximarnos a una mejor y más pronta procuración de justicia obrera.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL Y GENERALIDADES

Para estar en posibilidad de comprender y reconocer la importancia de la función conciliadora de las autoridades jurisdiccionales instituidas por el propio Estado en materia del trabajo, esto es, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como medio de solución efectivo de los conflictos laborales, debemos contar con un marco conceptual consistente en el estudio de diversas figuras del derecho laboral en su aspecto adjetivo que se entrecruzan con la conciliación, lo cual nos dará un panorama general que nos permitirá entender mejor la figura y su aplicación en la procuración de justicia en materia laboral.

1.1 Conflictos Laborales

En principio debemos reconocer que la actividad humana, el quehacer cotidiano de la sociedad, se realiza necesariamente dentro de un régimen de derecho. No podemos concebir al hombre en relación con los semejantes sin que ésta quede determinada por un conjunto de normas jurídicas, situación de la que no escapan los sujetos que se encuentran inmersos en una relación laboral.

El derecho actúa como un regulador de la conducta y actividades de los miembros de una sociedad determinada, independientemente de la connotación y matices que se presenten en su aplicación; es un producto social, que tiene su base sociológica en una organización específica, el Estado.

El Estado como fuente formal del derecho, de las normas que determinan la conducta social, obligatorias para todos sus gobernados, quienes habrán de observarlas espontáneamente. Sin embargo, cabe la hipótesis contraria y con base en ello el Estado crea una estructura, organiza un sistema para lograr su cumplimiento aún en contra de la voluntad del obligado.

En el ámbito del derecho del trabajo, si bien podríamos afirmar que la mayor parte de las obligaciones derivadas de las relaciones laborales se cumplen sin mayores problemas por propia convicción, es innegable que en dichas relaciones humanas surgen frecuentemente conflictos o diferencias.

El concepto de algo refiere a un conjunto de esencias y de cualidades probadas y atribuibles a lo que se conceptúa. En ese tenor, en relación al tópico de trato, Alberto Trueba Urbina reconoce la complejidad para conceptualizarlo, al señalar que cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originarlos, porque los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, choques que se relacionan con el trabajo, y cuando aquéllos no pueden avenirse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámense árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que sólo expresa una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos.¹

¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. "Teoría Integral". Sexta edición actualizada. Porrúa. México. 1982. pp. 177-179.

En tanto, Néstor de Buen señala que el derecho laboral es algo más que un derecho regulador de relaciones de trabajo, existen otro tipo de relaciones que también contempla y de las que derivan conflictos. Así: las sindicales, que no son necesariamente de trabajo; las que se producen entre dos o más patrones entre sí a efectos de determinar sustituciones o responsabilidades solidarias; las relaciones en que interviene el Estado con sindicatos y empresarios.²

Mario de la Cueva, sostiene que entre las características distintivas de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.³

En ese contexto tal y como se indicó con antelación, el derecho laboral regula una diversidad de relaciones de las que derivan conflictos, tales como los interpatronales, los intersindicales, los que se presentan entre un sindicato y un patrón; por lo que, si bien no necesariamente alguna de las personas que intervienen en los mismos es sujeto de una relación laboral, no obstante es lo más común y frecuente.

En relación a la clasificación de los conflictos laborales existe una diversidad de criterios; así, José Dávalos,⁴ los agrupa con base a los siguientes:

² Cfr. DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Cuarta edición actualizada. Porrúa. México. 1996. p. 76.

³ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. "Seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga". Tomo II. Décimo tercera edición actualizada. Porrúa. México. 1993. p. 510.

⁴ DÁVALOS, José. Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 2004. p. 117.

En razón de los sujetos.

En razón de su naturaleza.

En razón del interés afectado.

Respecto al primer grupo, el autor señala que pueden ser conflictos obrero-patronales, intersindicales, entre un sindicato y sus agremiados, entre un sindicato y terceros e interpatronales; por lo que hace al segundo grupo, los clasifica en conflictos jurídicos y económicos; en el último grupo, los divide en conflictos individuales y colectivos.

En relación al primer criterio de clasificación, es decir, en razón de los sujetos, es oportuno recordar que los conflictos obrero-patronales, pueden ser entre uno o varios trabajadores y uno o varios patrones, en los mismos se confrontan directamente el trabajador y el patrón, el trabajo y el capital; pertenecen a la esencia de las relaciones laborales (trabajador-patrón), son los conflictos más importantes cualitativa y cuantitativamente hablando.

Por lo que hace a la división de los conflictos laborales en jurídicos y económicos, la misma no puede ser en principio tajante, de hecho los especialistas en la materia no se han puesto de acuerdo respecto de su alcance, pues los conflictos jurídicos en materia del trabajo tienen también mucho de económicos, toda vez que las normas laborales tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, y esa finalidad tiene un carácter preponderantemente económico.

A mayor abundamiento, es conveniente señalar que en términos generales los conflictos jurídicos tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma; en tanto, los conflictos económicos, determinan derechos y obligaciones nuevos, en ellos la autoridad jurisdiccional se constituye en creador de normas, establece nuevas condiciones de trabajo.

La clasificación atendiendo al criterio del interés afectado, presenta igualmente dificultades para determinar la distinción entre el carácter individual o colectivo de los conflictos de trabajo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de Jurisprudencia localizable bajo el rubro: “Conflictos individuales y colectivos de trabajo, distinción y naturaleza de los”, estableció que el carácter individual o colectivo de un conflicto, no resulta del número de contendientes que intervienen, sino en consideración al tipo de intereses que afecta.

Por su parte, Néstor de Buen señala que “La clasificación de los conflictos de trabajo se efectúa atendiendo, básicamente a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda”.⁵

El autor reconoce que hay varios criterios que pueden invocarse, y puntualiza que en relación a la clasificación que se infiere de la Ley Federal del Trabajo, se le podría hacer la observación en el sentido de que resulta indebido omitir la referencia a los conflictos individuales de carácter económico, sustentando su crítica por virtud de lo dispuesto por el artículo 57 de la legislación laboral, del que se desprende la existencia de los mismos, cuyo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo.⁶ El artículo referido establece:

“Artículo 57. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.”

Sentado el hecho de que existen una diversidad de conceptos y clasificaciones en torno a los conflictos laborales, y considerando que compete

⁵ DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. p. 79.

⁶ Cfr. Ibidem. p. 80.

conocer y resolver los mismos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de los diversos procedimientos que para tal efecto establece la Ley Federal del Trabajo, así como nuestro objeto de estudio; es conveniente delimitar el tema y precisar lo que refiere al respecto la legislación laboral.

En ese tenor, la exposición de motivos de la ley de 1970, menciona que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos; en términos del segundo, se clasifican en conflictos de naturaleza jurídica y de naturaleza económica.

Así, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, estipula:

“Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

De conformidad con el numeral transcrito de la legislación laboral, los conflictos de trabajo derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, se pueden clasificar en razón de los sujetos que intervienen, en:

- A) Obrero-patronales.
- B) Inter-obreros.
- C) Inter-patronales.

En tanto el numeral 870 del Capítulo XII, relativo al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señala:

“Artículo 870. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.”

El numeral en cuestión hace referencia a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, los cuales se tramitarán en procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 900, estipula:

“Artículo 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.”

El artículo transcrito de nuestra legislación laboral, hace alusión a los conflictos colectivos de naturaleza económica, los cuales se substanciarán en procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Así, es propicio puntualizar que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento y resolución de esta clase de conflictos en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, salvo los que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, en cuyo caso, compete a las Juntas de Conciliación, su conocimiento y resolución.

No se omite señalar que la Ley Federal del Trabajo en su parte procesal, no refiere, ni hace señalamiento alguno de los conflictos individuales de naturaleza económica, no obstante que tal y como se precisó con antelación, en la exposición de motivos de la ley, reconoce que las diferencias surgidas de la relación de trabajo han sido clasificadas por la doctrina y la jurisprudencia con base en dos criterios: de acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos; en términos del segundo, de naturaleza jurídica y de naturaleza económica, y que de conformidad con el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la existencia de esa clase de conflictos, cuyo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo.

Podríamos concluir con apego a la Ley Federal del Trabajo, que los conflictos laborales expresan simple y sencillamente una oposición de intereses obrero-patronales, interobreros o interpatronales, los cuales tomando en consideración su origen y naturaleza que es diversa de las controversias civiles o administrativas, requieren de normas y tribunales especializados para su tramitación y resolución.

1.2 Autoridades del Trabajo

Éstas son las autoridades que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución, en el ámbito de su respectiva competencia.

En ese sentido, el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a diversos órganos, con funciones específicas en atención a sus atribuciones, al establecer:

“**Artículo 523.** La aplicación de las normas de compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades.”

Sergio Tenopala Mendizábal, señala que “En relación al Derecho del Trabajo, la Ley reconoce dos clases de autoridades:

1. Las administrativas, cuya naturaleza consiste en vigilar y proveer a la observancia de la norma laboral;
2. Las jurisdiccionales, cuya función sustantiva es dirimir las controversias o conflictos de trabajo”.⁷

En razón de nuestro objeto de estudio, del catálogo de autoridades de trabajo enumeradas en el artículo citado de la Ley Federal del Trabajo, merecen especial mención las autoridades señaladas en las fracciones IX, X y XI; es decir, las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de

⁷ TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho procesal del trabajo. Porrúa. México. 2003. p. 94.

Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuya función sustantiva es dirimir las diferencias o conflictos en materia del trabajo; autoridades jurisdiccionales de las que nos ocuparemos en los numerales siguientes del capítulo de trato, por lo que no abundaremos al respecto.

1.2.1 Juntas de Conciliación

Es propicio precisar que el procedimiento laboral está dividido en dos etapas fundamentales: la conciliación y el arbitraje. Estas Juntas han sido creadas para que conozcan fundamentalmente de la conciliación y excepcionalmente del arbitraje. Las Juntas de Conciliación pueden ser Federales o Locales en atención al ámbito de su jurisdicción; por su funcionamiento, pueden ser permanentes o accidentales. Es pertinente puntualizar que en la aplicación de las leyes de trabajo las autoridades federales tienen competencia exclusiva respecto de los asuntos enumerados en la fracción XXXI, apartado "A", del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Así, corresponde a las Juntas Federales de Conciliación en términos de lo dispuesto por el artículo 591 de la ley, actuar como instancia conciliatoria potestativa para trabajadores y patrones; y como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, esto es, son los órganos competentes para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Por su parte a las Juntas Locales de Conciliación de conformidad con el artículo 603, les corresponden las funciones y atribuciones establecidas para las Juntas Federales, con la salvedad de que su actuación se encuentra delimitada por los asuntos de su jurisdicción.

En tanto el artículo 593 establece que las Juntas de Conciliación se integrarán con un representante del gobierno, un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

Al respecto José Dávalos señala que “La pérdida de eficacia de las Juntas de Conciliación obedece a múltiples razones, entre las que destacan: la mejoría de los medios de comunicación; la prohibición de que estas Juntas operen en los lugares donde funciona una Junta de Conciliación y Arbitraje; lo incómodo que resulta llevar la conciliación ante una autoridad y ventilar la parte jurisdiccional ante otra Junta diferente”.⁸

Considerando que la conciliación es potestativa para los trabajadores y patrones, que la actuación de las Juntas cada vez es menor e inoperante, tan es así que por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de septiembre de 1982, quedaron sin función las Juntas Federales de Conciliación; no se realiza mayor comentario del tema en cuestión.

1.2.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje

De las autoridades establecidas por la ley de la materia en la aplicación de las normas de trabajo, corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un lugar de especial importancia, debido a que son los órganos competentes

⁸ DÁVALOS, José. Tópicos laborales. “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas”. Tercera edición. Porrúa. México. 2000. p. 220.

para conocer y resolver los conflictos obrero patronales, bien individuales, colectivos, jurídicos o económicos; se trata de una verdadera jurisdicción del trabajo consagrada en nuestra norma suprema.

El fundamento constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo encontramos en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al estipular que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

La jurisdicción laboral se traduce en una potestad constitucionalmente establecida, para que los tribunales laborales de integración tripartita, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar por si mismos sus resoluciones.

Es pertinente recordar que originalmente la Constitución de 1917, facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región; por lo que de 1917 a 1929, año este último en que se federalizó la facultad de legislar en materia laboral, las Entidades Federativas regulaban en forma exclusiva las relaciones de trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

Es hasta el mandato de Emilio Portes Gil, que se presentó una iniciativa de reforma al artículo 123 y a la fracción X del artículo 73, ambos de nuestra Constitución, con el propósito de federalizar la legislación laboral; en la exposición de motivos se destacaba que la diversidad legislativa sólo causaba perjuicios; que la promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y sí desalienta a los capitalistas; la falta de

coordinación y variedad de criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que era indispensable federalizar la legislación obrera.

Así, el Congreso de la Unión el 20 de agosto de 1929, aprobó la iniciativa que fue ratificada por las legislaturas de los Estados, modificando el preámbulo del artículo 123 Constitucional, por lo que se facultaba de manera exclusiva al poder legislativo federal para expedir leyes sobre el trabajo, (la primera reforma que desde su origen tuvo el artículo 123). A partir de ese momento la expedición de la Ley Federal del Trabajo se convertía en tarea fundamental.

En ese contexto, la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, por una parte, se constituyó en el cuerpo normativo unificador de la legislación laboral; y por otra, clausuró el debate respecto a la legalidad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje creada mediante decreto de fecha 27 de septiembre de 1927, al distribuir la competencia en la aplicación de las leyes y normas de trabajo entre las Juntas Federales y Locales.

En esa tesitura, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 698, reconoce dos jurisdicciones: una federal y otra local, al señalar:

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

Así, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden ser federales o locales, a saber: Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. La jurisdicción federal en la aplicación de las normas de trabajo se fija por la fracción XXXI del apartado “A” del artículo 123

Constitucional, que enumera las industrias, servicios, empresas y asuntos de jurisdicción exclusiva de las autoridades federales, situación que ratifica el artículo 527 de la ley laboral, al ordenar:

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

I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

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

II. Empresas:

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

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

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

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

Si bien, la jurisdicción federal es de excepción, toda vez que la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra norma suprema, establece que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, y que es competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos enunciados en el referido precepto constitucional.

Al respecto es oportuno subrayar, que la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que en su origen le otorgaba la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, se ha ido ampliando significativamente en el

discurrir del tiempo por diversas reformas a la fracción de trato; así, por reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 21 de noviembre del 1962, se estableció la competencia exclusiva de las autoridades federales, respecto la petroquímica, metalúrgica, siderúrgica y minería. Mediante reforma propuesta por el presidente Luís Echeverría y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 6 de febrero de 1975, se incorpora a la esfera federal, la industria automotriz, la química, incluidos los productos farmacéuticos y medicinas, la celulosa y papel, los aceites y grasas vegetales, el empaçado y enlatado de alimentos y bebidas. A través de reforma planteada por el presidente Salinas de Gortari y publicada en el Diario Oficial de la Federación de 27 de junio de 1990, se incorpora al ámbito federal los servicios de banca y crédito. En ese sentido, en la actualidad la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje concentra a las industrias más importantes del país.

En tanto, el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo determina la competencia en el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al establecer:

“Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.”

La junta se integrará con un representante del Gobierno, y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria. Funcionará en pleno o en Juntas especiales.

Por otro parte, en relación a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la ley de la materia establece su competencia, señalando:

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

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, atiende a las disposiciones que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Podríamos puntualizar que en la razón de ser, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por sus antecedentes y gestación, son una institución netamente revolucionaria; por su función e integración tripartita, son tribunales que buscan la justicia social, pues tramitan y resuelven los conflictos de dos clases sociales diferentes y sobre todo porque deben aplicar los principios derivados de los derechos sociales consagrados en nuestra Constitución.

1.3 Derecho Procesal del Trabajo

El derecho procesal del trabajo surge con la necesidad de establecer un derecho adjetivo acorde a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela, ante la incompatibilidad del derecho procesal civil, que en ocasiones resultaba insuficiente y en otras contradictorio para poder solucionar y hacer efectivos los postulados y necesidades del derecho laboral, cuya esencia y naturaleza es profundamente humana; así, se tuvo que estructurar un derecho que llevará a

cabo la realización de los principios tutelados por la materia sustantiva, con características distintivas, propias, a fin de que la actividad jurisdiccional del Estado, estuviese encaminada a una impartición real y efectiva de una justicia obrero patronal.

En ese sentido, Alberto Trueba Urbina, expresa que “Debemos contemplar el derecho procesal del trabajo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo, con el propósito de hacer efectivo el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y la salvaguarda de sus derechos y de sus conquistas contractuales, así como la reivindicación de sus derechos, que no implica una simple función pública de juzgar a la usanza civil, sino algo más trascendental: *impartir justicia social*, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos...”.⁹

En ese orden de ideas, sostiene que la jurisdicción laboral mexicana surgió con el artículo 123 de la Constitución de 1917 y un poco antes con las leyes revolucionarias de 1915, y que si el derecho del trabajo es proteccionista del obrero, también tiene que ser tutelar la ley procesal así como la actividad del tribunal que la aplica e interpreta o la crea. Esto es, el derecho procesal laboral para ser congruente con la norma sustantiva, debe tutelar al trabajador en el proceso, asimismo, debe ser reivindicatoria la norma procesal por influencia de la sustancial.

El autor define al derecho procesal de trabajo como el: “Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. pp. 28-29.

proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales”.¹⁰

Postula y defiende la autonomía del derecho procesal del trabajo del proceso en general, en atención a la especialidad de sus instituciones, a sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, y de manera especial porque tiene como función trascendental “impartir justicia social” en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos.

Así, señala que el derecho procesal del trabajo es un derecho de lucha de clases, proteccionista y reivindicatorio de los trabajadores, y puntualiza que la condición clasista le viene en función de ser social y además porque es instrumento de lucha de clases en el proceso; proteccionista, por la ideología que entrañan sus normas, por sus disposiciones; reivindicatorio, por la obligación de las Juntas de redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social.

Por su parte, Néstor de Buen considera que “...el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo”.¹¹ Refiere que si bien la definición intenta ser sintética, pone de manifiesto la concepción normativa: derecho objetivo; la intervención del órgano competente; solución jurisdiccional y su objeto específico; los conflictos de trabajo.

El autor analiza la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo, a partir de tres vertientes: su carácter de derecho social; su naturaleza imperativa

¹⁰ Ibidem. P.74.

¹¹ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. p. 38.

y su condición autónoma en relación a la rama sustantiva del derecho y del derecho procesal en general.

Así, precisa que se le debe considerar como rama del derecho social, en especial a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 1980, pues ahora los tribunales de trabajo deben de ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que mejore sus demandas y los libere de las cargas de pruebas incómodas, a efecto de amortizar o, inclusive, desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones. Esta condición social del derecho procesal del trabajo constituye una cualidad esencial.

Indica que el carácter imperativo del derecho procesal del trabajo, le viene por dos razones: en primer término porque esa es una cualidad necesaria del derecho procesal; en segundo lugar porque todo derecho es esencialmente imperativo; señala que como resultado de esa característica, las normas de derecho procesal son irrenunciables.

Por cuanto hace a la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto al derecho sustantivo, expresa que el procesal no es un derecho instrumental, al servicio de cada disciplina jurídica sino, de un derecho con un objeto propio que consiste en la satisfacción de pretensiones. Sostiene que debe invocarse la autonomía del derecho procesal del trabajo del derecho procesal civil y, en general de las otras ramas del derecho procesal, con base en las siguientes consideraciones:

1° Principios propios. Éstos son diferentes de los del derecho procesal común. En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que estima

más débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el juzgamiento en conciencia.

2° Tribunales propios. La función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en la fracción XX del apartado “A” del artículo. 123 constitucional. En particular es clara la diferencia en la integración misma de las Juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de producción: capital y trabajo.

3° Objetivos parcialmente diferentes. La decisión de los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las Juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados “conflictos colectivos de naturaleza económica”. Señala que dicha facultad esencialmente integradora no tiene paralelo en otras jurisdicciones.

4° Definitividad de las resoluciones. A diferencia de otras ramas, la laboral no admite una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno, aclarando que se aceptan ciertos recursos específicos, como son, la aclaración del laudo y la revisión de los actos de ejecución, que han de resolverse internamente, esto es, por las propias Juntas, sin intervención de instancia superior.

En ese contexto, estimamos que señalar cuáles son las características del derecho procesal del trabajo, es determinar aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas, más allá de su naturaleza y principios.

Características que son en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente. Es un derecho tutelar, imperativo y proteccionista de la clase trabajadora.

Así, más allá de las características, principios y naturaleza del derecho procesal del trabajo, o justamente en función de ellas, creemos propicio señalar que el derecho adjetivo de la materia es de trascendental importancia, pues el derecho sustantivo no soluciona por si mismo los conflictos laborales, sólo sirve para componerlos, constituye el derecho instrumental para su resolución en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

En ese contexto sería dudosa la utilidad del derecho del trabajo, sin la existencia del derecho procesal, pues este último obliga a quien viola una norma laboral a su reparación mediante la actividad jurisdiccional; así, el derecho procesal organiza y estructura los tribunales del trabajo, la jurisdicción y competencia de éstos, los procedimientos para la resolución de los conflictos en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo, como derecho imperativo, tutelar y proteccionista de los trabajadores, que rompe con la teoría de la igualdad e imparcialidad del derecho procesal civil.

1.3.1 Principios

Tal y como lo manifestamos en el numeral inmediato anterior, el derecho procesal del trabajo en concordancia con la norma sustantiva, tiene una serie de principios que le imprimen un carácter propio, que lo distinguen de otras ramas del derecho procesal, lo que “En su acepción filosófica, son las máximas

o verdades universales del derecho procesal del trabajo que han servido para orientar la ley positiva”.¹²

Así, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 685 de manera expresa establece:

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

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

En ese tenor, de la disposición referida se infieren los principios del derecho procesal del trabajo, el cual será: público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, que deben observarse en los diversos procedimientos que la legislación laboral establece para la tramitación y resolución de los conflictos de la materia. Principios que en unión con otros que no se encuentran expresamente señalados en el artículo referido, como flexibilidad de la norma, sencillez de las formalidades, laudos a verdad sabida, le imprimen un toque distintivo de las demás ramas del derecho.

¹² TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, Morales S. Derecho procesal del trabajo. Sexta edición. tercera reimpresión. Trillas. México. 2004. p. 17.

Al respecto, Néstor De Buen señala que si bien el precepto pone de manifiesto la conveniencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo, estas tres últimas cualidades no constituyen un principio, sino una aspiración, pues los principios deben tener una absoluta pretensión de validez que no admite excepciones y, las aspiraciones, son una expresión de buenos deseos, una indicación genérica que el legislador hace a quienes decidirán el proceso para que procuren llevarlo a cabo.¹³

Así, tenemos como principios del derecho procesal del trabajo:

La publicidad. Se traduce en el derecho que tienen las partes en conflicto a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente señaladas por la ley, como garantía de que el juicio se resolverá de forma transparente y honesta, propiciando que las Juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

La gratuidad. Implica que la labor jurisdiccional que realizan las Juntas, será gratuita, que los actos y actuaciones realizadas con motivo de la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno; por lo que quedan en consecuencia prohibidas las costas judiciales en la materia.

La inmediatez. Consiste fundamentalmente en que los miembros de las Juntas en el desarrollo del conflicto deben de estar en contacto personal con las partes, a efecto de dictar un laudo justo.

La oralidad. Conlleva que el proceso del trabajo se desarrolla con base en audiencias, en que las partes hacen valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones y, predomina la palabra

¹³ Cfr. DE BUEN L, Néstor. Op. Cit. p. 69.

hablada sobre la escrita, lo que no implica que se prescinda de la escritura, debido a la necesidad de la constancia documental, derivada de la imposibilidad material de que las Juntas conserven en la memoria el desarrollo y pormenores del conflicto. Este principio, propicia una mayor comunicación entre las partes y la junta para un mejor conocimiento del negocio y contribuye a la sencillez en el procedimiento y se complementa de manera importante con el de inmediatez.

La instancia de parte, o sistema dispositivo. La actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares interesados, es decir, las Juntas no pueden manifestarse si las partes no actúan. Este principio se manifiesta exclusivamente por lo que hace a la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte fundamentalmente en inquisitivo, no sólo en cuanto al impulso procesal de oficio, sino por la participación activa de la Junta en el procedimiento.

1.3.2 Criterios de Interpretación

El derecho del trabajo al ser imperativo, tutelar y protector de la clase trabajadora, no debe interpretarse aplicando los viejos métodos de interpretación, ni siquiera el “lógico”, sino según su esencia, finalidades y contenido objetivo, tomando en cuenta el trasfondo de principios, constituyendo unas veces los supuestos orientadores del sentido de una institución y otras su necesario complemento.

En esa tesitura, podríamos señalar fundamentalmente dos criterios de interpretación:

- 1°** La irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador.
- 2°** La finalidad de la norma laboral.

De los artículos 5° y 33 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere el primer criterio de interpretación del derecho del trabajo en su acepción sustantiva y adjetiva, esto es, la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador; así el artículo 5° establece:

“**Artículo 5º.** Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos los casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”

El artículo transcrito reproduce una serie de supuestos que originalmente fueron previstos por el artículo 123 de nuestra Carta Magna, los cuales obedecen a la preocupación del Constituyente de Querétaro de proscribir de las relaciones de trabajo, entre otros aspectos, el trabajo de los niños menores de catorce años, una jornada inhumana de trabajo, horas extraordinarias para los menores de dieciséis años, un salario inferior al mínimo, las tiendas de raya, un salario desigual para trabajo de la misma clase y jornal, por consideración a la edad, sexo o nacionalidad; así no obstante sean aceptados verbalmente o por escrito por parte de los trabajadores, no producirán efecto legal alguno; es decir, se tendrá por no puesta cualquier estipulación que implique renuncia de los derechos consagrados a favor del trabajador.

Lo anterior debe entenderse de manera enunciativa y no limitativa, situación que se corrobora de la fracción XXVII, inciso h, del apartado “A” del artículo 123 Constitucional y de la fracción XIII del precepto de la ley referido, al establecer de manera genérica que no producirá efecto legal alguno la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, lo que revela el carácter protector e imperativo de las normas de trabajo. Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las mencionadas prevenciones, son nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por las disposiciones de la misma.

En tanto, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, confirma el carácter irrenunciable del derecho del trabajo y la consecuente nulidad de las estipulaciones que no obstante sean admitidas o consentidas por los trabajadores, impliquen renuncia de derechos de su parte, al ordenar:

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

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

Así, el artículo 33 de la ley, al determinar que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados y establecer la obligación de que todo convenio para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, por un lado ratifica el carácter irrenunciable del derecho del trabajo; y por otro, impone a la Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de observar que dicho principio se cumpla.

Lo anterior, pone de manifiesto el carácter proteccionista y tutelar de las normas de trabajo. En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha mantenido esa tesis de una manera clara, al señalar que: “si en un convenio se pacta como acuerdo principal la terminación de la relación laboral y en forma subsidiaria se establece el pago por diversos conceptos, si éstos no concuerdan con las prestaciones que legalmente deben corresponderle al trabajador, no

impide, aún cuando se haya elevado a la categoría de laudo, que se dé total satisfacción a los derechos patrimoniales del mismo, por lo que el hecho de que el actor haya reconocido la validez del convenio, no puede tener por efecto la pérdida del derecho al pago íntegro de la percepción que reclame”. Amparo Directo 2371/80, de 27 de octubre de 1980.

Por otro lado, la finalidad de la norma laboral como principio rector que orienta el criterio de interpretación, se sustenta atendiendo el contenido de los artículos 2º, 3º y 18 de la Ley Federal del Trabajo.

Así el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“**Artículo 2º.** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

En tanto, el numeral 3º de la legislación laboral, señala:

“**Artículo 3º.** El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.”

Por su parte, el numeral 18 de la legislación de trato, estipula:

“Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

De los dispositivos legales transcritos, se infiere que para la interpretación de la norma laboral debe atenderse precisamente a su finalidad, es decir, a su tendencia a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Distinguen las características del derecho del trabajo e imponen para su interpretación, la obligación de atender esos criterios rectores para esclarecer o desentrañar el sentido de la norma y que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

1.4 Conciliación

Es una institución milenaria de diversa aplicación y noble vocación. Así en Grecia, la conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los Tesmotetes el encargo de examinar los hechos, motivos del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

Por otra parte, en Roma no estuvo regulada por la ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la conciliación fundado 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.¹⁴

¹⁴ Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Vigésimo octava edición. Porrúa. México. 2005. p.168.

El cristianismo vino a dar a la figura un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y paz que le anima. En el capítulo V del versículo 25 del evangelio según San Mateo, se asienta “Comparte luego con tu contrario, mientras estás con él todavía en el camino; no sea que te ponga en manos del Juez, y el Juez te entregue en las del guardia, y te metan en la cárcel”.¹⁵

Eduardo Pallares, en su diccionario de derecho procesal civil, señala que en algunos países como Francia y España se declaró obligatorio el internarla. Por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación con carácter necesario y como previa para entablar cualquier juicio, por la Constitución de 1812.

El autor puntualiza que “En nuestro derecho, sólo se exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el art. 123 de la Constitución. El nombre mismo de Juntas de Conciliación y Arbitraje hace referencia a ello. No pueden conocer dichas Juntas del juicio laboral propiamente dicho, sin antes agotar los procedimientos de conciliación”.¹⁶

Por otro lado, en el diccionario jurídico mexicano, se sostiene que la conciliación “Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es, asimismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas”.¹⁷

¹⁵ LA BIBLIA DE JERUSALEM ILUSTRADA. Antiguo y nuevo testamento. Promociones editoriales mexicanas. México. 1980. p. 1806.

¹⁶ PALLARES, Eduardo. Op. Cit. p. 168.

¹⁷ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario jurídico mexicano. Tomo “I-O”. Décimo tercera edición. Porrúa. UNAM. México. 1999. p. 363.

En nuestro sistema jurídico, si bien la conciliación tiene una diversa aplicación, forma parte importante del derecho procesal del trabajo, pues constituye una instancia obligatoria en la resolución de los conflictos de trabajo que se someten al conocimiento y resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así, es propicio recordar que el procedimiento laboral está dividido en dos etapas fundamentales: la conciliación y el arbitraje.

La conciliación en el proceso laboral se traduce en un procedimiento obligatorio preeliminar al arbitraje, que debe agotarse por los tribunales del trabajo, los cuales al conocer de cualquier conflicto tienen la obligación de intervenir para la celebración de pláticas entre las partes, a las que exhortarán para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio que ponga término a sus diferencias; esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener una participación activa en el procedimiento conciliatorio.

En ese sentido, Mario de la Cueva, señala que “La conciliación como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas”.¹⁸

Así, la función conciliadora inherente a la labor de los tribunales del trabajo, se traduce en una participación sustantiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el procedimiento obligatorio previo al arbitraje bien en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y en los colectivos de naturaleza económica, con el objetivo principal de avenir a las partes; la cual si se realiza correcta y eficazmente, contribuye a una pronta y expedita impartición de justicia.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. pp.384-385.

Un matiz importante de la función conciliadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deriva de la irrenunciabilidad de los derechos otorgados a los trabajadores, prevista en el apartado "A", fracción XXVII, incisos g) y h) del artículo 123 de nuestra Carta Magna, lo que impone a los tribunales del trabajo, aplicar con cuidado las formas de solución de los conflictos laborales que puedan significar una afectación de derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Es común que se confunda a la institución de la conciliación con la figura de la transacción. Quizás la confusión obedezca al hecho de que la Ley Federal del Trabajo de 1931, estipulaba en el artículo 98, antecesor del artículo 33 de la ley en vigor, lo siguiente:

"Artículo 98.- Todo acto de compensación, liquidación, transacción o convenio celebrado entre el obrero y el patrón, para que tenga validez deberá hacerse ante las autoridades del trabajo correspondientes."

El artículo 33 en vigor, elimina de su texto los conceptos de compensación y transacción, y deja intocada la figura de la conciliación. Pues la transacción entró en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, toda vez que la misma presupone que las partes se hagan mutuas concesiones y la misma versa fundamentalmente sobre los derechos de los trabajadores, salarios devengados, prestaciones en especie o monto de las indemnizaciones.

A mayor abundamiento, es oportuno señalar las diferencias de la conciliación y la transacción. Así, para que haya transacción es indispensable realicen sacrificios recíprocos las partes en lo concerniente a los derechos o pretensiones sobre los que disputan y por los cuales es posible un juicio futuro

o tiene su causa el que ya existe. En cambio la conciliación no exige dicho sacrificio, lo propio de la figura es que resuelve o termina un conflicto por avenencia de las partes, por su mutuo acuerdo y se formaliza a través de convenio, el cual debe cumplir con lo ordenado por el referido artículo 33 de la legislación laboral, y ser aprobado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

1.5 Convenios

La legislación común define al convenio, como el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Las definiciones doctrinales coinciden con la que estipula el ordenamiento civil. Es pues, un género particular de actos jurídicos en el que el acuerdo de voluntades tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones.

El diccionario jurídico mexicano refiere que en el "...derecho romano eran considerados como una fuente de obligaciones de inferior categoría de los contratos en virtud de que por sí solos no generaban obligaciones, para ello, era necesario que: a) estuvieran unidas a un contrato principal (*pacta adiecta*); b) los amparara el derecho pretorio (*pacta pretoria*), o c) los amparara el derecho imperial (*pacta legitima*). Para que surtieran efectos iban acompañados de palabras solemnes o menciones escritas y su cumplimiento se garantizaba a través de estipulaciones penales, de la entrega de arras, de la constitución de hipoteca o permuta, o del aval de una tercera persona".¹⁹

Reconociendo que el convenio es una figura típica del derecho civil, sólo es propicio puntualizar que la legislación laboral en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece al respecto en su parte conducente:

¹⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo "A-CH". Op. Cit. p. 739.

“Artículo 33.

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

Así, para la validez de los convenios en los que se plasma la forma y términos de la conciliación entre las partes en conflicto, es necesario que contenga una relación pormenorizada de los hechos que lo originan y los derechos comprendidos en el documento, además debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos de los trabajadores, previa ratificación por las partes en conflicto.

Como se puede observar, en este capítulo hemos establecido las bases para estar en posibilidad de comprender y reconocer la importancia de la función conciliadora, que de conformidad con nuestra Carta Magna y su Ley reglamentaria corresponde realizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los diversos procedimientos que la legislación laboral establece para la resolución de los conflictos de trabajo.

En el siguiente capítulo nos ocuparemos del origen de la conciliación en materia laboral y la naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje, en tanto autoridades jurisdiccionales encargadas de impartir justicia en la materia.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL Y LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y DE LAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Si bien la figura de la conciliación tiene diversa aplicación en nuestro sistema jurídico, es parte fundamental de nuestro derecho laboral, pues constituye una instancia obligatoria en la resolución de los conflictos de trabajo que se someten al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por ello al igual que de las autoridades jurisdiccionales en la materia, resulta indispensable tener una noción de su origen, conocer sus propósitos y características, toda vez que de esta manera podremos conocer de mejor manera su evolución, la problemática que enfrentan y sobre todo la importancia de que se encuentren reguladas en nuestra legislación laboral; por lo anterior, la trascendencia de este capítulo.

Con tal finalidad encontraremos de manera fundamental su origen, características y propósitos en la gestación del artículo 123 de la Constitución de 1917.

2.1 El artículo 123 de la Constitución de Querétaro de 1917 y las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Toda manifestación jurídica, política, social o cultural, para ser comprendida exige referencias históricas adecuadas y concretas. No obstante nuestro trabajo de investigación no permite la posibilidad de utilizar un marco histórico amplio y detallado.

Así, autores como Alberto Trueba Urbina, sostienen que el nacimiento del derecho del trabajo en su acepción sustantiva y adjetiva, se encuentra en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna.

Por lo que considerando que el proyecto del artículo 5° Constitucional del congreso constituyente de Querétaro de 1916-17, era prácticamente igual al artículo 5° de la Constitución de 1857, con el sólo agregado de limitar a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo, y dado que las iniciativas de reformas al proyecto del artículo 5°, darían origen a lo que sería el Título Sexto “Del trabajo y de la previsión social” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917; es por ello, que tomamos como punto de partida de nuestro marco histórico la referida norma fundamental de 1857, no sin reconocer, que seguramente se excluyen diversos referentes al respecto.

En esa tesitura, la Carta Magna de 1857, consagró entre otros derechos, la libertad de enseñanza, pensamiento, petición, asociación, comercio e imprenta, de trabajo. En su Título Primero, Sección I, de los derechos del hombre, en su artículo 5°, estableció por primera vez la libertad de trabajo, señalando:

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

El artículo 5° Constitucional en cuestión, fue modificado el 10 de junio de 1889, la reforma prohibía la renuncia que pudiera hacer el individuo, para ejercer determinada actividad personal en el futuro; fijaba un año como límite máximo de la duración del contrato de trabajo, sin menoscabo alguno de los derechos civiles o políticos del contratante.

Al respecto, Mario de la Cueva señala que en dos ocasiones se propuso al congreso constituyente de 1856, la cuestión del derecho del trabajo; en ese entonces, Ignacio Ramírez el Nigromante, habló de la miseria de los trabajadores, del derecho a recibir un salario justo y de participar en los beneficios de la producción a los trabajadores, fue la primera voz histórica a favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En tanto, Ignacio Vallarta, leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla. Voces que finalmente no fueron atendidas por el constituyente de la época.¹

Fue necesario el discurrir de más de medio siglo, para que como consecuencia de la revolución mexicana, el constituyente de Querétaro plasmará en el texto constitucional como garantía social, un mínimo de garantías y derechos a favor de la clase trabajadora con carácter imperativo, tutelar e irrenunciable.

Si bien, la incorporación de derechos de los trabajadores en la Constitución de 1917, no fue obra del General Venustiano Carranza, pues el objeto principal de la revolución constitucionalista, encabezada por él, fue el reestablecimiento de la Constitución de 1857; su virtud fue poner los medios, establecer las condiciones para que otros “los constituyentes de Querétaro”,

¹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1993. pp. 40 y 41.

conscientes del momento histórico que se vivía, le dieran a la revolución mexicana la orientación social que ha sido su principal característica formal.

Así el Constituyente de Querétaro fue convocado por Carranza con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que tuviera realmente la intención de crear una nueva y menos aún de que se incorporaran en su texto derechos a favor de la clase trabajadora. Por lo que bajo el marco del Teatro Iturbide, el 1° de diciembre de 1916, con una asistencia inicial de 151 diputados de 200 electos, se abrió la sesión inicial del congreso constituyente, bajo la presidencia de Luís M. Rojas, y Fernando Lizardi como secretario, en la que Venustiano Carranza dio lectura a su informe e hizo entrega al presidente del congreso de su proyecto de Constitución.

En su informe hace alusión a la fracción XX del artículo 72 de la Constitución, en la que se otorgaba facultad al legislativo federal para expedir las leyes sobre el trabajo, en que señalaba: “se implementarán todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación de número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades para los empresarios en los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez, con la fijación del salario mínimo para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación”.

De lo anterior, podemos advertir que Carranza no tenía la idea y el propósito de incorporar en la norma constitucional, postulados y prerrogativas en defensa de los trabajadores, su intención fue que se expidiera solamente una ley reglamentaria de la materia.

A mayor abundamiento, en el texto del proyecto de Constitución que presentó el General Carranza, no se contemplaba ningún postulado o artículo que contuviera normas referentes al trabajo y a los derechos de la clase obrera, situación que produjo decepción en los constituyentes de la época, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedaba debidamente asegurada. El artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limita a autorizar al congreso de la unión para legislar en materia del trabajo.

El artículo 123 de nuestra norma fundamental y en consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje y su función conciliadora, nacen como resultado de las discusiones realizadas por el constituyente de Querétaro con motivo de las reformas propuestas al artículo 5° Constitucional.

En ese sentido en el diario de los debates del constituyente de 1917, se observa que la primera comisión de constitución (integrada por Francisco J. Mújica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga), tomó la iniciativa presentada por los diputados veracruzanos, Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victoria E. Góngora, para modificar y ampliar el referido artículo con la idea de establecer la jornada máxima de trabajo de ocho horas; el descanso dominical obligatorio; la igualdad de salario para trabajo igual para los trabajadores de ambos sexos; el derecho de huelga, a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo; que los conflictos entre capital y el trabajo fueran resueltos por comités de conciliación y arbitraje, cuyo funcionamiento se sujetaría a las leyes reglamentarias respectivas. Desde ese momento se empezaba a delinear la idea, a visualizar en el horizonte la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con motivo del dictamen que la comisión presentó a la asamblea en la sesión del 26 de diciembre de 1916, surgió un intenso debate a propósito del proyecto del artículo 5° de la Constitución, el cual se prolongó los días 27 y 28 del mismo mes y año; catorce oradores se inscribieron en contra del dictamen, pues no trazaba las bases fundamentales sobre las que habría de legislarse en materia del trabajo.

Los viejos sostenedores de la teoría constitucionalista que afirmaban que en un sistema federal no corresponde a la norma fundamental del Estado establecer disposiciones en materia de trabajo, facultad que habría de delegarse a las Entidades Federativas, se colisionaron con las ideas revolucionarias y socialistas de los diputados obreros, y de aquellos que sin serlo, pugnaban porque en la nueva Constitución hubiere una declaración formal de los derechos básicos del trabajador.

En el debate sobresalen las intervenciones de Fernando Lizardi, catedrático de la Facultad de Derecho de la UNAM; del diputado obrero por Yucatán, Héctor Victoria,² quien manifestó su inconformidad con el artículo 5° en la forma que lo presentaba la comisión, así como con el proyecto del General Carranza, porque en ninguno de los dos dictámenes se trataba el problema obrero con el respeto y atención que se merece; señaló que la diputación yucateca también había presentado una iniciativa de reformas al artículo 13, en la que se pidió el establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a estos libertad de legislar en materia de trabajo. Se ratificaba así, el afán de constituir tribunales del trabajo para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales.

² Cfr. ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículo 27 y 123 de la constitución política de 1917. Gobierno del Estado de Puebla. México. 1945. p. 62

En el discurso del constituyente Héctor Victoria, está la idea fundamental del artículo 123, al demandar que la Constitución debía señalar las bases fundamentales sobre las que los Estados habrían de legislar en materia del trabajo; entre ellas: “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fabricas y minas, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones.

Como se observa, “un diputado obrero fue el que primeramente hizo notar desde la tribuna del Congreso, la urgencia de que en nuestra Constitución se abarcara la totalidad del problema obrero que estaba planteado y que contuviera un conjunto de ordenamientos, que fueran base y normas para las leyes del porvenir; con ello el diputado Victoria se hizo intérprete del sentir general del Congreso...”.³

Por su parte el diputado Constituyente Heriberto Jara, inició el debate contra la doctrina tradicional del derecho constitucional, que pretendía limitar el contenido de la Constitución al reconocimiento a los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos.

El diputado poblano Froylán C. Manjarrez, sentó la necesidad de atender a fondo el problema obrero y resolverlo en todos sus aspectos, señaló la conveniencia de que se dedicara todo un capítulo o título de la Carta Magna a las cuestiones de trabajo.

En tanto Alfonso Cravioto concibió la idea del derecho constitucional del trabajo, como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre, en su discurso pedía “...que la comisión retirara del

³ Ibidem. pp. 63-64.

artículo 5° todas las cuestiones obreras, para que con toda amplitud y con toda tranquilidad, presentemos un artículo especial que sería el más glorioso de todos nuestros trabajos aquí, pues así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus actas magnas los inmortales derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.⁴

En ese contexto en la sesión del 28 de diciembre, la comisión resolvió que fuera retirado el dictamen de la Asamblea Constituyente para que se presentara nuevamente, contemplando de manera integral todos los temas y preocupaciones expuestos en el debate, con el fin de que quedaran debidamente garantizados los derechos de la clase trabajadora.

Así, el ingeniero Pastor Rouaix, en compañía de José N. Macías, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos, fueron los encargados de organizar los trabajos para la formulación del nuevo dictamen. La antigua capilla del palacio episcopal del obispo de Querétaro fue el recinto que acogió a los referidos comisionados en su noble tarea. Los trabajos de elaboración del proyecto se realizaron en los primeros días de enero de 1917. El proyecto de bases constitucionales para normar la legislación del trabajo, se presentó al congreso constituyente el 13 de enero de ese año.

Por lo que en sesión de la asamblea constituyente del mismo día 13 de enero, fue leído el proyecto y turnado a la primera comisión de constitución para su estudio y dictamen. En él se mencionaba entre diversas cuestiones que “sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y

⁴ Ibidem. p. 72.

los trabajadores del país; se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público...”⁵

El proyecto señalaba que “Hoy es preciso legislar sobre esa materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación mejor que la intervención judicial llena esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.”⁶ Lo que ponía de manifiesto por una parte la desconfianza del constituyente de encomendar el conocimiento y resolución de los conflictos laborales a los tribunales del orden común; y por otra, el carácter relevante que de origen determinaba el constituyente de 1917 a la conciliación realizada a través de organismos adecuados en la resolución de conflictos.

Al respecto, es oportuno recordar que el trabajo en el tiempo fue considerado como una simple mercancía, por lo que a la relación de trabajo se le daba el trato de un contrato de arrendamiento, y en su momento, como una prestación de servicios.

Así, en su dictamen la comisión respectiva encargada de presentarlo a la asamblea constituyente conservó la mayor parte del proyecto original, modificó algunas disposiciones y adicionó otras, y después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917, dando paso a la primera declaración de derechos sociales en el mundo, que contemplaba la creación de tribunales propios.

⁵ Idem.

⁶ Idem.

Es propicio reconocer que si bien los constituyentes de la época no tenían la claridad y certeza de lo que estaban creando, también es cierto que pretendían sacar a la justicia obrera de los tribunales comunes, imprimiendo principios y características propias a las futuras autoridades de trabajo.

El título sexto denominado “Del trabajo y de la previsión social” quedó constituido por el texto del artículo 123, que faculta al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir las bases establecidas en la norma constitucional, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Por su importancia histórica y sobre todo por su relevancia en nuestro objeto de estudio, estimamos pertinente reproducir las fracciones conducentes del texto original, a saber:

“TITULO VI.

DEL TRABAJO Y LA PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo el contrato de trabajo:

...

XX. Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de

representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el conocimiento o tolerancia de él.

...”

La labor del constituyente de Querétaro, quedó plasmada en nuestra Constitución al condensar las normas y principios considerados indispensables para establecer definitivamente las bases que debía de normar la legislación del futuro en materia del trabajo, “como los factores reales y efectivos de poder que en su tiempo rigieron en nuestro país...”.⁷

⁷ Cfr. LASALLE, Ferdinand. Qué es una constitución. Quinta edición. Panamericana. Colombia. 2001. p. 37.38.

El 31 de enero de 1917, con una asistencia de ciento setenta diputados, se llevó a cabo la ceremonia de firma de la nueva Constitución. En la tarde del mismo día, en sesión solemne, con la asistencia de 184 diputados, Carranza protestó guardar y hacer guardar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De esta forma nuestra Carta Magna de 1917 fue la primera en el mundo en contemplar garantías y derechos a favor de la clase trabajadora.

Es propicio reconocer que México previo a la revolución de 1910, "...era un país sin libertad política, sin libertad de palabra, sin prensa libre, sin elecciones libres, sin sistema judicial, sin partidos políticos".⁸ Por todo ello, "...el pueblo pagó no sólo con sus tierras, sino con su carne y su sangre; pagó con el peonaje y la esclavitud; perdió la libertad y la bendición del progreso".⁹

Recordemos que durante décadas, los latifundios crecieron devorando las tierras comunales de los pueblos indios y convirtiendo a los campesinos de las comunidades en peones, en esclavos de los terratenientes. Miseria y explotación que se extendía a toda clase de trabajadores, bien de minas, fábricas e industrias. Ésta fue la forma atrasada de penetración capitalista en el campo mexicano, de desarrollo durante toda la época de la dictadura de Porfirio Díaz, cuyo mandato se inició en 1876 y duró con sucesivas reelecciones, hasta el estallido de la revolución de 1910".¹⁰

Así, en su tiempo el artículo 123 representó un cambio en las tradiciones constitucionales, una etapa nueva con un horizonte diferente, en la cual, el trabajador posee de antemano la protección y la tutela del Estado, que finalmente reconoce y enaltece el esfuerzo humano. El precepto constitucional

⁸ KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Quincuagésima edición. Costa-Amic. México. 1995. p.9.

⁹ Ibidem. p. 118.

¹⁰ Cfr. GILLY, Adolfo. La revolución interrumpida. "México, 1910-1920: una guerra campesina por la tierra y el poder". Vigésima quinta edición. El caballito. México. 1988. p. 99.

se traduce en la norma dignificadora y proteccionista de la clase trabajadora, es el cimiento de nuestro derecho mexicano del trabajo en su acepción sustantiva y adjetiva. Por lo que los postulados que establece, son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable, los cuales deben ser observados y aplicados por las autoridades del trabajo, particularmente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tutelar, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; imperativa, porque se imponen a la voluntad de la partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual e irrenunciable, porque ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dicha norma consagra pueden declinarlos o renunciar a su aplicación.

2.2 Ley Federal del Trabajo de 1931

Es pertinente recordar que de conformidad con el texto original del preámbulo del artículo 123 de nuestra Constitución, "...las Legislaturas de los Estados expidieron leyes laborales, reglamentarias del mencionado precepto, que constituyen los primeros códigos del trabajo del régimen constitucional del país."¹¹ Resulta lógico suponer que la reglamentación que realizaron las Entidades Federativas en sus respectivas jurisdicciones fue con diversos criterios y alcances.

"Los códigos locales, en sus disposiciones procesales, reglamentaron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como tribunales del trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. El sistema procesal estructurado por

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 85.

esas leyes se inspiró en el procedimiento común pero con las modalidades propias de la nueva disciplina; se introdujo la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas, y se redujeron los términos para tramitar rápidamente los conflictos. En casi todos aquellos códigos se consagraba la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil”.¹²

No obstante el 20 de agosto de 1929, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa que fue ratificada por las legislaturas de los Estados, mediante la cual se modificó el preámbulo del artículo 123 Constitucional, que facultaba de manera exclusiva al poder legislativo federal para expedir leyes sobre el trabajo.

A partir de entonces la elaboración de la legislación laboral federal fue tarea fundamental. Así, “La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos”.¹³ Se constituyó en el cuerpo normativo unificador de la legislación laboral.

La legislación laboral se tradujo en un esfuerzo de integración y desde entonces se contemplaba la aplicación de la figura de la conciliación por las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, en dos de los procedimientos establecidos por la Ley para el conocimiento y resolución de los conflictos laborales.

Fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931, contenía en el Título Noveno “Del procedimiento ante las Juntas”, su apartado procesal, el cual estaba integrado por ocho capítulos, a saber:

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. De las recusaciones.

¹² Idem.

¹³ DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. Tomo I. p. 53.

Capítulo III. De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.

Capítulo IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo V. De las providencias precautorias.

Capítulo VI. De las tercerías.

Capítulo VII. De los conflictos de orden económico.

Capítulo VIII. De la ejecución de los laudos.

De lo anterior se observa que la legislación de trato, establecía fundamentalmente tres procedimientos en la tramitación y resolución de los conflictos laborales ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo sólo nos ocuparemos de los regulados en el capítulo III y IV, es decir, “de la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación” y “de los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje”, pues el procedimiento “de los conflictos de orden económico” no contemplaba, ni tenía aplicación la figura de la conciliación.

En ese tenor, el Capítulo III “De la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación”, estaba integrado del artículo 500 al 510; hacia referencia a la demanda o reclamación en su artículo 500, al establecer:

“Artículo 500. En cualquier caso de conflicto o diferencia de que deba conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, el patrón o trabajador interesados ocurrirán ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente.”

En tanto, el artículo 503 de la legislación laboral, contemplaba la celebración de una audiencia inicial de conciliación, al ordenar:

“Artículo 503. Integrada la Junta en los Términos de los artículos anteriores, ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación.”

El artículo 504 establecía las reglas o formalidades que debía seguir la celebración de la audiencia de conciliación, al disponer:

“Artículo 504. El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados, comparecerán ante la Junta, personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.”

Por otro lado sino se llegaba a conciliar, la Junta debía redactar opinión como amigable componedora en términos del artículo 505, el cual ordenaba:

“Artículo 505. Si no se llega a un acuerdo, la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto de que se formule por una su demanda, se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.

Recibidas las pruebas, la Junta, en vista de las mismas, redactará dentro del tercer día, con los considerandos que la funden, su opinión, como amigable componedora.

Esta opinión será notificada a los interesados para que desde luego, si están presentes, o dentro de 24 horas en caso contrario, manifiesten si la aceptan o no, apercibiéndolos que de no hacer uso

de ese derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.”

En su caso el convenio a que lleguen las partes en conflicto sería sancionado por la Junta; así, el artículo 506 establecía:

“**Artículo 506.** El convenio a que lleguen las partes y aquel que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, será sancionado por la misma. La ejecución quedará a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por conducto de la autoridad que designe.”

En el supuesto de inconformidad de las partes con la opinión emitida por la Junta, el artículo 507, disponía en su primer párrafo:

“**Artículo 507.** Si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta, lo harán saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la Central que corresponda o a la Federal de Conciliación y Arbitraje
....”

Como se puede observar, desde entonces la función conciliadora a cargo de las Juntas Municipales y Federales de Conciliación se encuentra presente en el procedimiento de trato de la Ley de 1931, la cual implicaba una serie de actos, en que las Juntas tenían una participación activa y estaban obligadas a emitir opinión como amigables componedoras, previa formulación de la actora y demandada de su demanda y de las excepciones y defensas, respectivamente, así como el desahogo de las pruebas ofrecidas por su parte.

Por otro lado, el Capítulo III “De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje” que estaba integrado del artículo 511 al 559; en su artículo 511, primer párrafo, establecía la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, la cual tendría verificativo el mismo día, en los términos siguientes:

“Artículo 511. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones. Sólo primer párrafo.”

En tanto el artículo 512, sentaba las bases o formalidades para la celebración de la audiencia de conciliación, al determinar:

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

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

- II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;
- III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren;
- IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y
- V. Si las partes, llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.”

En el supuesto de que las partes en conflicto no llegaran a conciliar, o bien, sino comparecían a la audiencia, la Junta declarararía por terminada la conciliación o los tendría por inconformes con todo arreglo, respectivamente; así, ordenaba en los artículos 513 y 514, en los términos siguientes:

“**Artículo 513.** Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.”

“**Artículo 514.** Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.”

Si bien la función conciliadora a cargo de las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento en cuestión, era igualmente activa e importante, es propicio puntualizar que en el mismo las Juntas no emitían propuesta alguna de solución del conflicto, pues en el supuesto de que

no se lograra la conciliación, se pasaría a la audiencia de demanda y excepciones, es decir, al arbitraje propiamente dicho.

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

Dada la naturaleza dinámica del derecho laboral, tiende al perfeccionamiento de las normas fundamentales que constituye la declaración de los derechos de los trabajadores consagrados en nuestra Constitución. Así, la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo, fue el resultado de la “consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales...”.¹⁴ La nueva legislación laboral se publicó mediante decreto del presidente Gustavo Díaz Ordaz, de fecha 1° de abril de 1970.

Por lo que el 1° de mayo de 1970, surge a la vida jurídica la promulgada Ley Federal del Trabajo, que contenía en el Título Catorce denominado “Derecho Procesal del Trabajo”, su apartado procesal, integrado por diez capítulos, los cuales se enuncian a continuación:

Capítulo I. Disposiciones generales.

Capítulo II. Normas de competencia.

Capítulo III. Recusaciones y excusas.

Capítulo IV. Procedimientos ante las Juntas de Conciliación.

Capítulo V. Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Capítulo VI. Procedimientos especiales.

¹⁴ Ibidem. p. 55.

Capítulo VII. Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Capítulo VIII. Recursos.

Capítulo IX. Providencias cautelares.

Capítulo X. Tercerías.

La legislación contemplaba básicamente cuatro procedimientos en la tramitación y resolución de los conflictos laborales; en todos y cada uno de ellos la función conciliadora a cargo de los tribunales del trabajo estaba presente; así, el Capítulo IV regulaba el “Procedimiento ante las Juntas de Conciliación”; el Capítulo V el “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica”; el Capítulo VI establecía los “Procedimientos especiales”; en tanto el Capítulo VII reglamentaba el “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”.

En ese tenor, el Capítulo IV denominado “Procedimiento ante las Juntas de Conciliación” estaba integrado por los artículos 745 al 750; hacía referencia a las reglas que se observarían en el citado procedimiento en su artículo 748, al disponer:

“Artículo 748. En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, en los casos del artículo 600, fracciones I y II, se observarán las normas siguientes:

I. La junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o al en que hubiese quedado integrada la Junta Accidental. La notificación al demandado se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 688;

- II. Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción;
- III. La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I;
- IV. Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen conveniente;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; y
- VI. El Convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el presidente de la Junta si ésta es Permanente, y en caso contrario se remitirá al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próximo.”

Al respecto se observa que el nuevo procedimiento laboral ante las Juntas, una vez más privilegia la figura de la conciliación, la cual tenía como finalidad abreviar el juicio en su etapa conciliatoria, al imponer a las mismas la obligación de proponer una solución que a su juicio sea propia para el conflicto, así como señalar a las partes la justicia y equidad de su propuesta de solución.

Por otra parte, el Capítulo V denominado “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica”, regulado por los artículos 751 al 781; en el primer párrafo del artículo 752, establecía la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, al ordenar:

“Artículo 752. El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al

demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.”

En tanto, el artículo 753 de la nueva Ley Federal del Trabajo, señalaba las reglas para la celebración de la audiencia referida y ordenaba en lo relativo a la conciliación, lo siguiente:

“Artículo 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;

...”

Así de lograrse la conciliación, se daría por terminado el conflicto formalizado a través de un convenio, el cual debía ser aprobado por la Junta, surtiendo efectos jurídicos como si se tratará de un laudo; en el supuesto contrario, se daría por terminado el periodo de conciliación y se pasaría al de demanda y excepciones.

Por otro lado, el Capítulo VI de los “Procedimientos especiales” estaba integrado por los artículos 782 al 788; así, en su artículo 783, preveía la celebración de una audiencia, la cual debía desarrollarse de conformidad con las reglas que establecía el artículo 785, los cuales estipulaban, respectivamente:

“**Artículo 783.** La Junta, al recibir la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, citará una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.”

“**Artículo 785.** La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I;
- II. Cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que le sean aceptadas.
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 462; y
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.”

En el procedimiento en cuestión, la función conciliadora a cargo de las Juntas tenía un carácter relevante, siendo propicio subrayar que la tramitación de los asuntos era sumaria, pues conforme al referido artículo 785, si las partes no llegan a un acuerdo, expondrán lo que juzguen conveniente, formularán sus peticiones y ofrecerán las pruebas en el mismo acto, las cuales debían desahogarse inmediatamente a efecto de que la Junta pronunciara la resolución procedente.

La legislación laboral de 1970, incorporaba la función conciliadora de las Juntas en el Capítulo VII del “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”, se encontraba regulado por los artículos 789 al 815; así en su artículo 790 privilegiaba la figura de la conciliación, la cual se debía procurar en cualquier estado del procedimiento, al establecer:

“Artículo 790. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.”

En el artículo 793, ordenaba citar a las partes a una audiencia, en tanto, el numeral 794, determinaba las reglas para su celebración, los cuales disponían, respectivamente:

“Artículo. 793. La Junta, al recibir la solicitud, citará a las partes a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.”

“Artículo 794. La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I.** Si el promoverte no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;
- II.** Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición;
- III.** Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

- IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; y
- V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.”

Como se aprecia de lo anterior, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, la función conciliadora a cargo de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, era activa y con diversas modalidades; la legislación incorporaba la figura de la conciliación al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, así como en los procedimientos especiales.

No se omite señalar que mediante las reformas procesales a la legislación laboral de mayo de 1980, se establecen las normas y reglas en vigor que regulan la función conciliadora a cargo de los tribunales del trabajo, en los diversos procedimientos establecidos por la ley para la tramitación y resolución de los conflictos laborales, de los que nos ocuparemos de manera particular y detallada en el capítulo tercero de nuestra investigación.

2.4 Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Si bien ha transcurrido casi un siglo desde que se instituyeron en nuestro país las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los organismos encargados de la resolución de los conflictos de carácter laboral, no ha sido sencillo establecer un criterio definitivo respecto del tema, en virtud de que, por un lado la doctrina y por otro la jurisprudencia, han sustentado puntos de vista diversos y antagónicos en relación a su naturaleza jurídica.

Desde su origen "...se ha expresado en numerosas ocasiones que las juntas de conciliación y arbitraje no son tribunales judiciales, o bien que son tribunales de conciencia, de equidad o de derecho..."¹⁵

Por lo que en atención a nuestro objeto de estudio, desde una perspectiva pragmática, nos parece pertinente indicar que en la actualidad el carácter jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es incuestionable; así podríamos precisar que las Juntas son tribunales especializados de integración tripartita, con jurisdicción para el conocimiento y solución de los conflictos que se presentan en las relaciones laborales reguladas en el apartado "A" del artículo 123 constitucional, con imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

Es importante destacar que la procuración de justicia a cargo de las Juntas, en que aplican e interpretan al derecho laboral en su acepción sustantiva y adjetiva en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, las obliga a observar y respetar el carácter tutelar, imperativo e irrenunciable de las referidas normas laborales, obligación de la que no se encuentran exentas en su función conciliadora realizada en los citados procedimientos.

Sin perjuicio de lo anterior, es conveniente conocer diversos puntos de vista que se han expresado a través del tiempo respecto a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por lo que desarrollaremos algunos criterios en los numerales subsecuentes de nuestra investigación, pues de su estudio y análisis entenderemos de mejor manera su composición, organización y función.

¹⁵ DÁVALOS, José. Coord. Cuestiones laborales. "En homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano". UNAM. México. 1998. p. 279.

2.4.1 Criterio de Héctor Fix-Zamudio

Señalamos con antelación que la doctrina contempla diversos puntos de vista respecto de la naturaleza jurídica de las Juntas, bien por su origen, por su integración y función, por criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación; así, abordaremos la tesis que realiza al respecto el autor de trato.

Para el tratadista, "...las Juntas de conciliación y arbitraje se han convertido, en ausencia de una jurisdicción laboral especializada, en los tribunales mexicanos del trabajo, que con algunas diferencias en su composición paritaria, tienen un carácter similar a los restantes organismos judiciales".¹⁶ Sustenta su tesis en las consideraciones siguientes:

Afirma que las Juntas son tribunales de derecho, no de equidad o de conciencia. Se apoya en el pensamiento de Calamandrei, quien señala las características de los tribunales de equidad, a saber: que los jueces que los integran no actúan como jueces ordinarios sino como amigables componedores, pues el legislador los autoriza para descubrir las disposiciones que deben aplicar en la misma vida social, sin sujetarse al orden jurídico; que excluyen la intervención de jueces profesionales, pues se les tiene desconfianza, en atención a que están vinculados al derecho establecido que se pretende superar; se integran generalmente con representantes de los intereses en pugna; poseen un carácter transitorio; surgen en épocas revolucionarias, pero con el tiempo, una vez que el nuevo derecho se consolida, éste se va incorporando a las disposiciones legales, y en ese momento se van extinguiendo paulatinamente; sus sentencias suelen ser declarativas y no constitutivas.

¹⁶ Ibidem. p. 299.

En ese tenor, el autor refiere que “Si aplicamos los principios anteriores a nuestras juntas de conciliación y arbitraje, ciertamente podemos afirmar que, al menos en la actualidad, no pueden considerarse como tribunales de equidad”.¹⁷

En cuanto a la condición de tribunales de conciencia, sostiene que las Juntas no tienen ese carácter, pues no obstante la terminología empleada por preceptos de la Ley Federal del Trabajo, no es dable que sus resoluciones puedan equiparse a los veredictos de los jurados populares, pues las mismas constituyen verdaderas sentencias, en las que deben expresar y fundar jurídicamente las razones de la valoración de los elementos de convicción.

Como corolario de su tesis, podríamos señalar que el autor considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son genuinos tribunales de derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, que dictan verdaderas sentencias aún cuando reciban el nombre de laudos por razones tradicionales, y que utilizan, pese a que no se reconozcan expresamente, el sistema de la sana crítica para la valoración de las pruebas.

2.4.2 El Pensamiento de Néstor de Buen Lozano

El autor aborda el tema, analizando las vertientes siguientes:

A. Funciones actuales de las Juntas. Señala que de conformidad a diversas disposiciones constitucionales y legales las Juntas de Conciliación y Arbitraje desempeñan funciones jurisdiccionales, administrativas y tutelares y precisa:

¹⁷ Ibidem. pp. 294-295.

Jurisdiccionales: Se manifiestan en la resolución de los conflictos jurídicos y en la composición de los conflictos económicos.

Administrativas: Por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados al tramitar los registros de los sindicatos y al recibir en depósito los contratos colectivos de trabajo.

Tutelares: Al subsanar las demandas de los trabajadores y eximirlos de cargas probatorias; al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos que de acuerdo con las leyes tienen la obligación legal de conservar en la empresa.

B. Naturaleza jurídica de las Juntas. Puntualiza que lo previsto en el artículo 49 Constitucional obliga a considerar si forman parte del Supremo Poder de la Federación, que para su ejercicio se divide en legislativo, ejecutivo y judicial, por lo que señala:

Poder legislativo: Desde el punto de vista formal las Juntas no pertenecen al poder legislativo que se deposita exclusivamente en un Congreso de la Unión. Desde una perspectiva material, no dictan leyes en su carácter de normas generales, abstractas y obligatorias, no modificables por voluntad de los particulares, pues las sentencias colectivas que emiten son normas especiales, abstractas y obligatorias que pueden ser reformadas por acuerdo de las partes.

Poder ejecutivo: Tienen una dependencia concreta del ejecutivo en el orden administrativo, toda vez que el presidente de la República nombra al presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el secretario del Trabajo y Previsión Social, al representante del gobierno en las Juntas Federales de Conciliación. En tanto el gobernador de cada Estado y el jefe del departamento del Distrito Federal, actualmente jefe de gobierno del Distrito

Federal, nombran a su vez, a los presidentes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Puntualiza que no obstante gozan de autonomía jurisdiccional, administrativa y tutelar.

Poder judicial: De conformidad con lo dispuesto por el artículo 94 de nuestra Carta Magna, se deposita su ejercicio en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito; que en los Estados, el poder judicial local esta regulado por separado de la impartición de justicia en materia laboral; por lo que concluye que es evidente que desde el punto de vista formal las Juntas no pertenecen al poder judicial.

Precisa que “Si se atendiera exclusivamente a la función jurisdiccional de las juntas en los asuntos jurídicos sería claro el paralelo respecto de las que realiza el Poder Judicial, no obstante su independencia orgánica. Pero si se advierten las funciones de las juntas en los conflictos económicos, sus facultades administrativas y, a partir de 1980, la responsabilidad tutelar, adicionadas a la elección democrática de los representantes del trabajo y del capital, resulta claro que las juntas no forman parte del Poder Judicial”.¹⁸

C. Tribunales de derecho, de conciencia o de equidad. Estima que no obstante que la legislación laboral les autoriza a resolver “en conciencia”; a partir de 1980, están obligadas a expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, por lo que es claro el carácter de tribunales de derecho; que no son tribunales de equidad, pero sí pueden recurrir a ella al dictar sus resoluciones por mandato del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit p.151.

D. Función de los representantes. Expone que se trata de representaciones sociales y no de representantes de cada parte en el proceso, que tienen la capacidad de juzgar, por lo que es evidente que son Jueces.

E. Naturaleza de las reglas del proceso laboral. Señala que son reglas jurídicas cada vez más técnicas, cuya función es cumplir las formalidades esenciales del procedimiento a que se refiere el artículo 14; que el órgano que las aplica es un tribunal de derecho.

F. Relación de las juntas con el poder judicial federal. Determina que no forman parte del poder judicial federal, no obstante sostiene que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al revisar los laudos que emiten las Juntas está actuando como un tribunal de casación, por lo tanto, no es admisible que las Juntas sean independientes del poder judicial.

Así concluye “que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos constitucionales, autónomos en el ejercicio de sus funciones, pero dependientes administrativamente de los Ejecutivos Federal y Locales, que fungen como Tribunales de Derecho y están capacitados, con restricciones evidentes, a juzgar de los hechos a conciencia”.¹⁹

Una vez expuestas las consideraciones vertidas a través del tiempo por algunos tratadistas en torno a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es pertinente conocer los criterios establecidos al respecto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el siguiente tema a tratar.

¹⁹ Ibidem. p. 155.

2.4.3 Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Como se puede advertir, la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una cuestión que no ha sido fácil determinar, así encontramos criterios concordantes y discordantes en la doctrina, situación que igualmente se refleja en la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal de justicia, el cual ha sostenido fundamentalmente dos criterios al respecto.

Con la ejecutoria emitida el 23 de agosto de 1918, con motivo del amparo promovido por “Lane Rincón Mines Incorporated”, la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó su primer criterio, en que sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecían de imperio y no podían considerarse como tribunales, pues eran autoridades creadas para el conocimiento de los conflictos laborales colectivos y económicos, reservándole a los tribunales del orden común la resolución de los conflictos jurídicos individuales, que las resoluciones de las Juntas aceptadas por las partes, serían ejecutadas por las autoridades jurisdiccionales del orden común.

Asimismo en la ejecutoria “Guillermo Cabrero”, en base a una interpretación puramente gramatical, negaba facultades a las Juntas para conocer de los despidos, atribuyéndolas a tribunales ordinarios, calificaba esos conflictos de asuntos “civiles o comerciales”, poniendo de manifiesto su rechazo a reconocerles el carácter de auténticos tribunales del trabajo.

Así, “...las legislatura estatales dictaron leyes del trabajo en las que influidas por esas corrientes del pensamiento, negaban a las Juntas las facultades necesarias para ejecutar sus propias resoluciones. En la mayoría de

los casos se autorizaba de plano, además, la insumisión al arbitraje, en una observación formal de la fracción XXI del art. 123”.²⁰

El segundo criterio la Suprema Corte de Justicia de la Nación lo adoptó en el año de 1924, con la ejecutoria de fecha 1 de febrero de 1924 conocida como “La Corona”, en que rechaza el argumento de la inconstitucionalidad por violación del artículo 13 de la Constitución (tribunales especiales), y sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían estimarse como tribunales del trabajo con carácter jurisdiccional en el conocimiento y resolución de conflictos económicos y jurídicos.

Mediante resolución de 21 de agosto de 1924, en el amparo solicitado por la Compañía denominada “Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla”, S.A., se reforzó el criterio favorable a la jurisdicción de las Juntas, al estimar que las mismas tenían facultades para ejecutar sus laudos, ya que de no ser así sólo formularían simples declaraciones de derecho, siendo su trabajo estéril y no llenaría su objeto de la pronta resolución de controversias laborales.

Es propicio recordar que uno de los motivos de las discrepancias, “la redacción de la fracción XXI que facultaba a las partes a no someterse al arbitraje, desapareció por la adición propuesta por López Mateos (D.O. de 21 de noviembre de 1962) que al incorporar un nuevo párrafo (“Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente”), dejó claramente establecida una limitación importante a la insumisión patronal, la que no podría hacerse valer en los conflictos individuales, quedando sólo reservada a los de naturaleza colectiva.”²¹

²⁰ Ibidem. p. 137.

²¹ Ibidem. p. 138.

Sí bien la redacción de las fracciones XX y XXI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, suscitaron una diversidad de dudas y polémicas respecto a la competencia y naturaleza de las Juntas, tales como: son verdaderos tribunales del trabajo o simples comités administrativos; tienen facultades para hacer cumplir sus resoluciones; para que clase de conflictos son competentes; son tribunales especiales; es potestativo someterse al arbitraje; actualmente, podríamos señalar que las referidas interrogantes sólo tienen un valor histórico sobre un interesante y nutrido debate, pues dichos aspectos ya están resueltos por la labor práctica y cotidiana de las Juntas y por la propia jurisprudencia. Además las reformas constitucionales de 1962, modificaron las fracciones XXI y XXII del precepto referido de nuestra Carta Magna para suprimir el aparente arbitraje potestativo, y también el aparente carácter potestativo para cumplir con las resoluciones de las Juntas.

Así podemos concluir validamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción para el conocimiento de toda clase de conflictos laborales, con imperio para hacer cumplir sus determinaciones, siendo el arbitraje obligatorio; situación que se ratifica por criterios emitidos en ese sentido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aspectos que dada la naturaleza de nuestra investigación, resulta necesario señalar de manera puntual.

Una vez sentado el origen y naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la aplicación histórica de la conciliación en el derecho laboral; en el siguiente capítulo nos ocuparemos del marco legal en vigor, que regula la función conciliadora a cargo de los referidos tribunales del trabajo en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en la resolución de los conflictos laborales, lo cual nos dará la visión necesaria para reconocer la importancia de dicha función en la impartición de la justicia obrera.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

Para comprender la importancia de la conciliación como instancia obligatoria ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario conocer el marco jurídico de aplicación previsto en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para la tramitación y resolución de los conflictos laborales.

La referida regulación será el aspecto central de estudio en el tercer capítulo de nuestra investigación, en el que podremos encontrar las características, sentido y alcance que el legislador le imprimió a la conciliación en nuestro derecho procesal del trabajo, como medio de solución de los conflictos laborales, así como para conocer la problemática que enfrenta la figura.

3.1 Juntas de Conciliación y Arbitraje

Como se puede advertir las Juntas de Conciliación y Arbitraje por sus antecedentes y gestación, son una institución netamente revolucionaria. Son tribunales que buscan la justicia social, pues tramitan y resuelven los conflictos de dos clases diferentes, y sobre todo porque deben aplicar los principios derivados de los derechos sociales de la legislación laboral, la cual se enriquece en la medida en que sea pronta y oportuna, justicia que se traduce en equilibrio social.

Al respecto, es pertinente subrayar que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria del amparo solicitado por la Compañía

denominada “Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla”, S.A., antes referida, reconoce que dichos tribunales tienen por objeto la pronta resolución de los conflictos laborales, siendo la conciliación un medio ideal para contribuir con dicho propósito.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento constitucional en la fracción XX, apartado “A” del artículo 123 de nuestra norma suprema. Su reglamentación se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, particularmente de los artículos 591 al 647 y demás complementarios.

3.1.1 Funcionamiento

Determinada la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es conveniente señalar su funcionamiento. La fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, indican las ramas industriales, empresas y actividades en las que la aplicación de las leyes laborales corresponde a las autoridades federales. En razón del régimen doble de aplicación de la legislación laboral, han sido creadas una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al menos una Junta Local de Conciliación y Arbitraje por cada una de las Entidades Federativas.

Así, el artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, determina el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al establecer:

“Artículo 606. La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas

Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”

Del precepto legal transcrito se infiere que la referida Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales.

Por otro lado, en relación a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 621 de la ley establece que funcionarán en cada una de las Entidades Federativas y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En tanto, el artículo 623 respecto a la integración y funcionamiento de las Juntas en cuestión, señala:

“Artículo 623.- La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.”

Como se infiere del artículo 623, la integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, atiende a las disposiciones que corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.1.2 Integración

Tal y como lo mencionamos en numerales anteriores, las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el tipo de conflictos que resuelven y sobre todo por que deben aplicar los principios derivados de los derechos sociales de la legislación laboral, tienen una integración sui géneris; así, los artículos 605 y 609 de la Ley Federal del Trabajo, determinan la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Especiales, respectivamente:

“Artículo 605. La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente.”

“Artículo 609. Las Juntas Especiales se integrarán:

- I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y
- II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.”

Finalmente sólo reiteramos que de conformidad con el citado artículo 623, en la integración de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se aplica lo dispuesto al respecto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.2 Procedimiento ante las Juntas de Conciliación

En principio es conveniente precisar que mediante decreto del presidente José López Portillo, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de enero de 1980, en vigor a partir del 1º de mayo de ese año, se establecen las normas y reglas que actualmente regulan la función conciliadora a cargo de los tribunales del trabajo en los diversos procedimientos establecidos por la legislación laboral para la tramitación y resolución de los conflictos laborales.

Asimismo, es oportuno recordar que el procedimiento laboral está dividido en dos etapas fundamentales: la conciliación y el arbitraje. Así las Juntas de Conciliación fueron creadas para conocer fundamentalmente de la conciliación y excepcionalmente del arbitraje, las cuales en atención al ámbito de su jurisdicción pueden ser Federales o Locales.

Corresponde a las Juntas Federales o Locales de Conciliación en términos de lo dispuesto por el artículo 591 y 603 de la ley de la materia, actuar como instancia conciliatoria potestativa para trabajadores y patrones; y como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, esto es, para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El procedimiento de trato se encuentra regulado por el capítulo XVI del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, el cual se integra por los artículos 865 a 869.

Así el artículo 865 de la ley remite a diverso artículo para conocer las normas que regulan el procedimiento, en los términos siguientes:

“**Artículo 865.** En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.”

En ese contexto es necesario recurrir a la fracción I y II del artículo 600 de la legislación a efecto de conocer las normas que deben de observar las Juntas Federales y Locales de Conciliación en el procedimiento en cuestión, el cual establece en su parte conducente:

“**Artículo 600.** Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

...”

Como se aprecia la fracción I del precepto legal, impone a las Juntas procurar un arreglo conciliatorio en el conflicto de trabajo; en tanto, la fracción II las obliga a recibir las pruebas que las partes estimen convenientes en relación a las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Lo estipulado en segundo término resulta contradictorio y ocioso, pues por un lado el ofrecimiento de pruebas presupone que previamente se haya fijado la litis, en virtud de que únicamente los hechos son sujetos de prueba, y sólo así se estaría en posibilidad de estimar su relación con los hechos controvertidos, y por otro, podría implicar dos etapas probatorias en el supuesto de no existir arreglo conciliatorio, lo cual va en perjuicio y economía del proceso laboral.

Asimismo, es de subrayar que se observan diversas lagunas u omisiones en la regulación del procedimiento que nos ocupa, toda vez que a diferencia de lo contemplado por la Ley Federal del Trabajo previo a las reformas de 1980, no se hace señalamiento alguno respecto al escrito de demanda del actor como elemento fundamental para poner en marcha la actividad de las Juntas; ni a la citación de la audiencia respectiva o al término para su celebración; ni establece de manera clara que en el supuesto de no lograr la conciliación, las partes podrán ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, limitándose a señalar que se recibirán las pruebas y agotada su recepción o transcurrido el término de diez días, se remitirá el expediente a la Junta correspondiente.

Así, no obstante que la ley obliga a las Juntas procurar el avenimiento de las partes en el conflicto, no se abunda más sobre el tema, considerando que la conciliación es potestativa para los trabajadores y patrones, que la actuación de las Juntas cada vez es menor e inoperante, tan es así que por acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de septiembre de 1982, quedaron sin función las Juntas Federales de Conciliación.

José Dávalos señala que la pérdida de la eficacia de las Juntas de Conciliación obedece a múltiples razones, entre las que destacan: la mejoría de los medios de comunicación; la prohibición de que estas Juntas operen en los lugares donde funciona una Junta de Conciliación y Arbitraje; lo incómodo que resulta llevar la conciliación ante una autoridad y ventilar la parte jurisdiccional ante otra Junta diferente.¹

Finalmente no se omite señalar que cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, de conformidad con lo previsto por el artículo 867 de la ley, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales; por lo que no se hace mayor comentario al respecto, en el entendido de que en numeral posterior de nuestra investigación se realizará el análisis correspondiente.

3.3 Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

El procedimiento de trato se encuentra regulado por el capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y se integra por los artículos 870 a 891, el cual participa de los principios y normas del derecho procesal del trabajo, que permiten a las Juntas resolver los conflictos laborales en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

De conformidad con el numeral 870 de la legislación de la materia, el procedimiento en cuestión se aplica en la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan señalado una tramitación especial en la propia ley, esto es, constituye la regla general, por lo que es el de mayor operación; en el mismo la Junta no crea con

¹ DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. Cit. p. 220.

sus laudos o resoluciones condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, pues los de carácter jurídico “son los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tienen como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado”.²

La Suprema Corte de Justicia de la Nación refiere que la clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde al número de personas que actúan en la contienda, sino a la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, como la celebración de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o modificación, a efecto de establecer para los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestación de servicios, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando el asunto planteado tenga por objeto la decisión sobre el derecho que un trabajador o varios trabajadores les corresponda personalmente.

En tanto el artículo 871 de la ley, acorde al principio de instancia de parte o sistema dispositivo inherente al proceso laboral, establece que el procedimiento se iniciará 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 correspondiente.

Por su parte el artículo 872, estipula que la demandada se formulará por escrito, acompañada con la copia respectiva para la contraparte, en la cual se expondrán los hechos en que el actor funde sus peticiones, pudiendo adjuntar las pruebas que estime pertinentes para demostrar sus pretensiones.

² DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 539.

Dentro de las veinticuatro horas de haber recibido la demanda, el pleno o la Junta Especial dictará el acuerdo de admisión en los términos señalados por el artículo 873 de la ley, el cual establece:

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

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 estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

Como se advierte del numeral referido con antelación, en el acuerdo de admisión se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia. En el último párrafo se observa la tutela que la Junta debe realizar a favor de los trabajadores actores. Una de las

novedades del precepto de trato en relación a la disposición de la ley de 1970, es la concentración de las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas en una audiencia, lo que tiene como finalidad dar celeridad al juicio laboral.

En ese tenor la legislación laboral en el artículo 875, establece que la audiencia referida con antelación se compondrá de tres etapas, al estipular:

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

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

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

Por su parte, el artículo 876 determina las reglas para el desarrollo de la etapa conciliatoria, en los términos siguientes:

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

- I.** Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II.** La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III.** Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

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

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

Podríamos señalar que de las fracciones que componen el numeral transcrito, se establece y ratifica a la figura de la conciliación con el espíritu, sentido y alcance que le dio el constituyente de 1917, es decir, que las Juntas deben solucionar los conflictos de trabajo por medio de la conciliación, más que por el arbitraje, por lo que otorgan un carácter preponderante a la figura, pues hay una preocupación central de que las partes en conflicto lleguen a un avenimiento, abreviando el procedimiento, en lugar de entrar a la etapa de arbitraje propiamente dicho.

Una de las innovaciones del precepto de trato en relación a la disposición de la ley de 1970, es la comparecencia personal de las partes en la audiencia respectiva, sin la presencia de abogados, asesores o apoderado y, la sanción contenida en la fracción VI, en el sentido de que de no hacerlo así, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, pues de otro modo sucedería lo que en la legislación anterior, donde la conciliación era inoperante porque rara vez intervenían directamente las partes.

Como se advierte, la finalidad de tales disposiciones es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la etapa de la conciliación, con independencia de que se llegue o no a un arreglo, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto, con la intervención fundamental de las Juntas, al estar obligadas por la propia legislación a proponer soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, pues la conciliación por su trascendencia requiere de la presencia directa de los interesados. El precepto de trato se traduce en una medida tendiente a alcanzar el gran objetivo del proceso laboral, el avenimiento de las partes en conflicto.

Respecto de la comparecencia a la audiencia de las personas morales, sólo consideramos conveniente subrayar que deberán comparecer a través de apoderado o mandatario con facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio y obligar a la empresa en el mismo, ya que de otro modo se haría nugatoria la conciliación y resultaría inoperante la disposición contenida en la fracción I del artículo 876 de la ley laboral en comento.

Así la fracción I del artículo 876 referido, impone la obligación a las partes de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, sin la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, por lo que corresponde a la Junta una intervención activa y fundamental en el acercamiento de las mismas para lograr su avenimiento, función sólo circunscrita a la naturaleza tutelar e irrenunciable de la legislación laboral, así como a la obligación de procurar los acuerdos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias; situación que se corrobora con lo previsto en la fracción II del artículo en comento.

En el procedimiento de conciliación se acentúa el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes en la audiencia, pues justamente la función de las Juntas se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre las partes en conflicto, constituye parte esencial de sus atribuciones y funciones.

Como podemos observar el legislador otorgó un carácter preponderante a la figura de la conciliación y confió una participación activa y dinámica a los tribunales del trabajo en su aplicación para la resolución de los conflictos de trabajo. No obstante, "...la realidad es que si las partes, por si mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal...".³

"Los funcionarios de "audiencias" tienen mucho trabajo y mucha más prisa por desahogar la kilométrica audiencia, y en vez de favorecer la conciliación, apremian a las partes a que pasen lo más rápido posible a la siguiente etapa de demanda y excepciones".⁴

Sin perjuicio de lo anterior, de lograrse el avenimiento de las partes, en términos de lo estipulado por la fracción III del artículo 876, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; de tal suerte, por una parte se evita a las partes el desgaste económico, emocional y la pérdida de tiempo que conlleva el desarrollo del juicio con sus consecuencias y riesgos inherentes; por otra se reduce la carga y rezago de los conflictos presentados ante la Junta de

³ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. p. 550.

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Trillas. México. 1997. p. 534.

Conciliación y Arbitraje para su resolución, lo que contribuye a una mejor impartición de justicia en materia obrera.

En el supuesto contrario, es decir, sino se logra conciliar a las partes, se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones en términos de la fracción V del artículo en comento.

Es oportuno puntualizar que el convenio en que se formalice el avenimiento de las partes, debe ser aprobado por las Juntas, con el objeto de que vigilen el cabal cumplimiento del artículo 123 Constitucional, así como de las disposiciones relativas de su ley reglamentaria, que prohíben la renuncia de derechos consagrados a favor de la clase trabajadora, es decir, "...los tribunales del trabajo deben impedir, hasta donde sus posibilidades jurisdiccionales se lo permitan que los trabajadores renuncien a sus derechos".⁵

Sin embargo en la formalización de los convenios "...la conciliación se pierde en la ejecución de fórmulas transaccionales, de simple regateo en el mejor de los supuestos, o en una etapa preprocesal de mero trámite que tiende a reducirse al máximo para agilizar el juicio propiamente dicho".⁶ Lo que ocurre es que los litigantes experimentados disimulan el convenio, que suele implicar alguna rebaja importante, aludiendo a un pago previo hecho fuera de la junta, que el actor acepta haber recibido aunque no sea cierto y que, sumado a la cantidad efectivamente entregada, dé el total de lo estipulado.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 392.

⁶ DE BUEN L., Néstor. Op. Cit. p. 539.

La conciliación no debe entenderse como una transacción, que implica concesiones mutuas admisibles en el derecho civil, y no en el laboral. Por ello la función conciliadora de los tribunales del trabajo, reviste especial relevancia por su dinamismo, y por la tutela de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, función que en la labor cotidiana de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se cumple, o bien, es realizada por personal carente de los conocimientos y perfiles adecuados para su eficaz aplicación, pues muchas ocasiones son las mecanógrafas las que llevan la audiencia respectiva, aún cuando la fase conciliatoria es de una importancia vertebral en el procedimiento laboral.

Consideramos importante recoger estas ideas porque plasman los principios que deben orientar la función conciliadora en los convenios laborales, a efecto de cumplir con el mandato del artículo 123 de la Constitución y su ley reglamentaria, sin dejar de reconocer la dificultad que estriba en llevarlos a la práctica, lo que impone que dicha función sea realizada necesariamente por personal ampliamente capacitado.

3.4 Procedimientos Especiales

Resulta propicio señalar que los procedimientos especiales se incorporan a la Ley Federal del Trabajo de 1970, pues su antecesora no los preveía; así, en la exposición de motivos se señalaba que todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente se traduce en una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque afecten la estabilidad o subsistencia de las empresas.

En esa tesitura, los procedimientos especiales tienen una tramitación breve y concentrada, pues se aplican a cuestiones laborales que en razón de la importancia del asunto o de la sencillez del mismo, requieren una tramitación y resolución más rápida, son la expresión más evidente de la concentración en el proceso laboral.

El procedimiento en cuestión se encuentra regulado por el capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, el cual se integra por los artículos 892 a 899.

En ese contexto el artículo 892 señala los conflictos que deben ser resueltos por esta vía, al tenor siguiente:

“Artículo 892. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.”

Como se observa el precepto remite a diversos artículos de la legislación laboral, los que con motivo de su aplicación pueden suscitar conflictos, a saber:

Artículo 5, fracción III, referente a la jornada inhumana.

Artículo 28, fracción III, respecto a los trabajadores mexicanos que presten sus servicios fuera de la República.

Artículo 151, acciones sobre casas habitación.

Artículo 153, fracción x, en relación a la capacitación y adiestramiento.

Artículo 158, con motivo de la determinación de la antigüedad.

Artículo 162, tocante a la prima de antigüedad.

Artículo 204, fracción IX, acerca de los gastos de repatriación.

Artículo 209, fracción V y 210, referente a la pérdida de buques.

Artículo 236, fracción II y III, respecto al pago de tripulantes aéreos.

Artículo 389, en relación con la titularidad del contrato colectivo.

Artículo 418, con motivo de la administración del contrato ley.

Artículo 424, fracción IV, tocante al reglamento interior de trabajo.

Artículo 427, fracción I, II y VI, en relación a la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 434, fracción I, III y V, acerca de la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Artículo 439, referente a la implantación de maquinaria nueva.

Artículo 503 y 505, respecto a las indemnizaciones por muerte y designación de médicos de las empresas.

En tanto el artículo 893 de la legislación del trabajo, establece que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, en los términos siguientes:

“Artículo 893. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.”

Como señalamos al inicio del tema, el procedimiento especial constituye la expresión más clara de la concentración procesal, pues como se observa del numeral transcrito anteriormente, en la primera audiencia se llevan a cabo las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, todas a decir del artículo en un plazo de quince días contados a partir de la presentación de la demanda.

En tanto el artículo 894 establece que la Junta al notificar al demandado, lo apercibirá que en caso de no concurrir a la audiencia tendrá por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Por su parte, el artículo 895 establece las reglas para el desarrollo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, al determinar:

“Artículo 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I.** La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;
- II.** De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- III.** Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y
- IV.** Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”

El artículo referido remite a las reglas que regulan el desarrollo de la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario, así la Ley Federal del Trabajo, ratifica el carácter preponderante de la conciliación en el juicio laboral, pues prevalece la preocupación central de que las partes en conflicto lleguen a un avenimiento en lugar de entrar a la etapa de arbitraje propiamente dicho, con la amigable intervención de la Junta, delimitada sólo por la naturaleza tutelar e irrenunciable del derecho del trabajo.

En el procedimiento que nos ocupa, igualmente se acentúa el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes en la etapa conciliatoria, pues justamente la función de las Juntas se debe desarrollar con la participación de los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en el avenimiento, la superación voluntaria de las diferencias entre las partes en conflicto, constituye parte fundamental de sus atribuciones y funciones.

“No hay duda de que la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución en beneficio de los trabajadores”.⁷ Por lo que su eficaz aplicación en el procedimiento en cuestión, resulta fundamental, máxime por el tipo de conflictos que se tramitan en el mismo, pues bien por su menor cuantía, que generalmente se traduce en una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, lo que obliga a que las Juntas resuelvan en un breve periodo de tiempo el conflicto, es su razón de ser.

De no ser posible el avenimiento, las partes formularán sus peticiones y ofrecerán y rendirán las pruebas que se hayan admitido, hecho lo cual la Junta oirá sus alegaciones y pronunciará la resolución correspondiente de conformidad con lo previsto por las fracciones II y IV del artículo 895 de la ley.

⁷ ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La justicia laboral. Sista. México. 2001. p. 31.

3.5 Procedimiento en los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

El procedimiento de trato es materia del capítulo XIX, del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y se integra por los artículos 900 a 919.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 900 de la ley, los conflictos colectivos de naturaleza económica tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, "...son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera".⁸ Como resultado del desequilibrio entre los factores de la producción o desajustes de carácter económico que alteran las condiciones de trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo, señala que estos conflictos no se refieren a la interpretación de un derecho adquirido fundado sobre la ley o el contrato, sino sobre una simple reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o bien a crear uno nuevo, los cuales pueden ser planteados tanto por los trabajadores como por los patronos mediante escrito de demanda.

En términos de lo previsto por el artículo 905 de la ley de la materia, después de recibir la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Así el artículo 906 de la ley establece que la audiencia referida se desarrollará en los términos siguientes:

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Tomo II. p. 540.

Artículo 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado;

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Como se observa de la fracción III del artículo citado, la Junta después de oír las alegaciones de las partes, esta obligada a exhortarlas para que procuren un arreglo conciliatorio, así como a realizar las propuestas que estime convenientes para la solución del conflicto; de lograr el avenimiento, en términos de la fracción IV, se dará por terminado el conflicto y el convenio aprobado por la Junta, producirá los efectos jurídicos como si se tratará de un laudo; lo que ratifica una vez más el carácter preponderante de la conciliación y el papel fundamental de la amigable intervención de los tribunales del trabajo para el avenimiento de las partes.

De conformidad con la fracción V del artículo en cuestión, de no lograrse la conciliación, las partes realizarán la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se señalará día y hora para tal efecto.

Sin pretender sustentar la complejidad de este procedimiento, podríamos señalar que la misma obedece más a la práctica y desahogo de pruebas periciales que se ventilan en el mismo, que a los aspectos legales propiamente dichos. Se permite a las Juntas una amplia libertad para practicar todas las diligencias que estime pertinentes, con la limitación que les impone el artículo 919 de la ley, en el sentido de que sólo deberán en todo caso hacer prevalecer el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, por lo que podrán aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios, y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en la Constitución y en su ley reglamentaria en beneficio de los trabajadores; lo anterior refrenda el carácter tutelar e irrenunciable de las normas de trabajo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de observar en su labor conciliadora.

En el procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico, se refrenda nuevamente la preponderancia de la función conciliadora a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 901, determina:

“Artículo 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.”

De lo anterior, se advierte que las Juntas tienen la obligación de procurar ante todo, el avenimiento de las partes, lo que deberán hacer en cualquier estado del procedimiento, con la condición de que no se haya pronunciado la resolución que ponga fin al conflicto, lo que significa la bondad y utilidad del procedimiento conciliatorio.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son los que tienen más hondas repercusiones sociales, por ello la importancia y preocupación del legislador de que se procure el avenimiento de las partes en cualquier parte del procedimiento, dado que cuando las relaciones entre los trabajadores y los empresarios no son armónicas, pueden poner en peligro la paz y el bienestar social, de donde deriva la trascendencia de la conciliación como el mejor de los medios para llevar a cabo la armonía entre los factores de la producción.

En ese contexto es propicio subrayar que los procedimientos conciliatorios establecidos por la Ley Federal del Trabajo como instancia obligatoria para la tramitación y resolución de los conflictos laborales, aún cuando posean características distintas entre ellos, tienden al mismo fin, avenir a las partes en conflicto.

Asimismo, es pertinente puntualizar que en los procedimientos materia de estudio y análisis del capítulo que nos ocupa de nuestra investigación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas por la Ley Federal del Trabajo para intervenir amigablemente en los conflictos de trabajo privilegiando la conciliación, pues es a través de ella donde se proponen fórmulas para concluir las diferencias entre las partes, la cual deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos comprendidos en la misma, y contar con la aprobación de los tribunales laborales para garantizar que no existe renuncia de derechos.

La conciliación como institución fundamental en la procuración de justicia obrera, debe agotarse plena y eficazmente, pues es un medio idóneo para la resolución de los conflictos laborales, que armoniza el encuentro entre trabajadores y empleadores, en que la amigable intervención de las Juntas es fundamental para lograr dicho propósito; por lo que deberá realizarse dicha labor por personal capacitado y especializado para ello; lo que permitirá abreviar el tiempo que pueda durar la resolución del conflicto de interés; evitar que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas y contribuir a mantener la armonía en el seno de las empresas y reducir las cargas y gastos a las partes en conflicto.

Creemos que debe fortalecerse la figura, porque es inherente a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje procurar el avenimiento antes de llegar al arbitraje, por ello, la preocupación e interés de hacer de la conciliación como principio básico del derecho del trabajo, una instancia eficiente y eficaz que propicie la solución pronta y expedita de los conflictos laborales en armonía y con justicia, pues estimamos que adecuadamente implementada por personal capacitado y especializado de las Juntas, arrojaría mayores resultados positivos.

Así la función conciliatoria sería la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales, al ser la instancia más recomendable para la solución de los conflictos de dos clases diferentes, bien individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica; para impartir justicia, la cual se enriquece en la medida en que sea pronta y oportuna, justicia que se traduce en equilibrio y paz social.

Finalmente nos parece conveniente señalar de manera general, las diferencias de la figura de trato con el arbitraje, lo que realizaremos en el numeral siguiente.

3.6 Diferencias con el Arbitraje

Tal y como lo hemos apuntado con antelación, el procedimiento laboral está dividido en dos etapas fundamentales: la conciliación y el arbitraje. Son dos instancias que guardan entre sí, diferencias sustanciales.

Así los tribunales del trabajo en la conciliación tienen la obligación de aproximar a las partes, de facilitar su encuentro en la controversia, en que su amigable intervención es esencial para la resolución del conflicto, no así en la etapa jurisdiccional propiamente dicha.

En la etapa de avenimiento, la intervención y colaboración de las partes es decisiva, pues a ellas corresponde aceptar o no las propuestas de solución planteadas por la Junta; en tanto, en el arbitraje su participación tiene un matiz diferente, la autoridad jurisdiccional no interviene como amigable componedora, impone la resolución al conflicto con carácter obligatorio.

La conciliación presupone llegar a un arreglo aceptado de común acuerdo por las partes en la solución del conflicto; en el arbitraje, se impone la resolución y la participación del actor y del demandado se limita a la defensa de sus propios intereses.

En el procedimiento de avenimiento, la Junta debe atender la opinión de las partes para llegar a todo convenio posible, puede sí, sugerir diversas opciones o alternativas de solución, sólo circunscrita a la naturaleza irrenunciable del derecho laboral, pero las mismas son libres de aceptar o no las propuestas, y no es factible imponer condición alguna; por otro lado, en el arbitraje la autoridad se encuentra obligada para resolver el conflicto sometido a su juicio mediante el laudo, en que deberá expresar los motivos y fundamentos legales que sustente su resolución, juzgando a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia.

La fase conciliadora es un procedimiento breve, en la inteligencia de que es la primera etapa del procedimiento laboral, en la cual no es necesario el ofrecimiento o desahogo de prueba alguna, en tanto, el arbitraje, podríamos decir que es un camino largo, sinuoso y cuesta arriba.

El avenimiento como primera fase del procedimiento laboral, es una instancia que permite abreviar el tiempo en la resolución del conflicto de intereses, que conserva en armonía las relaciones obrero-patronales, es la manera más eficaz y mejor para impartir justicia, la cual se enriquece al ser pronta y oportuna, justicia que se traduce en equilibrio y paz social, no así en el arbitraje.

En ese contexto en el capítulo cuarto y último de nuestra investigación, nos ocuparemos de la figura en cuestión como medio de solución efectivo de los conflictos laborales.

CAPÍTULO 4

LA CONCILIACION COMO MEDIO DE SOLUCIÓN EFECTIVO DE LOS CONFLICTOS LABORALES ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Tal y como se observa de los capítulos anteriores, la conciliación es una institución jurídica preponderante en la solución de los conflictos laborales, así como fundamental la labor de los tribunales del trabajo en su aplicación; no obstante, en la práctica se ha soslayado la utilidad de dicha figura como instancia obligatoria del procedimiento laboral, o bien, es realizada por personal que no cumple con la capacitación y conocimientos necesarios para su eficaz utilización.

Por lo que, en este capítulo se realizan diversas propuestas y planteamientos, con el propósito de hacer del avenimiento de las partes un medio efectivo de solución de conflictos, para así aproximarnos a una mejor y más pronta procuración de justicia obrera.

4.1 Formas

En relación a los tipos o clases de la conciliación, podríamos señalar que la misma puede ser voluntaria u obligatoria, criterio que atiende al hecho de que se exija o no el intento de celebración del acto conciliatorio; judicial o extrajudicial, dicha clasificación tiene en cuenta que la conciliación se realice ante órganos con carácter jurisdiccional o no. En nuestro derecho del trabajo, la conciliación es obligatoria y jurisdiccional.

En principio recordemos que el procedimiento laboral está dividido en dos etapas fundamentales: la conciliación y el arbitraje; así la conciliación se traduce en una instancia obligatoria preeliminar al arbitraje, que debe agotarse con la finalidad de avenir a las partes, en la que la amigable intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en dicho propósito es de vital importancia.

En ese sentido, la conciliación en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para la tramitación y resolución de los conflictos laborales, como medio de solución de los mismos, tiene un carácter obligatorio y procesal, situación que consideramos correcta.

Procesal en cuanto a que constituye la fase primera del procedimiento laboral; y obligatoria, en tanto que es un deber impuesto por la propia legislación laboral a los tribunales del trabajo, con la finalidad de propiciar el avenimiento entre las partes. Así la fase conciliatoria es de importancia vertebral, pues puede resolver de manera inmediata las diferencias entre trabajadores y empleadores.

Si bien es cierto que la conciliación como instancia obligatoria en los procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para la tramitación y resolución de los conflictos laborales, bien individuales o colectivos, jurídicos o económicos, por su singularidad tiene una regulación y aplicación específica; también lo es, que en los mismos se persigue el mismo fin, avenir a las partes en conflicto; por lo que la conciliación resulta ser el mejor de los medios para facilitar y armonizar el encuentro entre trabajadores y patrones, para procurar e impartir justicia de manera pronta y expedita.

Asimismo, es oportuno puntualizar que en los procedimientos referidos con antelación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje por mandato de la Ley Federal del Trabajo, están obligadas para intervenir amigablemente privilegiando la conciliación, pues es a través de ella donde se proponen fórmulas para concluir las diferencias entre las partes en conflicto, las cuales al formalizarse a través del convenio respectivo, deben contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motivan y de los derechos que comprende, así como la aprobación de los tribunales laborales para garantizar que no exista renuncia de derechos por parte de los trabajadores.

4.2 Fines

La conciliación como instancia previa al arbitraje, bien en la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos, económicos o jurídicos tiene como finalidad fundamental avenir a las partes en controversia, encaminarlas hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptada; para lograrlo las Juntas deben de contar con personal capacitado, con facultades de razonamiento, persuasión y de conocimientos profundos en derecho del trabajo en su acepción sustantiva y adjetiva.

El arreglo amistoso entre el actor y el demandado en el juicio laboral, se traduce en una rápida solución de los conflictos de trabajo, en beneficio de los trabajadores y de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, al evitar llevar un juicio largo y tedioso y poner en marcha toda la estructura judicial en la resolución del conflicto.

Esta vía de entendimiento, acelera la solución de los juicios laborales, con certeza y seguridad jurídica para trabajadores y patrones, se constituye así en una instancia, en un paso importante para aproximarnos al mandato constitucional de impartir justicia pronta y expedita, pues justicia retardada no es justicia.

La conciliación como institución fundamental en la procuración de justicia obrera, debe agotarse plena y eficazmente, pues es un medio idóneo para la resolución de los conflictos laborales, que armoniza el encuentro entre trabajadores y empleadores, en que la amigable intervención de las Juntas es fundamental para lograr dicho propósito; por lo que es preciso que dicha labor se realice por personal profesional y especializado para ello.

Al instrumentarse la conciliación de manera eficiente y eficaz por personal capacitado y con las cualidades necesarias para ello, permitiría abreviar el tiempo en la resolución de los conflictos de intereses; abatiría el rezago y la carga en la tramitación y resolución de los conflictos que se ventilan ante los tribunales del trabajo, pues daría pauta a que un porcentaje menor de asuntos se resuelva en el arbitraje; evitaría que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas, así como contribuiría a mantener la armonía en el seno de las empresas.

La impartición de justicia en materia del trabajo, debe obligar a la excelencia, no basta con la aplicación de la norma, es necesario que se haga con oportunidad y eficiencia, por lo que consideramos que debe fortalecerse la aplicación de la conciliación, toda vez que la misma es inherente a la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ello la preocupación e interés de hacer de la institución como principio básico del derecho del trabajo, una instancia eficiente y eficaz que propicie la solución pronta y expedita de los conflictos laborales en armonía y con justicia, pues estimamos que

adecuadamente implementada por personal capacitado y especializado de las Juntas, arrojaría mayores resultados positivos.

Así la conciliatoria sería la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales, al ser la instancia más recomendable para la solución de los conflictos laborales, individuales o colectivos, de naturaleza jurídica o económica; para procurar justicia, la cual se enriquece en la medida en que sea pronta y oportuna.

4.3 Características

Hemos subrayado que la función conciliadora que la Ley Federal del Trabajo impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen un papel activo y preponderante; al respecto podríamos señalar dos vertientes primordiales: tiene como finalidad primera y última, el intervenir amigablemente para que las partes en conflicto encuentren la solución justa a sus diferencias; y segunda, vigilar y observar que en el avenimiento no haya renuncia de derechos por parte del trabajador.

Precisamos en el capítulo anterior, que la conciliación para ser eficaz y eficiente debe ser aplicada por funcionarios de las Juntas debidamente capacitados, con los conocimientos necesarios, al reconocer la complejidad e importancia de la función; en ese sentido la Organización Internacional del Trabajo refiere los atributos que debe tener el conciliador, así: independencia e imparcialidad, dedicación, experiencia en relaciones humanas, trato cordial y amistoso, conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo, capacidad para sacar partido de la experiencia y la información. Sin dejar de considerar lo anterior, a nuestro juicio los funcionarios de las juntas deberán poseer las siguientes cualidades:

Imparcialidad. Para ello el conciliador no sólo debe conducirse con imparcialidad, pues debe lograr que las partes le tengan confianza, le reconozcan su objetividad, por lo que no debe prejuzgar sobre las cuestiones o razones de la controversia. Pero no basta que la posea, sino que tendrá que demostrar claramente que la tiene; mostrarse imparcial es tan importante como serlo realmente; el conciliador debe estar por encima de toda sospecha, pues pierde o merma su autoridad en el momento que se percibe que se inclina a favor de una de las partes.

Dedicación. Debe tener una actitud positiva con respecto a su labor, a sabiendas que es importante y útil, pues si se ejerce con eficiencia, la conciliación no puede convertirse en una actividad rutinaria. El conciliador debe ser mesurado y paciente.

Conocimiento del conflicto. Tiene que contar con toda la información necesaria para intervenir en el conflicto a efecto de conducirse con mayor facilidad en el avenimiento de las partes, mostrarse seguro de sí. El conciliador tendrá que conocer con el mayor detalle posible los antecedentes y hechos de la controversia, pues la preparación del asunto supone la adopción de todas las medidas posibles que permitan hacerle frente a los obstáculos que puedan presentarse durante el procedimiento de conciliación.

Escuchar y persuadir. Debe escuchar y persuadir, pues cuando dos personas se enfrentan poniendo en juego su propio interés, predominará la pasión sobre la razón, por lo que tendrá que escuchar con detenimiento lo que las partes digan y quieran decir, por aburridas e improcedentes que sean en ocasiones las pláticas o discusiones. La persuasión es fundamental para que las partes adopten de común acuerdo la solución del conflicto, máxime que en la conciliación prevalece como elemento esencial la decisión de los propios

interesados; la labor de persuasión exige el conocimiento a detalle del conflicto, así como de las normas de trabajo y de los valores que la sustentan, dominio del idioma, facilidad de expresión y empleo de un lenguaje asequible para las partes.

Argumentación, es fundamental expresar las razones que sustenten debidamente la propuesta de solución planteada, con la finalidad de convencer a las partes de las virtudes y bondades del avenimiento. La argumentación como cualidad para conciliar es total para influir en los combatientes a efecto de que arriben a un acuerdo amistoso.

Si bien es cierto que el método que se plantea, presupone capacitar a los funcionarios del trabajo para llevar a cabo la función conciliadora de manera eficiente y eficaz, y por consiguiente requerir en principio de recursos materiales y humanos; también lo es, que dicha tarea contribuiría para abatir el rezago de la actividad jurisdiccional de los tribunales del trabajo, así como para dar un paso importante, para aproximarnos a una justicia obrera más pronta y expedita, cumpliendo así con el espíritu del Constituyente de Querétaro, con el mandato de nuestra Constitución, de privilegiar la conciliación, de anteponerla al arbitraje.

Bien vale la pena implementar los mecanismos necesarios que contribuyan a su mejor aplicación, pues el avenimiento de las partes como etapa inicial del procedimiento laboral, debe ser realizado por personal profesional y capacitado de las Juntas que cumplan con los perfiles adecuados, concientes de la nobleza y de la importancia de la función encomendada.

Las anteriores cualidades contribuirían a que la función conciliadora se realice con mayor éxito, pues de lo contrario, cuando las diferencias se tornan insuperables, se tienen que resolver a través de la sentencia o del laudo dictado por las Juntas, por lo que aparece la fuerza de la coacción como elemento definidor del conflicto, no es el mejor de los resultados.

4.4 Función Conciliadora de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Recordemos que desde la gestación del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se determinaba el carácter relevante y prioritario de la conciliación en la solución de los conflictos de trabajo, la cual debía ser realizada a través de organismos adecuados, es decir, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, anteponiéndola sobre el arbitraje.

Así la Ley Federal del Trabajo de 1931, como cuerpo normativo unificador de la legislación laboral, en concordancia con el Constituyente de Querétaro, otorgaba de manera preponderante a los tribunales del trabajo una función conciliadora participativa y activa en la solución de los conflictos laborales, con el propósito de solucionar los mismos por medio del avenimiento, más que por el arbitraje; espíritu, sentido y alcance que se ratificó en la Ley de 1970 y en las reformas procesales de 1980, sólo circunscrita al carácter irrenunciable del derecho del trabajo, que las Juntas están obligadas a tutelar a favor de los trabajadores.

Así la conciliación en el proceso laboral se traduce en un procedimiento obligatorio preeliminar al arbitraje, que debe agotarse por los tribunales del trabajo, los cuales al conocer de cualquier conflicto tienen la obligación de intervenir para la celebración de pláticas entre las partes, a las que exhortarán para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio que ponga término a sus

diferencias; esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben tener una participación activa y dinámica en el procedimiento conciliatorio, con lo que se favorece la pronta y expedita solución de los conflictos de trabajo en beneficio de los trabajadores.

La función conciliadora es inherente a la labor de los tribunales del trabajo, al ser un procedimiento obligatorio previo al arbitraje, con una participación sustantiva y dinámica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje impuesta por la Ley Federal del Trabajo, bien en los conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos, con el objetivo principal de avenir a las partes; por lo que su instrumentación como institución fundamental en la procuración de justicia obrera, por personal capacitado y dotado de las cualidades referidas en el numeral anterior, la constituye en un medio idóneo para armonizar el encuentro entre trabajadores y empleadores, pues indudablemente la amigable intervención de las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo es primordial para lograr tal propósito.

Por ello, nuestra preocupación e interés de hacer de la institución en cuestión, como principio básico del derecho del trabajo, una instancia verdaderamente obligatoria, eficiente y eficaz, que propicie la solución pronta y expedita de los conflictos laborales en armonía y con justicia.

Un matiz fundamental de la función conciliadora a cargo de los tribunales del trabajo, deriva del carácter irrenunciable del derecho del trabajo en su acepción adjetiva y sustantiva, lo que impone a las Juntas realizar cuidadosamente dicha tarea, a efecto de que no se traduzca en una afectación o menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, en detrimento de los principios tutelares e irrenunciables del derecho del trabajo.

La doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en las relaciones de trabajo no puede incluirse cláusula alguna que implique renuncia de las normas consagradas a favor de los trabajadores. La prohibición de la renuncia de los referidos derechos, en términos generales comprende dos aspectos: en primer término, la renuncia a exigir el cumplimiento de las normas de trabajo, y en segundo lugar, la renuncia a reclamar el pago de las prestaciones devengadas, pues el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, decreta la nulidad, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé.

Finalmente nos parece pertinente subrayar que la conciliación no debe entenderse como una transacción que implica concesiones mutuas admisibles en el derecho civil, pero no en el laboral, máxime que el referido artículo 33 de la legislación laboral elimina de su texto los conceptos de compensación y transacción que contemplaba su antecesor el artículo 98 de la ley de 1931, dado que la transacción entró en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, toda vez que la misma presupone que las partes se hagan mutuas concesiones y la misma versa fundamentalmente sobre los derechos de los trabajadores, salarios devengados, prestaciones en especie o monto de las indemnizaciones, luego entonces, la figura es contraria al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo, por lo que la función conciliadora de los tribunales del trabajo, reviste especial relevancia por su dinamismo y por la tutela de los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Es oportuno señalar las diferencias de la conciliación y la transacción. Así, para que haya transacción es indispensable que las partes en conflicto se realicen sacrificios recíprocos en lo concerniente a los derechos o pretensiones sobre los que disputan y por los cuales es posible un juicio futuro o tiene su causa el que ya existe. En cambio la conciliación no exige dicho sacrificio, lo propio de la figura es que resuelve o termina un conflicto por avenencia de las

partes, por su mutuo acuerdo, el cual debe ser formalizado a través del convenio respectivo y cumplir con lo ordenado por el referido artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, así como ser aprobado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es importante destacar que la procuración de justicia a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en que aplican e interpretan al derecho laboral en su acepción sustantiva y adjetiva en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, las obliga a observar y respetar el carácter tutelar, imperativo e irrenunciable del derecho mexicano del trabajo, obligación de la que no se encuentran exentas en su función conciliadora.

Consideramos importante recoger estas ideas porque plasman los principios que deben orientar la función conciliadora en los convenios laborales, a efecto de cumplir con el mandato del artículo 123 de la Constitución y de su ley reglamentaria, pues al reconocer la dificultad que estriba llevarlos a la práctica, se impone que dicha función sea realizada necesariamente por personal ampliamente capacitado.

4.5 Requisitos Legales de los Convenios Formalizados con Motivo de la Conciliación

El principio de irrenunciabilidad refleja fundamentalmente el carácter tutelar del derecho del trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como en el procesal; y está presente de manera especial en los convenios que impliquen una solución conciliatoria en los conflictos laborales, por lo que el avenimiento de las partes por disposición de la legislación de la materia se debe formalizar a

través del convenio correspondiente; en ese sentido, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

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

Así, del numeral citado se infiere que para la validez de los convenios en los que se plasma la forma y términos de la conciliación entre las partes en conflicto, deberán cumplir con los requisitos siguientes:

- Constar por escrito.
- Contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.
- Ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Ser aprobado por la Junta, observando que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

La exigencia tiene como finalidad que exista una constancia precisa y detallada de los hechos, de los derechos que derivan de ellos y de las razones que condujeron al convenio, en el entendido de que la aprobación por parte de la Junta presupone la vigilancia y cumplimiento de que el mismo no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador. Requisitos imperativos que

derivan de la propia naturaleza del derecho del trabajo, de su carácter tutelar e irrenunciable, sin los cuales el convenio sería nulo.

De lo anterior, se revela que la función primordial que realizan las Juntas en el avenimiento de las partes, sólo se encuentra circunscrita al carácter irrenunciable de las normas de trabajo. La disposición es de importancia capital, porque es consecuencia de la naturaleza del derecho del trabajo, al delimitar una de las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en las que revela mejor su esencia, pues les corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de abuso que se pretenda realizar aprovechando la falta de recursos, preparación y el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores.

Por un lado el artículo 33 de la ley al determinar que es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que se deriven de los servicios prestados y establecer la obligación de que todo convenio para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, ratifica el carácter irrenunciable del derecho del trabajo; y por otro, impone a la Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de observar que dicho principio se cumpla. Lo anterior, pone de manifiesto el carácter proteccionista y tutelar de las normas de trabajo.

Finalmente, nos parece conveniente citar algunos criterios que en relación a la conciliación y a los convenios celebrados con motivo de ella, sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los que referiremos en el numeral siguiente.

4.6 Jurisprudencia

Dentro de los criterios jurisprudenciales emitidos por nuestro más alto tribunal, así como por los Tribunales Colegiados de Circuito en relación a la conciliación y de los convenios celebrados con motivo de ella, nos parece conveniente mencionar los siguientes:

CONVENIO EN MATERIA LABORAL, INEFICACIA DEL, CUANDO NO SE RATIFICA POR EL TRABAJADOR. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá constar por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará, siempre que no contenga renuncia de los derechos del trabajador. Por tanto, es incuestionable que si tratándose de esos acuerdos interviene el apoderado del trabajador y éste no los acepta, no podrán surtir efectos definitivos y, por consiguiente carecen de eficacia legal.

El criterio jurisprudencial sostenido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil y del Trabajo del Segundo Circuito, ratifica la exigencia de que todo convenio, y en consecuencia, los celebrados con motivo del avenimiento de las partes en conflicto, para ser válido deberá constar por escrito y contener una relación pormenorizada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en el mismo, el cual será aprobado por la Junta siempre que no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador. Adicionalmente, confirma la obligación de que en la conciliación necesariamente deberá intervenir personalmente el trabajador para que el acuerdo amistoso en su caso tenga validez.

RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. Deben especificarse circunstancialmente los conceptos que comprenda. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación para ser válido deberá contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; de manera que si en un finiquito liberatorio no se especifican circunstancialmente los conceptos y no se determina el periodo ni las prestaciones a que los mismos corresponden, es obvio que no se cumplieron los requisitos a que se refiere el artículo 33 invocado.

La tesis de jurisprudencia emitida por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nuevamente pone de manifiesto que en términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, todo convenio o liquidación, para ser válido debe de referir de manera detallada los hechos y el derecho comprendido en el mismo, lo que confirma el carácter tutelar e irrenunciable del derecho del trabajo,

RENUNCIA DE DERECHOS, IMPRESCRIPTIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE NULIDAD. La acción para impugnar de nulidad un convenio que implica renuncia de los derechos de los trabajadores, es imprescriptible. En efecto, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, establece: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: a)... h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Ahora bien, dado el carácter imperativo del derecho del trabajo, debe concluirse que todo convenio celebrado en contravención a las disposiciones invocadas, es nulo de pleno derecho por lo que la acción de los trabajadores para impugnarlo es imprescriptible.

Hemos seleccionado la ejecutoria anterior, porque abarca la interpretación relacionada de los preceptos fundamentales concernientes a la irrenunciabilidad de derechos y la nulidad de las cláusulas que contengan tales renunciaciones.

CONVENIO, NULIDAD DE PLENO DERECHO. Cuando se requiera la intervención jurisdiccional para invalidar o reparar las violaciones a los derechos del trabajador contenidas en un convenio, ésta puede promoverse o bien mediante la demanda de nulidad parcial o total, o haciendo caso omiso de las cláusulas que son nulas de pleno derecho, y demandar el pago de las prestaciones que constituyen derechos irrenunciables y que se habían omitido en el convenio; ya que cualquiera de las dos vías es válida y conduce a los mismos efectos.

La inserción del criterio sostenido por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el A.D. 2371/80, con fecha 27 de octubre de 1980, obedece al hecho de que contempla las vías para invalidar o subsanar violaciones hechas a los derechos de los trabajadores contenidas en los convenios celebrados con motivo de la conciliación.

LA CONCILIACIÓN, FUNCIÓN DE LAS JUNTAS EN. El quejoso confunde la transacción de derecho civil con la conciliación consignada en el artículo 123: aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no sólo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta dónde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliadora tienen los tribunales de trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por lo contrario, su función es activa y consiste, a la vez que en ayudar a las partes a la

transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la Ley.

Las ideas expuestas en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de fecha 25 de noviembre de 1936, reconocen y puntualizan que la función conciliadora encomendada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje es activa y dinámica, con dos directrices fundamentales, por un lado, propiciar el avenimiento de las partes en conflicto, y por otro velar que no haya renuncia de derechos por parte del trabajador.

ANTIGÜEDAD, IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.

Dados los términos de los artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 22 de la Ley Federal del Trabajo, “no puede el trabajador renunciar válidamente a los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la empresa, y menos los representantes del sindicato, sin el consentimiento del trabajador, pueden convenir esa renuncia”. Amparo directo 940/59, Maximino Gómez Torres, 24 de julio de 1959. ejecutoria.

De la ejecutoria transcrita se infiere que la irrenunciabilidad del derecho del trabajo no sólo se limita a las garantías mínimas consagradas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, pues debe comprender todos los derechos definidos como patrimonio del trabajador, lo que incluye todos los efectos jurídicos del contrato, entre ellos, derechos contractuales extralegales como la jubilación y situaciones de hecho, como la antigüedad.

Para concluir el presente capítulo, es menester mencionar con base al análisis de la figura de la conciliación, que si la Constitución y su ley reglamentaria reconocieron y dotaron a la conciliación como una instancia preponderante y prioritaria en la resolución de los conflictos de trabajo, bien vale la pena implementar las medidas que contribuyan a su mejor aplicación y funcionamiento.

En ese sentido, nuestra investigación es un pequeño esfuerzo encaminado a ese propósito.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se traduce en la norma dignificadora y proteccionista de la clase trabajadora, es el cimiento del derecho mexicano del trabajo en su acepción sustantiva y adjetiva, los postulados que establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable, los cuales deben ser observados y aplicados por las autoridades del trabajo, particularmente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEGUNDA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales instituidos por el Estado con carácter jurisdiccional encargados de la procuración de justicia en materia del trabajo, al aplicar e interpretar el derecho laboral en su aspecto sustantivo y adjetivo en los diversos procedimientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo para la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, están obligadas a respetar y cumplir con el carácter tutelar, imperativo e irrenunciable del derecho mexicano del trabajo.

TERCERA. Desde la gestación del artículo 123 de nuestra Carta Magna, se determinaba el carácter relevante y prioritario de la conciliación en la solución de los conflictos de trabajo; espíritu, sentido y alcance que se ratificó por el legislador ordinario en la Ley Federal del Trabajo, al establecer a la figura en cuestión como una instancia obligatoria previa al arbitraje y asignar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una función sustantiva y dinámica en su aplicación, con el objetivo principal de avenir a las partes en conflicto, sólo circunscrita al carácter irrenunciable del derecho del trabajo que las referidas autoridades jurisdiccionales están obligadas a tutelar a favor de la clase trabajadora.

CUARTA. Por mandato de la legislación laboral, la conciliación es una institución jurídica prioritaria y preponderante en la solución de los conflictos laborales, así como fundamental la labor de los tribunales del trabajo en su aplicación; no obstante, en la práctica se ha soslayado la utilidad de dicha figura como instancia obligatoria del procedimiento laboral, o bien, se realiza por personal que no cumple con los conocimientos y perfiles necesarios para su eficaz utilización.

QUINTA. La conciliación como medio de solución de los conflictos de trabajo que se someten al conocimiento de los tribunales del trabajo, es la mejor instancia para facilitar y armonizar el encuentro entre trabajadores y patronos, para procurar e impartir justicia de manera pronta y expedita.

SEXTA. La función conciliadora encomendada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una labor compleja e importante, por lo que consideramos que la misma debe ser realizada por personal profesional debidamente capacitado de los tribunales del trabajo, conscientes de la nobleza y de la utilidad de su instrumentación.

SÉPTIMA. Planteamos la necesidad de capacitar adecuadamente a los funcionarios encargados del avenimiento de las partes como etapa primera del procedimiento laboral, a efecto de dotarlos de los conocimientos y habilidades necesarias para ello, pues estimamos que los mismos deben de poseer como cualidades esenciales para cumplir eficazmente con su función, la imparcialidad, dedicación, conocimiento del conflicto, saber escuchar y persuadir, capacidad de argumentación; para con ello reivindicar el propósito del constituyente de Querétaro, el mandato de la Ley Federal del Trabajo, de privilegiar la conciliación, de anteponerla al arbitraje.

OCTAVA. Consideramos que la voluntad y esfuerzo encauzado con la finalidad de hacer de la conciliación una institución eficiente y eficaz, permitirá reducir las cargas y gastos a las partes en conflicto; impartir justicia de manera pronta y expedita; abatir el rezago en la tramitación y resolución de los conflictos que se ventilan ante los tribunales del trabajo, pues daría pauta a que un porcentaje menor de asuntos se resuelva en el arbitraje; evitaría que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas, así como contribuiría a mantener la armonía y el equilibrio en el seno de las empresas.

FUENTES CONSULTADAS

ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La justicia laboral. Sista. México. 2001.

CARPIZO, Jorge. Estudios constitucionales. Octava edición. Porrúa. UNAM. México. 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Trillas. México. 1997.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones jurídico laborales. Porrúa. México. 2000.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de derecho procesal del trabajo. Esfinge. Estado de México. 1989.

DÁVALOS, José. Coord. Cuestiones laborales. “En homenaje al maestro Mozart Víctor Russomano”. UNAM. México. 1998.

DÁVALOS, José. Derecho colectivo y derecho procesal del trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 2004.

DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. Décima segunda edición actualizada. Porrúa. México. 2002.

DÁVALOS, José. Tópicos laborales. “Derecho individual, colectivo y procesal, trabajos específicos, seguridad social, perspectivas.” Tercera edición. Porrúa. México. 2000.

DE BUEN L, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Cuarta edición actualizada. Porrúa. México. 1996.

DE BUEN L, Néstor. Derecho del trabajo. “Conceptos Generales”. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. “Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales”. Tomo I. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1993.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. “Seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga”. Tomo II. Décimo tercera edición actualizada. Porrúa. México. 1993.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

FIX-ZAMUDIO, Héctor. Metodología, docencia e investigación jurídicas. Décima segunda edición. Porrúa. México. 2004.

GILLY, Adolfo. La revolución interrumpida. “México, 1910-1920: una guerra campesina por la tierra y el poder”. Vigésima quinta edición. El caballito. México. 1988.

GÓNGORA PIMENTEL, Genaro David y Miguel, Acosta Romero. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. “Doctrina, legislación, jurisprudencia”. Tercera edición. Porrúa. México. 1987.

HERNÁNDEZ PIÑEIRO, Felipe. Las nuevas pruebas en el procedimiento ordinario laboral. Porrúa. México. 2003.

KENNETH TURNER, John. México bárbaro. Quincuagésima edición. Costa-Amic. México. 1995.

LA BIBLIA DE JERUSALEM ILUSTRADA. Antiguo y nuevo testamento. Promociones editoriales mexicanas. México. 1980.

LASALLE, Ferdinand. Qué es una constitución. Quinta edición. Panamericana. Colombia. 2001.

PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. José M. Cajica, JR. México. 1956.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los artículo 27 y 123 de la Constitución política de 1917. Gobierno del Estado de Puebla. México. 1945.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del trabajo. Trillas. México. 2001.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo, Morales S. Derecho procesal del trabajo. Sexta edición. Tercera reimpresión. Trillas. México. 1989.

TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho procesal del trabajo. Porrúa. México. 2003.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Derecho procesal del trabajo. México. 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. “Teoría integral”. Sexta edición actualizada. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 1985.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sista. México. 2007.

Ley Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1966.

Ley Federal del Trabajo. Secretaria del trabajo y previsión social. México. 1970.

Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2007.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo "A-CH". Décimo tercera edición. Porrúa. UNAM. México. 1999.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo "I-O". Décimo tercera edición. Porrúa. UNAM. México. 1999.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésimo octava edición. Porrúa. México. 2005.