

879309

3  
2eg.



**UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE**

Escuela de Derecho

Con estudios incorporados a la  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

CLAVE: 879309

**"LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL"**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

**PEDRO ORDOÑEZ JAMAICA.**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1986



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 está 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.

" LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL "

I N D I C E

NOTA HISTORICA -----	1	-	2
CAPITULO PRIMERO			
" CONCEPTO DE CONCILIACION " -----	3	-	14
CAPITULO SEGUNDO.			
" OBJETIVO Y REQUISITOS DE LA CONCILIACION " -----	15	-	31
CAPITULO TERCERO.			
" ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN MEXICO "-----	32	-	53
A).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.			
B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.			
CAPITULO CUARTO.			
" LA CONCILIACION CON LA REFORMA PROCESAL DE 1980 "-----	54	-	94
CONCLUSIONES-----	95	-	98
BIBLIOGRAFIA-----	99	-	100

NOTA HISTORICA.

AUSTRALIA.- Nuevo Gales del Sur, en 1812 se dictó una Ley que organiza el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, la Ley del 21 de diciembre de 1894 crea un Consejo de Conciliación.

ESPAÑA.-"En la legislación tradicional Española, encontramos la -- Conciliación en los principales momentos jurídicos: " Los Mandadores de Paz del Fuero Juzgo ( ley 15, título I, libro II ), Los -- Jueces Avenidores ( ley 23, título IV, partida III ); la misma institución se encuentra en las Ordenanzas de Bilbao y en las Instituciones dadas a los Corregidores en los tiempos de Carlos III." (1)

Además, encontramos la primera disposición Española, sobre la Conciliación y el Arbitraje en la Ley de dicho nombre, promulgada con fecha 19 de mayo de 1908. Pero la modestia de esta Ley, de escasa aplicación, no podía presagiar la frondosidad que en lo futuro la legislación Española alcanzaría en estas materias.

Posteriormente, mediante decreto del 10 de agosto de 1916, se estableció un sistema de Conciliación previa especial y de Arbitraje - potestativo, el cual por Decreto del 25 de agosto de 1923 se hizo extensivo a todas las industrias.

EN FRANCIA,"la Conciliación fue el espíritu de los célebres Consejeros de Prudentes, modificada dicha Conciliación por el espíritu-progresista de la época, siendo incluido en la Constitución Española de 1812. " (2)

EN GRECIA. " Los "temostetes " se encargaban, previo estudio de -- los negocios, de conciliar los intereses de las partes en los términos de la Ley." (3)

NUEVA ZELANDIA .- En este país funcionaban los Tribunales de Conciliación en cada uno de los siete distritos que lo formaban.

EN ROMA.-"La Conciliación fue aceptada como medio para terminar - los pleitos entre las partes y las Leyes de las XII Tablas, consideraron y respetaron dicho precedente.

Es indudable que el cristianismo no solo encontró, sino también - fomentó la Conciliación, como la mejor forma de hacer proselitismo religioso." (4)

(1) (2) (3) (4) Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porras y - López. Edit. Textos Universitarios. Año 1971. página 212.

## CAPITULO PRIMERO.

### " CONCEPTO DE CONCILIACION " .

Para facilitar el entendimiento y comprensión del presente trabajo, es menester ante todo, conceptuar el objeto del mismo, que en la especie lo constituye la Conciliación.

Haciendo notar para tal efecto que, desde la época de los Romanos, éstos evitaban hacer o proponer definiciones, optando por resolver en forma práctica los problemas que se les planteaban.

En esas condiciones, a continuación transcribiré las opiniones -- conceptuales de célebres juristas de indudable prestigio a nivel mundial, citados por el Maestro Armando Porras y López, en su obra " Derecho Procesal del Trabajo ", Editorial Textos Universitarios, páginas 213, 214 y 215 inclusive, las cuales son del tenor literal siguiente:

CARNELUTTI : " La Conciliación es una función del estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección."

CALAMANDREI: " La Conciliación en el Derecho Procesal Italiano, a yuda a la ley para que las partes encuentren entre sí mismas su derecho. Es la actividad que sirve pa ra ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas. "

CHIOVENDA: " El estado se reserva para sí, el derecho autocomposi

tivo, porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la posibilidad de que se logre. "

GOLDSHMIDT : " La Conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso. "

C. DE FROMONT

DE BONAILLE : " La Conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo. "

KISCH : " En Alemania, la Conciliación es una institución Nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público. "

SCELLE : " La Conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho. "

PRIETO CASTRO: " Al poderse hacer transacciones, éstas ( las partes ), entran de lleno a la Conciliación, por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso. "

HERNAIZ MARQUEZ : " En ella ( la Conciliación ), confiadas ambas partes en la imparcialidad del juez y respaldadas por su autoridad, puede iniciarse y concretarse fórmulas de arreglo que siempre han de hacer terminar la divergencia entre actor y demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiese en su día."

ANTOKIETZ : " La Conciliación tiene por objeto procurar un avenimiento directo entre las partes en conflicto, mediante los buenos oficios o de la mediación de la autoridad competente o de un organismo al efecto creado. "

RAFAEL CALDERA : " La Conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes. "

M. DE LA PLAZA : " Tiende la Conciliación, fundamentalmente a evitar el pleito y, por este motivo, se le concibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a su imitación. . . . "



ESTAFORINNI : " El Derecho Procesal ha reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen las soluciones conciliatorias, siendo oportuno que en ellas se inspiraron los Conseils Prud'hommes, - primera magistratura del trabajo. "

PODETTI : " La Conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo. "

TRUEBA URBINA : " La Conciliación es solo un procedimiento de avenio. "

La Oficina Internacional del Trabajo citada igualmente por el Jurista Armando Porras y López, en su obra " Derecho Procesal del Trabajo, página 215, sostiene el siguiente concepto : " El Procedimiento de Conciliación dá a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas, - facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas, para comprender el punto de vista de la otra. "

Por su parte, el jurista Juan Palomar de Miguel, en su " Diccionario para Juristas ", Editorial Mayo Ediciones, año 1981, página - 287, define a la Conciliación de la manera siguiente:

" CONCILIACION.- Del latín conciliatio. Femenino. acción y efecto de conciliar, semejanza o - -

conveniencia de una cosa con otra. Favor o protección que uno se grangea. Derecho de Audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en la que la autoridad-judicial procura avenir a las partes, con el fin de evitar el proceso. "

A continuación pasaré a realizar una breve crítica personal, así - como comentarios a todos y cada uno de los conceptos que sobre la Conciliación, fueron transcritos, y que por economía, sólo expon - dré un extracto de cada uno de ellos.

CARNELUTTI afirma que la Conciliación es una función del estado.

COMENTARIO.- En nuestro derecho laboral aún cuando no interviene - el estado, se busca principalmente la intervención personal de las partes, que son las directamente interesadas y, por lo tanto quie - nes pueden resultar beneficiadas o perjudicadas. Por otra parte, la autoridad laboral no ejerce actividades de dirección sino simple - mente de amigable componedor.

CALAMANDREI sostiene que la Conciliación ayuda a la Ley y a los -- particulares.

COMENTARIO.- En primer lugar, no menciona en que consiste esa ayu - da e igualmente, omite en aportar un concepto sobre la Concilia - ción y por otra parte, es importante recalcar que en nuestra legis -

lación laboral la Conciliación forma parte efectiva de la Ley.

CHIOVENDA considera solo la posibilidad de que se logre la Conciliación en base a la jerarquía de la autoridad que la intente.

COMENTARIO.- No obstante lo anterior, al igual que el autor anterior, omite señalar concepto alguno sobre la Conciliación.

GOLDSCHMIDT afirma únicamente que la Conciliación no forma parte del procedimiento contencioso.

COMENTARIO.- Este autor al igual que Calamandrei y Chiovenda, adolece de aportar un concepto sobre la Conciliación.

C. FROMONT DE BONAILLE destaca únicamente la importancia de la participación de las partes.

COMENTARIO.- En nuestro Derecho Laboral no solo es importante la intervención de las partes, tan es así que, además de requerirse la presencia física de ellas, también se realza la importancia de la intervención de la autoridad laboral en la celebración de las pláticas conciliatorias, en la búsqueda de un avenimiento entre las mismas.

KISCH sostiene que la Conciliación es una institución eminentemente de carácter público.

COMENTARIO.- Es indiscutible que por ser el Derecho Laboral de or

den público, lo es de igual manera su procedimiento; más sin embargo, se olvida de proporcionar un concepto sobre la Conciliación.

SCELLE afirma que las partes en la Conciliación se encuentran en litigio.

COMENTARIO.- Al igual que anteriores autores, omite aportar concepto alguno sobre la Conciliación, y aún más, en mi opinión personal resulta inadecuado el término " litigio " utilizado, toda vez que en ese momento procesal no se ha trabado litis alguna.

PRIETO CASTRO sostiene que la Conciliación toma la naturaleza de un proceso.

COMENTARIO.- En concepto del sustentante, considero no muy acertado lo anterior, si por partes entendemos aquellas quienes ejercitan acciones u oponen excepciones, por lo que para empezar, en la etapa conciliatoria no sucede tal ejercicio u oposición citados. Además, aún cuando dicha etapa es anterior a su diversa de demanda y excepciones en la que sí efectivamente se traba la litis; no significa un proceso distinto, sino todo lo contrario, ambas etapas forman parte de un mismo proceso.

HERNALZ MARQUEZ considera que en la Conciliación se inician y se concretan fórmulas de arreglo.

COMENTARIO.- Por principio de cuentas no establece quien o quienes concretan dichas fórmulas de arreglo. Además, tratando de suplir e

sa deficiencia e independientemente de la autoridad laboral proponga alguna solución, compete a los interesados, los que directamente en forma personal tratar de llegar a un acuerdo.

ANTOKILETZ sostiene que la Conciliación tiene por objeto procurar una avenimiento directo entre las partes en conflicto, mediante -- los buenos oficios o de la mediación de la autoridad competente o de un organismo al efecto creado.

COMENTARIO.- Considero que el concepto vertido por el jurista Antokiletz es uno de los que más comulga con nuestra legislación laboral. Lo anterior se puede comprobar de la simple lectura del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Aún más, es importante recalcar que el autor en cita ya preveía la creación de organismos especializados en llevar a cabo el acto conciliatorio exclusivamente.

RAFAEL CALDERA afirma que la Conciliación se llevará a cabo ante autoridades ya establecidas o ante unas formadas por las partes voluntariamente.

COMENTARIO.- Desde luego cabe decir que la ley de la materia determina expresamente las autoridades a que alude el autor a comento.- Por otra parte, excluye mencionar la intervención de dichas autoridades del trabajo en la práctica del acto conciliatorio, concretándose a mencionar que se realizará ante ellas.

M. DE LA PLAZA manifiesta que la tendencia fundamental de la Conci

liación es la de evitar el " pleito " .

COMENTARIO.- Si bien es cierto que el evitar el " pleito " ( utilizando las mismas palabras del autor ), es una de las finalidades de la Conciliación, también lo es que es omiso en aportar un concepto sobre el particular, por lo que no aporta nada nuevo.

STAFORINNI afirma que el reconocimiento que el Derecho Procesal Laboral ha realizado de las ventajas de llegar a un avenimiento entre las partes, es de vital importancia en la Conciliación.

COMENTARIO.- Sin dejar de reconocer la validez de tal reconocimiento legal de las ventajas que acarrea un arreglo conciliatorio, en igual forma que anteriores autores, no conceptúa a la Conciliación.

PODETTI sostiene que la Conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo.

COMENTARIO.- Es sin duda una magnífica frase, pero introduce nuevos términos que en lugar de darnos una idea clara de la Conciliación, lo complica; toda vez que habría que desentrañar lo que este autor entiende por " justicia del trabajo " y consecuentemente determinar lo que quiere dar a entender por " esencia " .

TRUEBA URBINA opina que la Conciliación es sólo un procedimiento de avenio,

COMENTARIO.- Si bien es cierto lo anterior, cabe mencionar también-

que dicha opinión adolece de exponer la forma de alcanzar ese avenio y la intervenci3nde la autoridad laboral en su logro; así como las consecuencias jurídicas de dicho avenimiento.

LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO considera que las partes se encuentran ya en litigio y, por último, que se evita la merma económica entre ellas.

COMENTARIO.- Es necesario precisar que la litis en un juicio laboral se traba en la etapa de demanda y excepciones y no antes de ella. Además, omite hacer mención de la intervención de la autoridad laboral en la celebración de la etapa conciliatoria. Por otra parte, establece dos cuestiones bastante interesantes que son: la reducción de lo reclamado a proposiciones concientes, pues sabido que en la práctica en los escritos de demanda se reclaman prestaciones o indemnizaciones habidas y por haber; sin tomar en cuenta la certeza del derecho en que lo fundan, la primera. La segunda cuestión consiste en que efectivamente se evitan los gastos que el juicio les pueda acarrear a las partes, entendiéndose por tales, aquellos de carácter personal y no las costas ( que como es de explorado derecho, en materia laboral en nuestra legislación, no existen ).

Por mi parte, el concepto que sobre la Conciliación propongo, es el siguiente:

" La Conciliación es el procedimiento de avenio, por-

virtud del cual las partes en forma personal y con intervención de la autoridad laboral, proponen, -- discuten y aprueban en su caso, la solución que -- ponga fin al conflicto y que cumple con las preten ciones de las partes, evitando de esta manera el - procedimiento en su etapa contenciosa. "

De lo anterior se derivan varias circunstancias que merecen una -- breve ampliación.

En efecto, la aprobación que las partes hagan de la fórmula de a-- rreglo, lo harán manifestando su consentimiento y aceptación de ma nera libre y expresa. Asimismo, al decir que dicha solución aproba da por las partes, cumpla con sus pretenciones, significa que la - misma satisfecerá en mayor o menor grado lo reclamado; según la -- certeza del derecho en que se funde.

Lo anterior tiene su razón de ser -como lo manifesté en párrafos - anteriores-, en lo que sucede en la vida práctica. Toda vez que en el escrito inicial de demanda se plasma el reclamo de prestaciones o indemnizaciones habidas y por haber, y aún más, se dá el case en que lo anterior se hace a sabiendas de que se carece de derecho al guno para reclamar algo. En tales condiciones, es razonable que am bas partes deban ceder parte de lo pretendido.

Sin embargo, sin pecar de pesimista, hay sino un gran número, sí - algunos casos en que la fórmula de arreglo alcanzada en el acto -- conciliatorio satisface al cien por ciento lo reclamado. Sin em--



bargo, en otros casos, puede la parte obligada al pago de lo reclamado, ante tal situación, puede optar por esperar se dicte el Laudo correspondiente.

Dicho con otras palabras, en virtud de que las partes no tienen la completa certeza de que lo que reclaman, es a lo que efectivamente les faculta la Ley, es por ello que deben ceder en sus pretenciones a lo más equitativo posible; facilitándose con ello un muy posible arreglo conciliatorio.

## CAPITULO SEGUNDO.

### " OBJETIVO Y REQUISITOS DE LA CONCILIACION "

La Conciliación es una institución procesal descuidada desgraciadamente por la doctrina como por la mayoría de los estudiosos del de recho, pero en lo personal considero que para su práctica se requiere de una intensa gama de conocimientos jurídico-laborales; -- del conocimiento de la realidad socio-económica del momento, y por que no, de habilidades psicologicas reunidas en el conciliador. Afín de hacer ver a las partes la trascendencia e importancia que para ellas guarda este momento procesal, momento en el que pueden finiquitar sus diferencias en favor de una justicia más rápida, equitativa y sobre todo de una " tranquilidad "; sí dicho entre co- millas, porque no es más que una tranquilidad relativa, como consecuencia de los cambios tan bruscos de nuestra economía nacional. - Pero, sin olvidarme que de la misma forma, se busca mantener el ma yor equilibrio entre los factores de la producción.

Es por ello que el primer planteamiento que se hizo al abordar el tema de la Conciliación, fue el de tratar de fijar un concepto sobre ella. Porque si se quiere ser explícitos en el desarrollo del tema, hay que reconocer que en relación a él, tanto la legislación laboral como la doctrina de la mayoría de los países, ha sido muy escueta en su tratamiento.

El Maestro Miguel Bermúdez Cisneros opina al respecto : " ... Esta injustificada apatía al estudio de la conciliación, tal vez debe su origen a que según algunos autores no la consideran como una --

institución eminentemente jurídica, porque piensan que a través de ella no se logra justicia, sino la solución componedora de un conflicto. " (1)

En relación a la supuesta naturaleza " no jurídica " de la Conciliación, disiento de quienes así lo sostienen, en virtud de que esta institución en la actualidad es considerada dentro de la Teoría General del Proceso, como una de las fórmulas autocompositivas, -- que debido a su efectividad en algunas ramas del Derecho, en la especie el Derecho Procesal del Trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos y, reconociendo tal calidad y efectividad es como el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

Sin embargo, no es suficiente señalar su fundamento legal, sino -- también es menester analizar su objetivo y requisitos, así como -- justificar su inclusión dentro de las legislaciones laborales, en materia procesal; toda vez que en algunas ocasiones se ha llegado a afirmar que la Conciliación no es una fórmula de encontrar justicia, y digo que disiento de esta idea, porque considero que la Conciliación sí busca una composición objeto del reclamo. Pero ante todo busca una composición justa y no una solución cualquiera, y en estos conceptos la equidad se torna en un instrumento para su logro.

El jurista Jorge Montenegro Vaca citado por Miguel Bermúdez Cisneros:

(1) Derecho Procesal del Trabajo. Miguel Bermúdez Cisneros. enero - 1984. Primera edición. página 57.

ros en su obra " Derecho Procesal del Trabajo ", sostiene : ... -  
" La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de-  
dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus  
necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que  
tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesida-  
des del trabajador. " (2) Criterio, dicho sea con todo el respe-  
to que me merece tan distinguido jurista, equivocado en cuanto a-  
la cita de la supuesta fórmula justiniana, misma que no es tal, -  
ya que dicha fórmula es propia del célebre Ulpiano.

Ahora bien, y para realzar la importancia de la Conciliación, for-  
ma ideal de resolver los conflictos tanto individuales como colec-  
tivos del trabajo, urge reformar la Ley en el sentido de crear un  
cuerpo de especialistas en Derecho del Trabajo, que se encarguen-  
exclusivamente de conciliar a las partes; es decir, de meditar --  
fórmulas de avenimiento en presencia de las partes interesadas, a  
nivel nacional.

De todo lo anterior, surgen dos cuestiones importantes e inheren-  
tes a la Conciliación, las cuales titulan el presente capítulo, --  
que son: su objetivo y requisitos.

#### OBJETIVO DE LA CONCILIACION.

En mi concepto, el objetivo de la Conciliación es el acuerdo en-  
tre las partes, el obtener su avenimiento con la finalidad de po-

(2) Derecho Procesal del Trabajo. Miguel BERNÚDEZ Cisneros. enero  
1984. Primera Edición. página 58.

ner fin al problema evitando así, el procedimiento en su etapa con  
tenciosa.

Lo afirmado tiene como origen primario, el concepto de Conciliación  
propuesto en el Capítulo Primero, páginas 12 y 13 del presente tra-  
bajo, y que para mayor facilidad, transcribo a continuación:

" La Conciliación es el procedimiento de avenio, por -  
virtud del cual las partes en forma personal y con -  
intervención de la autoridad laboral, proponen, dis-  
cuten y aprueban en su caso, la solución que ponga -  
fin al conflicto y que cumple con las pretensiones -  
de las partes, evitando de esta manera el procedi-  
miento en su etapa contenciosa. "

Analizando el anterior concepto encontraremos que es un " procedi-  
miento de avenio " y que la solución alcanzada pone fin al problema;  
evitándose de esta manera el procedimiento en su parte contenciosa.

En esas condiciones, si afirmo que el objetivo de la Conciliación -  
es el de obtener el acuerdo y avenimiento de las partes y en el con  
cepto propuesto de la Conciliación sostengo que es un procedimiento  
de avenio; debemos puntualizar que debe entenderse por " avenir " .

El Maestro Juan Palomar de Miguel, en su " Diccionario para Juris-  
tas, Mayo Ediciones, año 1981, página 151, lo define de la manera -  
siguiente :

" avenir. ( Lat. advenire; de ad, a y venire, ve  
nir ). tr. concordar y ajustar partes discor-  
des ( u. m. r. ) // intr. Suceder, efectuarse  
un hecho ( se usa en el infinitivo y en las -  
terceras personas del singular y pl. ) // r.-  
componerse, entenderse con alguien o algo. // -  
Ponerse de acuerdo sobre opiniones o preten-  
ciones. // Encontrarse a gusto, amoldarse, --  
conformarse o resignarse con una cosa. // tra  
tándose de cosas, encontrarse en armonía o --  
conformidad. ( Es verbo irregular, y se conju  
ga como " venir ". ) " .

Como puede observarse, de la anterior definición, en una de sus a--  
cepciones dispone : " avenir. ...// Ponerse de acuerdo sobre opinio  
nes o pretenciones. ..." , lo cual viene a confirmar lo asentado --  
respecto al concepto de Conciliación propuesto, por lo que se refie  
re a considerarla como un procedimiento de avenio.

Lo anterior significa que, si por una parte afirmo que la Concilia  
ción es un procedimiento de avenio, y por la otra sostengo que la -  
solución aprobada por las partes en conflicto debe cumplir con sus-  
pretenciones, ( cediendo en ellas, con el fin de facilitar un arre-  
glo ), es obvio y congruente el término utilizado en el concepto en  
cuestión, advirtiendo para esos efectos, que en la práctica realmen  
te es muy difícil que se concrete en su totalidad, porque enton--  
ces las partes podrían optar por esperar se dicte el Laudo respecti  
vo. Por lo que hay que considerar que ninguna de las partes ha obte

nido la certeza legal de su derecho, y tienen tan solo una expectativa del mismo.

Para corroborar lo anterior, opina el jurista Johanes Sehregle citado por Miguel Bermúdez Cisneros en su obra " Derecho Procesal del Trabajo ", página 57 que: " el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y nunca será objetivo de la conciliación el determinar quien tiene la razón o quine no la tiene. "

Resumiendo, si la Conciliación es un procedimiento de avenio, por una parte, y por otra, avenir en una de sus acepciones significa ponerse de acuerdo sobre opiniones o pretenciones; se concluye : el objetivo de la Conciliación es el acuerdo entre las partes, el avernirlas en cuanto a sus pretenciones, con la finalidad de poner final problema y evitar de esta manera, seguir el procedimiento en su etapa contenciosa.

Sirve de apoyo a lo anterior el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo ----- 8259/62. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Vol. LXXX. Quinta Parte, página-13, al considerar que la Conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un AVENIMIENTO entre el capital y el trabajo.

Ahora bien y cumpliendo con lo acordado, una vez tratada la primera de las cuestiones inherentes a la Conciliación, consistente en determinar su objetivo, pasaré al estudio de la segunda que consiste en los :

## REQUISITOS DE LA CONCILIACION.

Una vez establecido el concepto y el objetivo de la Conciliación, - trataré de los requisitos y características de la misma, sirviéndome de apoyo, además del concepto personal vertido sobre la Conciliación, en lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos que presenta la Conciliación son los siguientes :

- a).- La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a la fijación de la litis.
- c).- La Conciliación puede ser intentada en cualquier estado del procedimiento.
- d).- En el desarrollo de la Conciliación se debe expresar la libre voluntad de las partes interesadas.
- e).- Debe ser celebrada ante autoridad jurisdiccionalmente competente y con intervención de ella.
- f).- La solución alcanzada en la etapa conciliatoria, una vez aprobada por la autoridad, debe alcanzar la categoría de cosa juzgada.

Respetando el orden propuesto, pasaré a abordar uno a uno dichos requisitos, comenzando por :

- a).- LA TENTATIVA DE CONCILIACION DEBE SER OBLIGATORIA.

Esta obligatoriedad que debe guardar la Conciliación en el Derecho



Procesal del Trabajo en nuestro país, se desprende y tiene su fundamento legal en lo dispuesto por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, el cual expresamente determina que la audiencia inicial del procedimiento Ordinario, consta de tres etapas y al referirse a cada una de ellas, ubica en primer lugar a la Conciliación; porque a través de ella se busca avenir a las partes, - lograr un acuerdo entre ellas y a la celebración de un convenio -- que permita conservar , dentro de la justicia social, el equili-- brio entre los factores de la producción.

Considero que esta obligatoriedad establecida en la Ley para la etapa conciliatoria, nos lleva a precisar dos puntos:

Primero, consistente en diferenciar claramente lo que es la tentativa de Conciliación, de la Conciliación propiamente dicha. A la - primera, es la que hace la Ley en su artículo 875, o sea, que la - misma Ley obliga a que la autoridad laboral haga uso de esa tenta - tiva de avenimiento, pero nunca debe entenderse que la Concilia-- ción como tal, fuere la obligatoria.

La Conciliación se caracteriza porque la opinión del conciliador - no puede imponerse obligatoriamente, pues se desvirtuaría propia - mente a la Conciliación como tal, o mejor dicho, la Conciliación - terminaría antes de la opinión del conciliador, la cual devendría - en realidad, una resolución o Laudo, además, la autoridad laboral - no tiene facultades para imponer la Conciliación, pero sí para exi - gir dicho acto como etapa previa a la diversa de demanda y excep - ciones.

El segundo punto que nos interesa señalar, dentro de este apartado, es que la Conciliación -como etapa del procedimiento ordinario- es obligatoria, de acuerdo al precitado artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que la no sustanciación de la misma debe implicar una palmaria violación a todo el procedimiento en que se haya omitido.

b).- LA TENTATIVA DE CONCILIACION DEBE SER PREVIA A LA FIJACION DE LA LITIS.

Otro de los requisitos que debe guardar la Conciliación, es el que la tentativa de Conciliación debe ser previa a la fijación de la litis; y esto considero que se justifica sencillamente porque au propósito es el de evitar en la medida de lo posible los conflictos laborales y la iniciación de la etapa contenciosa en el mismo procedimiento. Toda vez que debe tomarse en cuenta además, que en esa etapa procedimental no se requiere que se les otorgue a las partes o-opportunidad probatoria alguna, ya que avenimiento debe surgir de la-aprobación por parte de los interersados, de alguna de la fórmulas-planteadas por ellas mismas o por la autoridad laboral.

En efecto, de lo anterior se desprende que es el mis sistema conciliatorio, el que posibilita que se lleve a cabo la Conciliación -aún sin haberse fijado litis alguna como producto de la contesta-ción de la demanda por parte del demandado. Por lo que la autoridad debe hacer del conocimiento de las partes los riesgos, desventajas, molestias y perdida de tiempo mutuos si se llega a desarrollar el -

juicio; así como hacerles saber que ambas partes no tienen del todo certeza y total seguridad de probar sus hechos, derecho y acciones ejercidas o de sus excepciones, según se trate del actor o demandado.

c).- LA CONCILIACION DEBE SER INTENTADA EN CUALQUIER ESTADO DEL --  
PROCEDIMIENTO.

La Conciliación puede ser intentada en cualquier etapa del procedimiento. Si bien he dejado asentado que la Conciliación debe procurarse antes de la fijación de la litis, esto en ninguna forma impide que la autoridad laboral o las partes, puedan en cualquier otra etapa del procedimiento, intentar y obtener la Conciliación. Cabe hacer la aclaración de que en el supuesto de que sea la autoridad-laboral quien proponga el avenimiento respectivo, pasa a ser una facultad de la misma y no una obligación para ella.

Esto es, si bien es cierto que la tentativa de Conciliación es obligatoria por estar establecida como una de las tres etapas de la primera de las dos audiencias del procedimiento Ordinario, también lo es que, esto no impide que de no obtenerse el avenimiento de las partes en dicha etapa, se pueda obtener en cualquier otra, pero dejando de tener el carácter de obligatoria para la autoridad y las partes. Es decir, el que la Ley determine una etapa específica para el acto conciliatorio, no es óbice para que la autoridad-laboral o las partes por sí mismas, se les impida logren el avenimiento entre ellas en cualquier etapa del procedimiento; claro está, hasta antes de que se dicte el Laudo correspondiente.

d).- LA EXPRESION LIBRE DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES EN LA CONCILIACION.

La Conciliación debe expresar la libre voluntad de las partes, porque no puede concebir Conciliación alguna que se hiciera llamar como tal, si la aceptación del convenio por alguna de las partes o -- bien por las dos, hubiese sido obtenido de una forma obligada por parte de la autoridad laboral.

El presupuesto anterior, es decir, el que las partes expresen su voluntad libremente, no lo es únicamente para la aceptación y ratificación del convenio que ponga fin al conflicto; sino que comprende además la libertad de expresarse durante el desarrollo del acto conciliatorio, para los efectos de que ambas partes manifiesten sus -- pretensiones y ofrecimientos mutuos.

Así las cosas, también resulta necesario, por obvio, la vital importancia que reviste el que los interesados ocurran personalmente al acto conciliatorio, ya que es inimaginable la Conciliación en rebellda de alguna de ellas. Lo anterior tiene su razón de ser en el concepto de conciliación propuesto, en el cual se contiene que la Conciliación se obtenga con la intervención de las partes en forma personal y con intervenicón de la autorida laboral.

e).- LA CON<sup>V</sup>CILIACION DEBE SER CELEBRADA ANTE AUTORIDAD JURISDCCIO - NALMENTE COMPETENTE.

Tal como lo previene el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo,

será esa autoridad, quien deberá intervenir en la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes, proponiendo las bases de conciliación y posibles fórmulas de arreglo, haciendo ver tanto al trabajador como al patrón los inconvenientes de llevar el procedimiento ordinario laboral hasta sus últimas consecuencias; haciéndoles saber también la positividad que se tiene al abreviar la controversia, si ambas partes ceden en sus pretenciones.

Sin embargo, existe el caso de excepción en el que una vez llevado a cabo el acto conciliatorio, ante autoridad incompetente, y se ha ya obtenido un arreglo entre las partes, será válido el convenio que se haya celebrado. Atento a lo dispuesto por el artículo 706 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Si bien es cierto que en el concepto de Conciliación propuesto, afirmo que la solución aprobada por las partes debe cumplir con las pretenciones de ambas, también lo es que hice la aclaración de que en la práctica es bien difícil que se satisfagan al cien por ciento dichas pretenciones.

Esto que se ha planteado en forma sencilla, para llegar a funcionar en la práctica, requiere de ciertas tácticas y efectivos argumentos por parte de la autoridad conciliadora, a fin de llevar a las partes ( las cuales evidentemente se encuentran con un ánimo polemizante ) hasta un estado que facilite obtener conciliarlas, y sobre todo que pueda resultar satisfactorio y justo para las partes la solución alcanzada, sin olvidar la aclaración vertida en el párrafo precedente.

También es importante que el funcionario que intervenga en el acto conciliatorio instruya a las partes sobre sus derechos y obligaciones laborales; para los efectos de que ambas partes formen conciencia en cuanto a sus pretensiones y ofrecimientos, y con ello se facilite un acuerdo.

Cabe resaltar que la intervención de la autoridad laboral durante el desarrollo de la etapa de Conciliación es bien importante, tan es así que en la situación de hacer ver a las partes la trascendencia que significa para ellas el obtener un arreglo conciliatorio, así como el hecho de transportarlas de un estado psicológico de -- controversia a uno de reflexión y conciencia que facilite un acuerdo; es más que suficiente para pronosticar que la Conciliación logrará su objetivo: avenirlas.

f).- LA SOLUCIÓN ALCANZADA EN EL ACTO CONCILIATORIO, UNA VEZ APROBADA POR LA AUTORIDAD, DEBE TENER EL CARACTER DE COSA JUZGADA.

Concluido el acto conciliatorio, con la intervención de la autoridad laboral o sin ésta; es decir, habiéndose avenido únicamente -- las partes -situación que suele suceder en la práctica-, dicho acuerdo producto de la Conciliación no tiene los caracteres de un -- laudo, porque sus alcances son más limitados, pero el citado convenio al cual llegaron las partes es elevado a la categoría de cosa juzgada, produciendo los efectos jurídicos inherentes a un Laudo a petición de las partes ante la autoridad, siempre y cuando no contenga alguna de sus cláusulas renuncia de derechos del trabajador, de acuerdo con lo establecido por el artículo 876 fracción III en-

relación con el diverso artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En efecto, el artículo 33 del ordenamiento invocado, trata de proteger al trabajador a finde que el convenio celebrado entre patrón y aquél no implique renuncia o violencia en sus derechos, y por ello el multicitado convenio, para que tenga toda su fuerza jurídica, es necesario que la autoridad laboral, previo estudio, lo sancione, a fin de que la Conciliación produzca certeza legal.

El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada y produzca todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo, implica además, la finalidad de garantizar una seguridad jurídica para ambas partes; esto es, celebrado el convenio respectivo, sancionado y debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia ante las autoridades laborales.

Una vez tratados todos y cada uno de los requisitos de la Conciliación, para mayor reforzamiento del contenido de cada uno de ellos, me permito transcribir la tesis sostenida por la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, por considerarla aplicable a tales requisitos, y que es del tenor literal siguiente :

" CONCILIACION, ESENCIA JURIDICA DE LA MISMA.- -  
La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar el avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finali

dad expresada por el Constituyente desde las disposiciones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada, en sus pretenciones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las casuales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones, se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formación de nuestro procedimiento laboral está encaminado, en esencia a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diseminadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada en la Doctrina Universal de la materia, que en nuestro sistema-



procesal se han estructurado tanto las Juntas Perma-  
nentes como las Juntas Accidentales de Concilia-  
ción, establecidos en los propios lugares donde -  
se encuentran los centros de trabajo para dar ce-  
leridad a las resoluciones que se adopten, para -  
buscar la concordia entre trabajadores y patrones  
para llegar precisamente a los convenios o arre-  
glos que los diversos conflictos ameriten, cuando  
las partes estén ausentes a ello. Asimismo se en-  
cuentra establecido en nuestra legislación labo-  
ral, que la opinión de los conciliadores en forma  
alguna se impone a las partes interesadas, sino -  
sólo se les dá a conocer para que la acepten o re-  
chacen, para que en esta última situación, ocu-  
rran en arbitraje a dirimir sus controversias le-  
gales por los medios que la propia Ley prevé, ope-  
niéndose y apoyando sus excepciones con las prue-  
bas que dispongan o puedan disponer y que estén -  
permitidas. En ningún instante del procedimiento-  
laboral se impone a las partes contendientes la -  
conciliación, y consecuentemente tampoco puede im-  
ponerseles la opinión que se dicte por la Junta -  
de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza  
de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de-  
la Ley, tratándose de las Juntas Federales de Con-  
ciliación, su intervención en los asuntos que les  
compete se limita a procurar que dichas partes --  
lleguen a un entendimiento.

A. D. 7259/62, Pedro J. Mátar y Coags. Febrero 3-  
de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro  
Angel Carbajal. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volumen  
LXXX. Quinta Parte. P. 13 .

Con la tesis antes transcrita, queda de manifiesto y a manera de  
refuerzo, lo manifestado acerca del objetivo y requisitos de la  
Conciliación, vertidos durante el desarrollo del presente capítu-  
lo.

Así las cosas, una vez conceptuado a la Conciliación y determina-  
do su objetivo y requisitos, a continuación pasaré al estudio de  
ella, al través de las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de  
1970 que es la materia del siguiente capítulo.

## CAPITULO TERCERO.

### ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN MEXICO.

Como antecedentes inmediatos a la Reforma Procesal de 1980, que actualmente regula y norma el procedimiento laboral y en él a la Conciliación en nuestro país, encontramos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y a la de 1970, siendo en este orden su estudio.

#### A).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Previo a la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el titular del Ejecutivo Federal mediante decreto expedido el 27 de septiembre de 1927, se creó la Junta Federal de Conciliación, Decreto que se consideró reglamentario de las Leyes de Ferrocarriles, Petróleo y Minería, los cuales por su naturaleza hacían imposible la intervención de autoridades locales.

Ante la diversidad de criterios que imperaban sobre la materia laboral, y que afectaban también el aspecto procesal, se impuso la necesidad de unificar la legislación. Es por Decreto publicado el 6 de septiembre de 1929 que se otorga a la federación la facultad de legislar en materia del trabajo.

Es con apego a las reformas citadas, que se expidió la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

Durante la vigencia de esta Ley, la Conciliación se encontraba re-

gulada con sencillez, en forma concreta y no por ello ineficaz -- por lo que se refiere a la manera de llevarla a cabo cada una de las autoridades del trabajo; y es en este orden de ideas que, la legislación laboral de 1931 otorgaba la facultad conciliatoria a todas y cada una de ellas .

La Ley de 1931 es reconocida por propios y extraños como una estupenda legislación laboral. Reunió con gran armonía las reivindicaciones obreras de 1917, uniformando criterios y mejorando técnicas de todas las regulaciones que le precedieron.

Al leer la Ley, se antoja comentarla artículo por artículo, por-- que además de resultar muy interesante, fué la base de nuestra actual legislación laboral; sin embargo, concretaré su estudio a la parte medular que interesa : la Conciliación.

Para esos efectos, es menester ( con la intención de no introdu-- cir nuevos términos que pudieran desvirtuar el contenido y alcances que le dió el legislador ), hacer la transcripción de los disopositivos legales aplicables sólo en la parte conducente que guarde relación con la Conciliación. Así como los comentarios y explicaciones sobre las cuestiones relacionadas con su desarrollo y --- práctica .

Respetando el orden establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931, pasaré a continuación al estudio de la facultad conciliatoria otorgada a las Juntas Municipales de Conciliación.

## JUNTAS MUNICIPALES DE CONCILIACION.

Como su nombre lo dice, estas Juntas tenían un carácter puramente conciliador y se integraban con un representante del Gobierno designado por el Ayuntamiento, uno representando al trabajador y otro al patrón. Atento a lo dispuesto por el artículo 336 que en su parte conducente dice:

" La función conciliadora está a cargo de las Juntas Municipales de Conciliación integradas con un representante del Gobierno que designará el Ayuntamiento o Consejo Municipal, uno del patrón y otro del trabajador afectado . . . "

Ahora bien, por su parte el diverso artículo 340 en su fracción I contemplaba, dentro de las atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación, el conocer en período de Conciliación todos los conflictos de su competencia territorial, dispositivo que literalmente establecía :

" Son atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación :

- I.- Conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones . . . ."

Las Juntas Municipales eran accidentales; esto es, funcionaban cada vez que era necesario, sin perjuicio de que adquirieran el carácter de permanentes por disposición del Gobernador de los estados o territorios ( que en ese tiempo aún existían ) o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según fuere necesario por el desarrollo y progreso de la región. Lo anterior con fundamento en lo establecido por el artículo 337, que literalmente establecía :

" Las juntas Municipales se integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, en la forma que determina la ley; pero sin perjuicio de que los Gobernadores de los estados y territorios o el Jefe del Departamento del Distrito Federal las establezcan con el carácter de permanentes en aquellas regiones donde el desarrollo y progreso de la industria las hagan necesarias. La integración de éstas se hará en los términos del Capítulo VI de este Título. "

#### JUNTAS CENTRALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Toda vez que el objeto del presente trabajo lo constituye la Conciliación, es la razón por la cual únicamente haré referencia a ésta; la cual formaba parte de la dualidad de funciones que se les atribuyó a estas juntas, y que no es otra cosa que el conocer tanto en Conciliación como en Arbitraje, los conflictos del trabajo ante ellos ventilados.

En ese orden de ideas, el artículo 349 en su fracción I establecía dentro de las atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la competencia de conocer en Conciliación de las diferencias de carácter laboral que ante ellas se presentaren. Que es del tenor literal siguiente:

" Son atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en pleno :

I.- Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre ellos o solo entre éstos, . . . "

Sin embargo, cuando el conflicto solo afectaba una determinada rama de la industria, tocaba conocer tanto en Conciliación como en Arbitraje a las Juntas Especiales, con fundamento en el artículo 350.

Ahora bien, y por lo que respecta a los Grupos Especiales de la Junta, también les estaba encomendada la función de conciliar. Con fundamento en el artículo 351 fracción I :

" Son atribuciones y facultades de los grupos especiales de la junta, en lo que se refiera a su ramo, las siguientes :

I.- Conocer en conciliación los conflictos -

individuales o colectivos que se susciten en el municipio de su residencia; . . . "

#### JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

Las Juntas Federales de Conciliación, por lo que respecta al otorgamiento de sus facultades, se encontraba regulada por el artículo 352 y su función era puramente de aveniencia entre las partes; es decir, exclusivamente conciliatoria.

Las atribuciones de las Juntas Federales de Conciliación que nos ocupa, se equiparaban ( para los conflictos de jurisdicción federal ), a las que se establecían para las Juntas Municipales de Conciliación.

Lo anterior se puede comprobar de la lectura del precepto legal en cita, que a la letra dice :

" Las Juntas Federales de Conciliación serán únicamente de aveniencia, y su inter vención en los asuntos que les competan se limitarán a procurar que las partes lleguen a un entendimiento. "

Posteriormente, la Ley de 1970 amplió considerablemente las facultades de estas Juntas Federales de Conciliación, aparte de conservar las otorgadas en la Ley de '31, actuarían con facultades de ar bitraje en aquellos asuntos cuya cuantía no excediera del monto de



tres meses de salario; demostrando con ello que las necesidades reales habían obligado a ampliar considerablemente su competencia en beneficio de una mayor celeridad en la resolución de dichos conflictos.

#### JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el capítulo V , del título VII de la Ley laboral de 1931 se establecía y regulaba el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como la determinación de los asuntos de su competencia. Esta Junta fue creada en el año de 1972, teniendo como lugar de residencia la ciudad de México.

Esta junta podía actuar en Pleno o por Grupos Especiales; respecto a la Conciliación practicada por el Pleno, se atendía a lo dispuesto por el artículo 365 fracción I, del tenor literal siguiente :

" Son atribuciones y facultades de la Junta Federal en Pleno :

I.- Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal . "

Ahora bien, por lo que respecta a la facultad que de conciliar se otorgaba a los grupos Especiales, ésta se encontraba inmersa en sus facultades y atribuciones, las cuales estaban dispuestas en el artículo 336 fracción I :

" Son atribuciones y facultades de los Grupos Especiales :

I.- Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, siempre que estos conflictos abarquen alguna industria o rama de trabajo. "

Todos los dispositivos legales apuntados y transcritos en su parte conducente, guardan estrecha relación con el otorgamiento de la facultad conciliadora en favor de las diferentes Juntas.

Así las cosas, fue como la Ley de 1931, regulaba las facultades de las diferentes autoridades del trabajo en relación, claro está, con el conocimiento, tramitación y resolución de las diferencias o conflictos laborales de su respectiva competencia o jurisdicción territorial, en su caso.

Es oportuno hacer notar que posteriormente, en la Ley Federal de 1970 desaparecieron las Juntas Municipales de Conciliación y las Centrales de Conciliación y Arbitraje, convirtiéndose en Locales de Conciliación y Locales de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

Una vez tratada la forma y términos como la Ley de 1931 regulaba y atribuía la facultad de conciliar, a las diferentes autoridades del trabajo, es por lo que ahora entraré al estudio de la concreta aplicación de dicha facultad, en la tramitación de los asuntos de la competencia de cada una de las mencionadas autoridades.

La anterior reglamentación se encontraba determinada en forma conjunta por lo que se refiere a la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, en el capítulo III, título IX; y por lo que respecta a las Juntas Federales y Centrales de Conciliación y Arbitraje, se establecían en el capítulo IV del mismo título IX.

#### DESARROLLO DE LA CONCILIACION ANTE LAS JUNTAS MUNICIPALES Y FEDERALES DE CONCILIACION.

Por lo que toca exclusivamente al desarrollo de la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, la Ley de 1931 lo establecía de la manera siguiente :

En los conflictos de la competencia de que deba conocer una Junta Municipal o Federal de Conciliación, cualquiera de las partes en supuesto conflicto, debía acudir a la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, atento a lo dispuesto en el artículo 500, que establecía textualmente :

" En cualquier caso de conflicto o de diferencia que deba conocer una Junta Municipal o u

na 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. "

Además, las partes tenían la obligación de designar, dentro del término de veinticuatro horas, a la persona que los representaría, nombrando el Ayuntamiento al representante del gobierno. El Inspector Federal del Trabajo fungiría como representante del Gobierno si el conflicto resultaba de competencia federal de acuerdo con lo establecido en el artículo 501.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 502 prevía el caso de -- que alguna de las partes o ambas, incurrieran en la omisión de designar su respectivo representante, artículo que en su parte conducente disponía :

" . . . el Presidente Municipal o el Inspector del Trabajo en su caso, designarán a las personas que hayan de fungir como representantes -- del capital y del trabajo, debiendo ser siempre un patrón y un trabajador de la localidad, respectivamente. "

De esta forma, una vez integrada la Junta, ésta señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, con fundamento en el artículo 503.

Ahora bien, en cuanto a la forma de llevar a cabo dicha audiencia de Conciliación ante la Junta Municipal o Federal de Conciliación se requería en primer lugar, la presencia física de las partes y el que las mismas manifestaran lo que a sus intereses conviniera; procurando la Junta, avenir a las partes en la forma y términos - que la misma ley prevenía para las Juntas Centrales de Conciliación, de las cuales trataré más adelante.

Volviendo a la forma de llevarse a cabo la audiencia de Conciliación, el artículo 504 disponía :

" El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y 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. "

Tratando de evitar desviaciones en el estudio único y exclusivo - que a manera de antecedente se cita sobre la Conciliación en la forma y términos que establecía la Ley Federal del Trabajo de --- 1931, es hasta aquí, todo lo concerniente al desarrollo que de la Conciliación realizaban las Juntas Municipales y Federales de Con

ciliación. Toda vez que posteriormente se reglamentaba la formulación de la demanda, así como la oposición de excepciones, lo cual sale del campo de estudio que nos ocupa.

#### DESARROLLO DE LA CONCILIACION ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Es también similar el desarrollo de la Conciliación ante estas -- juntas, como la desarrollada por y ante las Municipales y Federales de Conciliación; en el sentido de que la Ley de 1931 las reglamentó en forma conjunta para las Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje en los procedimientos seguidos ante ellas, - que es de la manera siguiente :

Una vez presentada la reclamación ante cualquiera de las autoridades antes mencionadas, se turnaba al Grupo Especial que correspondiera, el cual señalaba día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, con el apercibimiento para el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, sino comparecía. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 511 que en su parte conducente disponía :

" . . . , el presidente de la junta turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día las horas de 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 sino comparece a la audiencia de conciliación, ... "

Llegado el día para la celebración de la audiencia de Conciliación, las partes debían comparecer en forma personal o bien por conducto de sus representantes.

La fase conciliatoria se iniciaba con la expresión, por parte del actor, de lo que pide y el derecho con que lo hace; a lo que el demandado contestaría manifestando lo que a su defensa conviniera, justificando además sus excepciones, por lo que si en caso de que las partes no llegaban a un arreglo, la junta procuraría avenirlos como componedor amigable; proponiéndoles una solución. Si se lograba un acuerdo se daba por terminado el conflicto, en caso contrario la junta declaraba terminada la audiencia de Conciliación y se pasaba al arbitraje. Lo anterior con fundamento en lo dispuesto en las fracciones I y IV del artículo 512 que a continuación se transcriben en su parte conducente :

" ... el acto de conciliación se celebrará desde luego de la forma siguiente :

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello . . .

IV.- si no hay aveniencia entre ellos, la junta-  
procurará avenirlos, como un componedor amigaa-  
ble, y para el efecto, el presidente o su auxi-  
liar consultando el parecer de los otros repre-  
sentantes, propondrá la solución que asu juicio -  
sea propia para terminar el litigio . . . "

De esta manera fue como la Ley Federal del Trabajo regulaba el de-  
sarrollo y práctica de la Conciliación en la tramitación de los -  
conflictos laborales presentados ante las Juntas Centrales y Fede-  
rales de Conciliación y Arbitraje.

Considerando que el presente capítulo de antecedentes de la Conci-  
liación el Derecho Laboral Mexicano, debe referirse únicamente a-  
ella, es la razón por la cual el presente trabajo ha evitado tra-  
tar otras cuestiones sino ajenas, si distintas referentes a otras  
etapas del procedimiento laboral, las cuales escapan al interés -  
primordial de nuestro estudio.

El transcurso del tiempo distanció más los preceptos de la Ley de  
la realidad, por lo que el devenir histórico desembocó en la nece-  
sidad de elaborar una nueva Ley, que mucho tardó pero que por fin  
llegó en abril de 1970, que constituye el antecedente inmediato a  
la Reforma Procesal de 1980 que actualmente nos rige.

B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta Ley del 2 de diciembre de 1969, se publicó en el Diario Ofi--



cial de la Federación el 1° de abril de 1970, y entró en vigor el 1° de mayo de ese mismo año.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que abrogó a la de 1931, fué producto del cambio social y económico en nuestro país y especialmente de la clase trabajadora nacional en casi cuatro décadas.

En virtud de que nuestra realidad económica y social en la década de los setentas era muy distinta a la contemplada por la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto en los setentas, el desarrollo industrial y el aumento de las relaciones comerciales, tanto dentro del país como con países del extranjero, determinaron una problemática distinta que exigía una actualización legislativa de carácter laboral que, al igual que su antecesora, constituyera un paso más ha afianzar el progreso de nuestro país, fortalecer la tranquilidad social, así como para asegurar una participación más justa en los beneficios de la economía nacional.

En el último lustro de los setentas, los trabajadores se solidarizaron en forma decidida con el Gobierno en los momentos, sin duda, más difíciles de la política nacional desde 1938. Todo esto hizo girar la atención de la más alta dirección del país a la necesidad ya contemplada con anterioridad de actualizar el código laboral, con base en los cuarenta años de experiencia de aplicación de la primera Ley laboral", (1). La idea de una nueva Ley -- que se adecuara al marco verdadero de las relaciones laborales en

(1) La Competencia en Materia Laboral. J. Eco. Rocha B. y José F. -- Franco. G.S. Cárdenas Editores. Año 1971. Página 189.

México no surgió súbitamente. desde 1960 el entonces presidente - del país Lic. Adolfo López Mateos, nombró una comisión integrada por Mario de la Cueva, Salomón González Blanco, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, para que se avocase, de inmediato, al estudio y elaboración de un anteproyecto de Ley del trabajo. (2)

Posteriormente en el año de 1967, se les unió el Lic. Alfonso López Aparicio. En diciembre de 1968, el Lic. Gustavo Díaz Ordaz - Presidente de la República, envió al Congreso la iniciativa de - Ley Federal del Trabajo. Pasaría un año, a partir de la fecha de la iniciativa, para que fuera aprobada por el Congreso la Ley -- que a la fecha rige en materia sustantiva.

Ahora bien, por lo que respecta a la reglamentación, que de la - Conciliación hizo la Ley en cuestión, por y ante todas y cada una de las autoridades del trabajo en los asuntos de su competencia, lo estipuló de la siguiente manera:

Respetando el orden establecido por la citada Ley en su contenido, comenzaré con las Juntas Federales de Conciliación.

En relación al otorgamiento, que de la facultad conciliatoria se establecía en favor de las autoridades laborales, encontramos su fundamento, por lo que se refiere a la Junta Federal de Conciliación, en lo dispuesto por el artículo 591 fracción I que a la le

(2)Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva.Edit. - Porrúa. Tomo II. Página 56.

tra dice :

" Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las siguientes funciones:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos. "

En ese mismo orden de ideas, estas Juntas adquirirían la función de arbitraje, esto es, se amplía su función conciliatoria, facultándolas para resolver jurisdiccionalmente los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, es decir, cuando se trate de conflictos de pequeña monta; según lo dispone la fracción II del citado artículo 591, que es del tenor literal siguiente:

" Actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV; "

Resumiendo ambas hipótesis, contempladas por las fracciones del citado artículo 591, se puede afirmar que la instancia conciliadora de estas juntas resulta potestativa y debe tramitarse con sujeción a lo previsto por los artículos 745 a 750 inclusive; pero la función jurisdiccional que se les encomienda a las Juntas Federales de Conciliación en el caso de la fracción II, es obligatoria.

Además, la facultad conciliatoria conferida a estas juntas, la Ley Federal del Trabajo de 1970, la disponía en su artículo 600 fracción I que a la letra dice :

" Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes :

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo. "

Por lo que respecta a las JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION le resultaban aplicables, con base en el artículo 603, las mismas disposiciones de las Federales de Conciliación; claro está, en los asuntos de su competencia, y conocer en arbitraje de los asuntos cuyo monto de los reclamado no exceda de tres meses de salario.

En lo referente a las JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, les confiere a ambas tanto la facultad de conciliar como la de arbitraje; es decir, la característica consistente en la dualidad de funciones de una autoridad del trabajo.

Adelantándome un poco diré que el procedimiento seguido por estas autoridades se inicia con la celebración de una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la inteligencia de que se aceptó la práctica uniforme de aceptar la réplica y dúplica del actor y demandado, respectivamente.

En el procedimiento seguido ante LAS JUNTAS DE CONCILIACION, la -

Ley Federal del Trabajo de 1970 regulaba la Conciliación al tenor del contenido de las fracciones I y III del artículo 748 que es el siguiente:

" En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación se observarán las normas siguientes :

I.- La Junta citará a las partes a una audiencia de Conciliación y ofrecimiento de pruebas, ...

III La Junta procurará avenir a las partes ... "

Por lo que toca al procedimiento seguido para la tramitación y resolución de los Conflictos Individuales y Colectivos de Naturaleza Jurídica, la Ley estatua la celebración de una audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, en su artículo 752 que en su parte conducente establecía :

" El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo. ... "

En el desarrollo de esta audiencia de Conciliación, la Junta exor

taría a las partes para que llegaren a un arreglo, de ser así, se deba por terminado el conflicto; en caso contrario se declaraba - cerrado el período conciliatorio. Atento a lo dispuesto por las - fracciones I, II y III del artículo 753 de la Ley de la materia :

" La audiencia a que se refiere el artículo ante-- rior se celebrará de conformidad con las normas- siguientes :

I.- La junta exhortará a las partes para que pro curen un arreglo conciliatorio . . .

II.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto . . .

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

En el procedimiento seguido en la tramitación de los conflictos de NATURALEZA ECONOMICA , de ninguna manera puede considerarse que se haya dado cierto carácter de obligatoriedad a la Conciliación al - imponer a las Juntas el deber de procurar que las partes lleguen a un convenio; lo que sucede es que el término " deberá ", no se re- fiere a la Conciliación sino a la actuación de la Junta. Lo ante-- rior se encontraba dispuesto en el artículo 790 del tenor literal- siguiente :

" 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, se podrá intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución que ponga fin al conflicto. "

Con lo anterior, se dá por terminado el estudio de la Conciliación en los diferentes procedimientos laborales que establecía la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Con la intención de no haber desvirtuado el espíritu e intención que animó a los precursores e iniciadores, tanto del funcionamiento como del desarrollo del Derecho Laboral o del Trabajo, y en especial por lo que se refiere a la Conciliación, es la razón por la cual me permití hacer las transcripciones tanto de los artículos como de los párrafos conducentes de los dispositivos legales aplicables y relativos a la Conciliación, debido a la estrecha relación que con ella sostenían.

En esas condiciones, espero que el presente capítulo de antecedentes no haya resultado tedioso, toda vez que mi intención no es más que haber dado un panorama concreto, por lo que se refiere a la existencia y desarrollo de la Conciliación en nuestro Derecho Laboral, a través de la vigencia tanto de la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la de 1970.

Como resultado de la dinamicidad de la vida socio-económica y política de nuestro país, se reconoció la necesidad imperiosa de actualizar algunas disposiciones laborales; consecuencia que quedó manifiesta con la reforma a la Ley por lo que se refiere a su aspecto procesal y es precisamente de esta reforma, que trataré en el siguiente capítulo que lo he titulado: " La Conciliación con - la Reforma Procesal de 1980. "



## CAPITULO CUARTO.

### "LA CONCILIACION CON LA REFORMA PROCESAL DE 1980."

Una vez tratado el papel que ha jugado la Conciliación a través - de las dos anteriores legislaciones laborales, llegamos a la que actualmente rige las relaciones obrero-patronales, tras las modificaciones realizadas a la Ley de 1970 en materia procesal, preciándose para una mayor comprensión del presente estudio que en adelante, al hablar de Ley o al citar artículos y fracciones de la misma, me refiero a la Ley Federal del trabajo vigente.

Con fecha 18 de diciembre de 1979, el titular del Poder ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 71 de nuestra Carta Magna, presentó a considera---ción de la Cámara de Diputados del H.Congreso de la Unión, el proyecto de Decreto que modificaría los títulos Catorce, Quince y -- Dieciseis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, relativos al procedimiento; derogando además, disposiciones del mismo ordenamien---to invocado relativas al procedimiento de Huelga y adicionando en forma sustancial la parte final del artículo 47 de la Ley, específicamente en relación a la obligación del patrón de dar aviso escrito al trabajador , de la causa o causas del despido.

Seguido el proceso legislativo, fué como la Cámara de Diputados a probó el Decreto, el jueves 27 de diciembre de 1979. Su colegislatura , lo hizo el 30 del mismo mes y año, y concluyó con la expedición del mencionado Decreto en el Diario Oficial de la Federa--

ción el 31 de diciembre de 1979 en cumplimiento de lo establecido por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por disposición del Artículo Primero Transitorio del Decreto en cuestión, la entrada en vigor habría de producirse el 1° de mayo de 1980. El Proyecto elevó el número de artículos que era de 891 a 1,010 actuales, lo cual supone un desarrollo mayor en su parte procesal en todos y cada uno de los procedimientos contemplados por la Ley.

Para una mayor visibilidad de las innovaciones que trajo consigo la Reforma Procesal de 1980, en especial con respecto a la Conciliación, analizaré en el presente capítulo todos los procedimientos establecidos por la Ley y en el mismo orden contenidos, el cual es de la manera siguiente :

- I.- Los procedimientos seguidos ante las juntas de Conciliación.
  - II.- En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
  - III.- En los procedimientos Especiales.
  - IV.- En los procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.
  - V.- En el procedimiento de Huelga.
- I.- LA CONCILIACION EN LOS PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

Por lo que se refiere a la reestructuración que de la Conciliación hizo la Reforma Procesal de 1980 en los procedimientos llevados a cabo ante las juntas de Conciliación, encontramos dos situaciones:

La primera consiste en que los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, sean de carácter Local o Federal, se desarrollarán a tendiendo a lo dispuesto por el artículo 600 fracciones I y II, lo anterior con apoyo en su diverso 865, fracciones que son del tenor literal siguiente :

" I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo ;

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o patrones juzguen convenientes rendir ante e llas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ... "

Respecto de la fracción I transcrita, en sí no encierra reglas o pasos a seguir para el desarrollo del acto conciliatorio propiamente dicho, sólo se concreta a enunciar procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo; sin embargo, ello no significa un obstáculo para que el funcionario encargado de llevar a cabo la Conciliación, haga uso de sus conocimientos sobre la materia, a así como de efectivos argumentos de convencimiento con el objeto de lograr un avenimiento de los intereses de las partes.

Por lo que se refiere a la fracción II del artículo 600 a comento, este contiene disposiciones relativas al caso de que una vez realizado el acto conciliatorio, no se obtuviere conciliar a las partes, se procedería al ofrecimiento de pruebas; lo cual implica cuestiones distintas a la Conciliación propiamente dicha y por lo tanto, fuera del tema del presente trabajo.

La segunda situación consiste en el otorgamiento de la función arbitral en favor de las Juntas de Conciliación, cuando ellas conozcan conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones, cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, deben observarse, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 867, las disposiciones contenidas para la práctica de los Procedimientos Especiales, capítulo XVIII, título XIV, de la Ley.

El Capítulo XVIII citado, dispone en su artículo 895 respecto a la Conciliación, en su fracción I, lo siguiente :

" La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley; "

Como puede observarse, el desarrollo de este tipo de asuntos ventilados ante las juntas de Conciliación, nos remite a las reglas establecidas para los procedimientos Ordinarios seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por tal motivo y con el objeto de no ser repetitivo, me remito al punto inmediato posterior donde lo trataré con mayor amplitud.

## II LA CONCILIACION EN LOS PROCEDIMIENTOS SEGUIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE .

Respetando el orden fijado y de acuerdo con el establecido por la propia Ley, pasaré a continuación al estudio de la Conciliación - seguida en los procedimientos seguidos antes estas Juntas.

Por lo que respecta al desarrollo de la Conciliación, este se encuentra regulado por los artículos 875 y 876. Dispone el primero de los dispositivos mencionados, la obligación de la Junta de dictar un acuerdo, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del escrito de demanda, en el que se señale día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y Admisión de Pruebas; lo cual deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido la demanda.

Por su parte el artículo 876 dispone las reglas que han de observarse para la práctica de la etapa conciliatoria, las cuales son:

" La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

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

Esta fracción contiene una medida, en mi concepto, sana. Toda vez

que de ese modo las partes actuarán en forma espontánea, y muy -- probablemente atenderán a las exhortaciones del funcionario conciliador. Los intereses que se trata de conciliar son los de las -- partes en supuesto conflicto, de las partes en lo individual y no los de los abogados o apoderados. Es por ello que aún cuando aparentemente se deje en desventaja al trabajador frente al patrón, - ello no sucede toda vez que el trabajador desde el momento en que consulta a la persona que ha de representarlo en las demás etapas del procedimiento, éste ha hecho del conocimiento del trabajador - las prestaciones o indemnizaciones a que supuestamente tiene derecho a reclamar; por lo que ha de corresponder al trabajador en -- forma personal, quien decida, con conocimiento de causa, la fórmula de arreglo reproducida a un monto justo, considerando los pros y los contras, así como los riesgos que puede correr de llevarse a cabo el procedimiento por las demás etapas.

Es importante delimitar el significado del término " personalmente ", utilizado en la fracción a comento. Por lo que se refiere a personas físicas es evidente que deben ser precisamente ellas, individualmente consideradas, quienes se deben presentar ante la -- Junta y no sus apoderados o abogados patronos a la práctica de la etapa conciliatoria, corroborándose así una característica del -- procedimiento laboral, que es la de inmediatez, esto es, el contacto directo con las partes.

Corroborar el aserto anterior, la tesis No. 18, consultable en la página 327, del Informe rendido al finalizar el año de 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que es del tenor -

literal siguiente:

" AUDIENCIA. ETAPA DE CONCILIACION, PERSONALIDAD.-  
El objeto de la etapa conciliatoria, es promover la conciliación de las partes en conflictos; por tanto, la interpretación jurídica del vocablo -- " personalmente " a que se refiere la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la junta y no por -- conducto de apoderado, y que tratándose de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme lo dispuesto por el artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo; en esas condiciones, -- aún cuando el representante de la demandada haya otorgado a determinados profesionistas poder general para pleitos y cobranzas y actos de administración, en el que se le confiere facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante del mandante, tal personalidad concedida a dichos profesionistas, no los faculta para concurrir a la etapa de conciliación, por -- tanto que, siendo esencialmente apoderados de la institución demandada no tienen dentro de la relación laboral la representación del patrón a -- que alude el artículo 11 de la citada Ley. "

Amparo Directo 96/82.- Jaime Herrera Alvarez.22 de octubre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Anotonio Arroyo Montero. Secretario:- Jorge Valencia Méndez.

PRECEDENTES:

Amparo en revisión 149/82. Cristobal Hernández. 6 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

Amparo en revisión 529/81. Guillermo Martínez - Cortés. 27 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 3/82.- Guillermo Martínez -- Cortés. 27 de agosto de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretaria: Araceli Cuéllar Mancera.

Amparo en revisión 338/82. Banco de Crédito Rural del Istmo, S.A. . 24 de septiembre de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha-Navarro Hidalgo. secretaria: Araceli Cuéllar -- Mancera. "

Por lo que respecta al caso de que se trate de personas morales, - su presentación " personal ", deberán hacerlo mediante la persona que funja como representante del patrón dentro de la relación laboral; o bien, mediante los titulares de los órganos que la representen, tratándose de Sociedades Mercantiles, independientemente de que puedan ser funcionarios de la misma, pero que igualmente - la representen como patrón ante los demás trabajadores. En ambos-



casos, tendrán tal carácter de representación atento a lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley de la materia, debiendo además acreditarlo mediante la exhibición del testimonio notarial respectivo, en el que se le faculte para obligar a la persona moral-patrón.

Sirve de apoyo al criterio anterior, el sostenido en la tesis No. 4, consultable en la página 447, del Informe rendido al finalizar el año de 1983, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que a la letra dice :

" AUDIENCIA, ETAPA DE CONCILIACION. PERSONALIDAD.- -

Al señalar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su fracción I, en forma imperativa que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, la interpretación jurídica del vocablo " personalmente " debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo. En esas condiciones, aún cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio -

con el carácter de representante legal de su mandante , tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación, por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa-demandada, no tiene dentro de la relación laboral, la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la citada Ley. "

Amparo en revisión 89/83. Carlos Osorio Calderón.- 28 de junio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretaria: Elvira -- Concepción Pasos Magaña.

Resulta igualmente aplicable el contenido de la tesis No. 1, consultable en la página 163, del Informe rendido al finalizar el año --- 1982, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, que a la letra dice:

" COMAPRECENCIA DE PERSONAS MORALES EN LAS ETAPAS DE CONCILIACION Y DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA EN LOS JUICIOS LABORALES.- Las personas morales, entre ellas las Sociedades Mercantiles, no tienen existencia material y por ello no pueden comparecer físicamente ante la junta --- cuando son demandadas, pero pueden y deben hacerlo a través de los órganos que las representen legalmente y que podría decirse las encarnan, como lo -- dispone el artículo 27 del Código Civil para el -- Distrito Federal, que en el caso de dichas socie-

dades lo son los administradores de acuerdo con el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, salvo disposición en contrario de la escritura constitutiva, o en todo caso, los funciona--rios o empleados de las mismas que representen al patrón ante los demás trabajadores en los términos del artículo 11 de la Ley citada en primer lugar, por ser éstos últimos quienes estuvieron o pudie--ron estar en contacto con dichos trabajadores, más no los apoderados o mandatarios que no tienen más información acerca de los hechos que los que les - proporcionan la parte que representan. "

Amparo en revisión 162/81. Productos Nubar, S.A. de C.V. . 24 de junio de 1982. Unanimidad de votos. - Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretario: Alfredo Victoria Vargas.

Por su parte, la fracción II del citado artículo 876, dispone:

" La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; "

Es de vital importancia la intervención de la Junta en el desarrollo de la etapa conciliatoria, puesto que la función del conciliador no debe ser meramente pasiva, sino por el contrario, activa; - en efecto, no debe limitarse a escuchar las proposiciones de las -

partes, sino que además debe proponer a su vez la solución o soluciones que a su juicio sean las más viables, sin que ello signifique que las partes deban forzosamente aceptarlas, sino que tales proposiciones les ayudarán a encontrar la fórmula de arreglo más justa a sus intereses.

La fracción III establece literalmente:

" 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; "

Concluido el período conciliatorio, con la intervención directa de la Junta o sin ésta, es decir, habiéndose avenido únicamente las partes, dicho acuerdo producto de la Conciliación no tiene los caracteres de un Laudo, porque sus alcances son más limitados, sin embargo, el convenio al cual llegaron las partes será elevado a la categoría de Laudo siempre y cuando sus cláusulas no impliquen renuncia o violencia alguna en los derechos del trabajador. Es por ello que el citado convenio para que tenga la fuerza legal de Laudo, es necesario que la Junta, previo estudio, lo sancione.

Debe tomarse en consideración que en la etapa de Conciliación aún no se traba la litis, y por supuesto no hay certeza jurídica en los derechos que el trabajador reclama, lo cual solo sería determinable mediante el Laudo correspondiente. Como consecuencia de -

lo anterior, es lógico que las partes cedan en sus pretenciones, - sin que ello signifique que se violen en forma alguna los derechos del trabajador, por lo que pretender sostener la certeza del derecho que se reclama, equivale a resolver particularmente sobre el fondo del asunto; esto es, aquello que precisamente dirimirán los integrantes de la Junta mediante su resolución.

Por otra parte, el que dicho convenio producto de la Conciliación alcance la categoría de cosa juzgada, entraña la finalidad de garantizar a las partes seguridad jurídica en el procedimiento; esto es, que celebrado tal convenio y debidamente sancionado y cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta esa misma controversia a la Junta.

Por su parte la fracción IV establece:

" Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con el 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; "

Sin embargo, en la práctica puede ser favorable que sea el mismo conciliador quien únicamente proponga, a las partes el diferimiento de dicha audiencia, atendiendo a la probable alteración o tensión psicológica en los interesados; es decir, cuando sea notorio un estado polemizante en las partes que impida al funcionario de-

la Junta desarrollar con cierta holgura o facilidad su labor de a-  
venimiento. Recalcando que solo se trata de una proposición de di-  
ferimiento, la que ambas partes de común acuerdo podrán aceptar o  
rechazar.

No obstante que la fracción a comento disponga el diferimiento de  
la audiencia de Conciliación por una sola vez, que sucedería si -  
las partes de común acuerdo solicitaren un nuevo diferimiento?. A  
parentemente, la intención de prohibir posteriores y tal vez in-  
terminables audiencias de Conciliación es acertada, sin embargo, -  
considero que la citada fracción carece de total efectividad para  
hacer cumplir tal hipótesis, pues la misma no determina la sanción  
-en mi criterio- aplicable al caso.

Es importante señalar que, si bien escierto que la fracción a co-  
mento dispone en su parte última que las partes quedan notifica-  
das de la nueva fecha para la celebración de la audiencia de Con-  
ciliación con los apercibimientos de Ley; esto es, los señalados-  
en el artículo 873, también lo es que tales apercibimientos son a  
plicables en caso de ausencia de las partes a dicha etapa conci-  
liatoria, lo cual no se dá en la especie, en virtud de que las --  
partes sí se encuentran presentes.

Lo que sucede es qua las partes solicitarán de nueva cuenta se di-  
fierala audiencia de Conciliación, por lo que ante esta situación  
resultan inaplicables tales apercimientos.

El apercibimiento aplicable a la inasistencia de las partes inte-

resadas al acto conciliatorio es el de tenerlos por inconformes - con todo arreglo. Pero resulta ser que las partes encontrándose - presentes, solicitan se difiera nuevamente tal audiencia.

Es cierto que la fracción IV del artículo 876 dispone expresamente que solo podrá diferirse la citada audiencia de Conciliación una sola vez, sin embargo, al establecer la imposición de los apercibimientos de Ley ( en mi concepto improcedentes, por los moti-vos antes expuestos ), aparentemente parece que nos encontramos - ante una norma sin sanción.

Sin embargo, considero que de la correcta interpretación de esta - fracción, relacionándola con el artículo 685 relativo a la obligación de la Junta de tomar las medidas necesarias para lograr la - mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Se puede - concluir válidamente que ante la solicitud de nuevo diferimiento - de la audiencia de Conciliación, la Junta debe declarar abierta - la audiencia en su etapa conciliatoria y proceder a obtener su - avenimiento, y en caso de no lograrlo, se les tenga por inconforme con todo arreglo. Debiendo quedar asentada dicha petición y los - motivos de su improcedencia, citándose como tales el contenido de la fracción IV del artículo 876 en cuestión.

Continuando con el estudio del desarrollo de la etapa de Conciliación, pasaremos a la fracción V del multicitado artículo 876, - que a la letra dice :

" Si las partes no llegan a un acuerdo, se les--

tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; "

Tal hipótesis resulta ser una consecuencia lógica de la falta de avenimiento de las partes. Toda vez que la Conciliación se caracteriza porque la opinión del conciliador no puede ni debe imponer se obligatoriamente; pues se desvirtuaría el fin de la Conciliación. Por lo que si aún con la intervención de la Junta su labor resultare infructuosa, ello no es impedimento alguno para descartar un futuro arreglo durante el desarrollo de las demás etapas del procedimiento.

Para concluir con el estudio de la Conciliación en los procedimientos Ordinarios seguidos ante Las juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta interesante comentar lo dispuesto por la fracción VI, que dice:

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

Esta fracción encierra una situación para determinar si tal presentación personal a la etapa de demanda y excepciones puede hacerse a través de apoderado o representante legal, cuando no se estuvo presente en la etapa de Conciliación.

Por principio de cuentas y con independencia de lo manifestado en



lo comentado con relación a la fracción I del mismo artículo 876- respecto al significado del término " personalmente ", cabe puntualizar lo siguiente:

" Personalmente " significa que debe ser precisamente la persona- física la que debe presentarse ante la Junta, se trate de Juan -- Martínez o Francisco Santuario, etc., cuando se trate de personas físicas. O bien la persona que tenga la representación del pa--- trón, cuando se trate de personas morales. Por lo que en ambos ca sos, resulta improcedente tratar de hacerlo mediante otra forma.

Sirve de apoyo el criterio sostenido en la tesis No. 4 consulta- ble en la página 211 del Informe rendido al finalizar el año 1984 Tribunales Colegiados de Circuito, Tercera Parte, que es del ten- nor literal siguiente :

" AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, O FRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, SIGNIFICADO DEL- TERMINO PRSONALMENTE EN EL NUEVO ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- De acuerdo con lo dispues to por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal -- del Trabajo, procede tener por contestada la deman- da en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario cuando la parte demandada no comparezca personalmen te a la etapa de conciliación o, en su defecto, a - la de demanda y excepciones, lo que evidentemente-- tiene por objeto promover la conciliación entre las partes en conflicto, debiendo entender que el térmi

no " personalmente " significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón a que alude el artículo 11 de dicha Ley, -- pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende son las personas idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes. "

Amparo en revisión 91/84. Marco Antonio Estupiñán-13 de abril de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Leonardo López Taboada.

Sostienen la misma tesis :

Amparo en revisión 171/84. José Elio Vargas Espinoza. 13 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo en revisión 143/84. Matilde Espinoza Sánchez. 13 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Precedentes:

Amparo en revisión 159/80. Ferrocarriles Naciona-

les de México. 8 de abril de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria Niida R. Muñoz.

Amparo en revisión 35/81. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de junio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre. Secretaria. Edith Cervantes Ortiz.

Hay quienes sostienen el criterio de considerar que cuando una -- parte no comparece personalmente a la etapa de Conciliación, puede hacerlo mediante apoderado o representante legal a su diversa demanda y excepciones, argumentando las siguientes consideraciones:

Primero, Las personas que sostienen que la presentación personal que exige la fracción VI del artículo 876 de la Ley puede ser mediante apoderado, afirman como primera consideración que la prohibición de estar asesorados en el acto conciliatorio ya no se estableció para la etapa de demanda y excepciones. Lo cual se puede comprobar de la simple lectura de la parte final de la fracción -- a comento.

Por mi parte y con relación a la anterior argumentación, me permito manifestar que tal criterio contempla una cuestión no debatida, puesto que no se está cuestionando el que si pueden o no estar asesorados durante la etapa de demanda y excepciones. Sino que se trata de dilucidar la forma en que deberá presentarse la parte -- que no haya asistido personalmente a la etapa de Conciliación; esto es, debe hacerse en forma personal o por conducto de apoderado

do. Sin que por ello pueda considerarse válido el hecho de que la Ley no establezca la prohibición a las partes de que se encuentren asesoradas en el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, signifique que puedan presentarse a esta etapa mediante apoderado o representante, cuestión ésta, muy diferente.

No se pone a discusión si las partes pueden o no estar asesoradas en la etapa de demanda y excepciones. El punto a dilucidar es el que si una parte o ambas no se presentaron personalmente a la etapa de Conciliación, puedan hacerlo mediante apoderado siguiendo -- las reglas de la representación que señala el artículo 692 de la Ley.

Segundo, que la presentación personal a que obliga la fracción VI del artículo 876 en cuestión a las partes que no hayan asistido a la etapa de Conciliación, pueda realizarse en los términos del artículo 692; en donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce las funciones de órgano jurisdiccional como lo es la etapa de demanda y excepciones, bien en forma directa o por conducto de apoderado, señalando a su vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apoderado.

No pongo en tela de juicio el que la Junta actúe como órgano jurisdiccional durante la etapa de demanda y excepciones, más sin embargo es importante recalcar que la Ley contiene una disposición expresa, como lo es la que ordena que las partes que no se hayan presentado personalmente a la etapa conciliatorio deben ha-

cerlo igualmente en forma personal a la de demanda y excepciones-  
v, para el caso de no hacerlo se aplique lo dispuesto por el artí-  
culo 879, según se trate del actor o del demandado.

En efecto, la Ley es muy clara al establecer que la parte que no-  
se haya presentado personalmente a la celebración de la etapa con-  
ciliatoria, deba hacerlo a la de demanda y excepciones en forma -  
PERSONAL; que como ha quedado claro, el término " personalmente "  
significa, en tratándose de personas físicas que debe ser precisa-  
mente ella individualmente considerada quien debe presentarse y -  
no mediante apoderado, y en caso de tratarse de una persona moral  
lo haga mediante la persona que tenga la representación de pa---  
trón, en los términos del artículo 11 de la Ley.

En esas condiciones, otra cosa sería que la cuestionada fracción-  
omitiera citar el término " personalmente ", quedando redactada -  
en su parte conducente de la manera siguiente: " ... y deberán --  
presentarse a la etapa de demanda y excepciones . " , y de esta -  
manera poder afirmar válidamente que la parte ausente en la etapa  
conciliatoria pueda hacerlo a la de demanda y excepciones, por sí-  
o por conducto de apoderado.

Por todo lo anteriormente expuesto, es de concluirse que, la parte-  
o ambas, según el caso, que no se hayan presentado en forma per-  
sonal a la etapa de Conciliación, deberán hacerlo en igual forma a  
a la de demanda y excepciones, por así establecerlo expresamente-  
la fracción VI del artículo 876 de la Ley y consecuentemente re-  
sulta improcedente pretender interpretar que la presentación per

sonal pueda realizarse mediante apoderado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 692.

La intención de dicha obligación no es otra sino la de fortalecer los sistemas conciliatorios en los procedimientos laborales, toda vez que ello sería de imposible consecución, tratar de llevar a cabo una Conciliación en rebeldía de alguna o de ambas partes.

Sirve de apoyo a lo anterior el criterio sostenido en la Tesis -- No. 8, visible en la página 449 del Informe rendido al finalizar el año de 1983, Tribunales Colegiados de Circuito, Tercera Parte, que es del tenor literal siguiente :

" DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA PERSONAL DE --  
LAS PARTES A LA ETAPA DE, CUANDO NO COMPARECEN A --  
DE CONCILIACION.- En el caso de que no asista una --  
de las partes o ambas, a la etapa de conciliación --  
( como ocurre en el caso que se examina ), no puede  
interpretarse la fracción VI del artículo 876 de la  
Ley laboral en el sentido que señala el inconforme,  
o sea, que en la segunda, es decir, en la de deman-  
da y excepciones, las partes sí pueden estar repre-  
sentadas por medio de apoderados por así autorizar-  
lo el artículo 692 de la propia Ley, pues la inten-  
ción del legislador fue otra, según se desprende de  
la exposición de motivos de la reforma procesal a --  
la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a par-  
tir del 1o. de mayo de 1980. En efecto, de tal ex-

posición se advierte que el espíritu en los capítulos XVI y XVII fue el de fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; que el derecho social siempre antepone el interés de la so ci dad, a cualquier otro; que la conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; que evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; que contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio -- participativo de los factores de la producción en -- el proceso económico se consolide; porque de ese mo do las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas. En ese orden de ideas, debe -- concluirse que cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación, debe hacerlo a la de demanda y excepciones, conforme lo dispone la fracción VI del artículo 876 de la -- Ley Federal del Trabajo, sin que pueda admitirse -- que esta comparecencia sea por conducto de un representante legal en términos del artículo 692 del ordenamiento en cita, ya que debe entenderse que el -- término " personalmente " significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en -- los casos de que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro

de la relación laboral tengan la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la Ley especial invocada, pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende, son las idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes . "

Amparo en revisión 89/83. Carlos Osorio Calderón. - 28 de junio de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretaria: Concepción Pasos Magaña.

Aún más, el que la Ley expresamente obligue a la parte que no se haya presentado personalmente a la etapa de Conciliación a hacerlo en igual forma a la diversa de demanda y excepciones, tiene además como otra finalidad, la de hacer práctico y eficaz el contenido de la fracción I del artículo 878, que se refiere a la exhortación que hará el Presidente de la junta para avenir a las partes.

Dicho de otra forma, como podría llevarse a cabo el acto de avienimiento al inicio de la etapa de demanda y excepciones, si las partes que no se presentaron a la de Conciliación, si no es mediante el imperativo legal de que se presenten en forma PERSONAL a la segunda de las etapas citadas, esto es, a la de demanda y excepciones.



Con todo lo antes expuesto, ha quedado manifiesto la importancia y trascendencia de las innovaciones que trajo consigo la Reforma Procesal de 1980, la cual se manifiesta en este apartado a través de establecer la prohibición de que las partes se encuentren asesoradas durante la etapa de Conciliación, y en general por concentrar el procedimiento Ordinario en una sola audiencia: de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

### III.- LA CONCILIACION EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

A continuación pasaré al estudio de la Conciliación llevada a cabo en los Procedimientos Especiales. Los cuales se encuentran regulados por los artículos 892 a 899 de la Ley, y por lo que respecta concretamente a la Conciliación son los artículos 893 y --- 895.

Sin embargo, antes de pasar al estudio de los artículos antes invocados, es menester dejar establecido en que consiste un procedimiento Especial.

Los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge trueba Barrera los definen de la manera siguiente:

" Son aquellos que tienen un trámite más rápido que los procedimientos Ordinarios, en razón de la importancia del asunto o de la sencillez -- del mismo. " (1)

(1) Ley Federal del Trabajo comentada. Edic.51. a. 1984. p.409.

Son objeto de tramitación especial, las cuestiones laborales siguientes:

- 1).- Reducción de la jornada de trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje por considerarla inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo. (Art.5º.f. - III ).
- 2).- Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósitos para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República. (Art. 28 f. III)
- 3).- Mantenimiento de las condiciones de habitabilidad de las habitaciones que los trabajadores obtengan de los patrones, -- cuidado de las mismas, denuncia de defectos o deterioros, pago de rentas, desocupación de las habitaciones, uso de las mismas para otros fines y subarriendo de las mismas habitaciones. (Art.151)
- 4).- Acciones individuales y colectivas derivadas de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. (Art.153 X).
- 5).- Determinación de la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma. (Art.158).
- 6).- Pago de la Prima de Antigüedad a los trabajadores de planta, sistente en doce días de salarios por cada año de servicios

prestados. (Art. 162).

- 7).- Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido. (Art. 204 f. IX).
- 8).- Repatriación de los trabajadores de los buques, importe de salarios hasta la restitución al puerto de destino, e indemnización por no proporcionárseles otro trabajo y demás prestaciones, cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro. (Art. 209 f.V).
- 9).- Trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque, importe de salarios, bonificaciones en proporción a los peligros arrostrados. (Art. 210).
- 10).-Pago de traslado a los tripulantes, incluyendo cónyuge y familiares, así como el menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. (Art.236. f. II).
- 11).-Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes de aeronaves que se destruyan o inutilicen, pago de salarios y gastos de viaje. (Art. 236 f.III).
- 12).-Determinar la pérdida de mayoría de trabajadores sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo.(Art.389).
- 13).-Administración del contrato-ley en cada empresa, por pérdida

de mayoría. (Art.418).

- 14).-Subsanar las omisiones del Reglamento Interior de trabajo o -  
revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a la Ley  
o normas de trabajo. (Art. 424 f.IV).
  
- 15).-Suspensión temporal de las relaciones de trabajo por fuerza -  
mayor o caso fortuito e incapacidad del patrón, sobre falta -  
de materia prima no imputable al patrón, así como por la fal-  
ta de ministración por parte del estado de las cantidades que  
debe entregar a las empresas con las que hubiere contratado -  
trabajos o servicios. (Art.427 F.I, II y VI).
  
- 16).-Terminación de las relaciones de trabajo en los casos de fuer-  
za mayor, caso fortuito, incapacidad del patrón, agotamiento-  
de la materia objeto de una industria extractiva y en los ca-  
sos de concurso o quiebra legalmente declarados.(Art,434 f. -  
I, III y V).
  
- 17.- Autorización para obtener la implantación de maquinaria o pro-  
cedimientos de trabajos nuevos, que originen la reducción de-  
personal y para determinar las indemnizaciones que correpon-  
den a los reajustados. (Art.439).
  
- 18).-Indemnizaciones en los casos de muerte por riesgo de trabajo,  
en que tenga que investigarse la dependencia económica, la re-  
sidencia y demás diligencias que sean menester para resolver-  
qué personas tienen derecho a la indemnización y determinar -

el pago correspondiente. (Art.503).

19).- Resolver la designación de médico en caso de oposición de los trabajadores contra el que designen las empresas.(Art.-505).

20).- Cuando se trate de conflictos que tengan por el objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salario. (Art.600 f. IV).

Ahora bien, pasando a la Conciliación desarrollada en este tipo de procedimientos Especiales, encontramos que el artículo 893 establece que una vez presentado el escrito inicial de demanda, la Junta citará a las partes 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 de dicha presentación.

Por su parte el diverso 895 dispone que, por lo que se refiere a la celebración de la etapa de Conciliación, en los Procedimientos Especiales: " La junta procurará avenir a las partes, atendiendo para tales efectos a lo establecido por las fracciones I y II del artículo 876. " Las cuales fueron tratadas en el punto II precedente, pero que, sin embargo, recordaremos que se refieren respectivamente a que las partes interesadas deben presentarse personalmente sin asesores ni apoderados; así como a la intervención de la Junta en la celebración de las pláticas entre las partes exhortándolas para que procuren un arreglo, todo lo

cual es originario de los procedimientos Ordinarios seguidos ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como podrá comprobarse, la circunstancia de que los procedimientos Especiales se apliquen a cuestiones que por su importancia requieran de una solución rápida o, por el contrario, que debido a su sencillez deban resolverse con menor tramitación, denota el mayor cuidado que deben tener las Juntas; puesto que en la mayoría de los casos están en juego las prestaciones más indispensables del trabajador y sus dependientes. Tan es así, que es la misma ley quien obliga a la Junta a observar las reglas del acto conciliatorio de los procedimientos Ordinarios, para los Especiales.

#### IV.- LA CONCILIACION EN LOS PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Dada la naturaleza de estos procedimientos y los conflictos que por su causa se originan, la Reforma Procesal de 1980 confirma seguir imponiendo a las Juntas el deber de procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en cualquier etapa del procedimiento y no solo en la de Conciliación; sin que ello implique siquiera, que se le otorgue a la Conciliación carácter alguno de obligatoriedad.

La definición legal del Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, está contenida en el artículo 900, que es del tenor literal siguiente:

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

Los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera los definen como: " Aquellos en que el fenómeno de la producción entre trabajadores y patrones, así como la contienda de intereses entre los factores de la producción provocada por la lucha de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones o terminaciones de los contratos colectivos de trabajo o contrato-Ley." (2).

Conceptuados los procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica, pasará al estudio de la Conciliación en ellos desarrollada.

El artículo 901 de la Ley, comprueba lo citado al inicio de este inciso, en el sentido de disponer una obligación a las juntas. - Dicho dispositivo legal dispone:

" En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deberán pro

(2) Ley Federal del trabajo comentada. Ldic. 42a. Año 1980.p.387.

curar 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. "

Como puede observarse del sentido literal del dispositivo transcrito, el término " DEBERA ", significa una obligación a las Juntas para que procuren ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Sin que ello de ninguna manera implique la facultad de la misma para imponer de una manera forzosa solución alguna a las partes, y mucho menos que se pueda pensar tan siquiera, que la Conciliación tenga rasgo alguno de obligatoriedad.

Los Maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera sostienen que la disposición a comento le dá cierto carácter de obligatoriedad, cierto es lo anterior que como podrá comprobarse de la simple lectura del comentario vertido al artículo correlativo de la legislación vigente hasta antes de la reforma que es el 790, - el cual en la actualidad conserva su texto original, comentario que reza de la siguiente manera: " ... esta disposición le dá -- cierto carácter de obligatoriedad a la conciliación, ya que se impone a las Juntas el deber de procurar que las partes lleguen a un convenio hasta antes de dictar el laudo colectivo económico. " (3).

(3) Ley Federal del Trabajo comentada. Edic. 42a. Año 1980.p.387.



Criterio el anterior en mi concepto, equivocado dicho sea con todo respeto, todas vez que el término usado "deberá" no se refiere en forma alguna a la Conciliación, sino a la actuación de la Junta, que deja de ser potestativa y se traduce en obligatoria el procurar únicamente que los interesados se concilien ante todo.

Ahora bien, pasando al momento procesal que la Ley dispone para que se lleve a cabo la función conciliadora por parte de la Junta que como ha quedado claro puede intentarse en cualquier estado del procedimiento, hasta antes de dictar el Laudo correspondiente; es preciso establecer los trámites y requisitos que deben satisfacer las partes, hasta antes de la citación para la celebración de la audiencia respectiva.

En primer lugar, la solicitud que presente la parte promovente deberá contener una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; nombre y domicilio del promovente y los documentos que acrediten su personalidad, por último, sus pretensiones, aclarando que estos conflictos colectivos de naturaleza económica pueden ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que afecte el interés profesional o por el patrón o patronos por escrito, atento a lo dispuesto por el artículo 903.

Por su parte el artículo 904 establece la documentación que deberá anexar el promovente a su escrito inicial de demanda, sea de carácter pública o privada.

Una vez satisfechos los requisitos mencionados la Junta al recibir dicha demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá llevarse a cabo dentro de los cinco días posteriores al que se haya presentado la precitada demanda, según lo dispone el artículo 905.

Llegado el día y hora para tener verificativo la citada audiencia y presentes ambas partes, previa manifestación de los hechos, causas y peticiones, y después de oír sus alegaciones como lo disponen las fracciones I, II y III del artículo 906; la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, para lo cual los integrantes de la Junta podrán sugerir las fórmulas de arreglo que crean convenientes, confirmando con esto que la Conciliación en ninguna manera adquiere en estos procedimientos carácter alguno de obligatoriedad; sino por el contrario quedada la naturaleza y trascendencia de los mismos, es menester selogre un avenimiento entre las partes, sin olvidarnos en ningún momento que la Junta debe en caso de no poder conciliarlas, procure lograrlo en cualquierotra etapa del procedimiento.

En el supuesto de que se llegue a un avenimiento de los interesados, el convenio al cual hayan llegado, previa aprobación de la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes al Laudo, de acuerdo con la fracción IV del multicitado artículo 906.

Pero en el caso de no obtenerse un arreglo, la audiencia seguirá-desarrollándose conforme lo establecen las fracciones V, VI, VII-VIII del artículo en cita. Importando tales fracciones cuestiones

que obviamente salen del estudio de la Conciliación, que por el momento y a través del presente trabajo se tratan, es por ello que se omite su estudio. Y, es hasta aquí todo lo referente al papel de la Conciliación en estos procedimientos Colectivos de Naturaleza Económica cumpliendo con lo acordado al inicio del presente capítulo pasará al estudio del Procedimiento de Huelga.

#### V. - LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de Huelga se encuentra regulado por los artículos del 920 al 938 inclusive, de la Ley.

Desde el punto de vista de su repercusión política, las modificaciones a la reglamentación del derecho de Huelga, estas han sido las de mayor impacto, respecto a la Reforma Procesal de 1980. Mereciero de manera particular a lo dispuesto en la última parte -- del artículo 926, que es del tenor literal siguiente:

" La junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que -- prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez. "

Esta fracción establece en su parte final que, la audiencia de -- Conciliación solo podrá diferirse una sola vez y únicamente a pe-

tición de los trabajadores, con ello seguramente se intentó disol ver la antigua maniobra de las prórrogas continuas de la fecha de la suspensión de labores, sin embargo, la realidad es otra; toda- vez que si bien es cierto que la intención del legislador al re- dactar la parte final comentada, fue la de evitar sucesivos dife- rrimientos de la fecha y hora de la suspensión de labores, también lo es que la forma y términos en que se encuentra redactada no im pide que las partes en supuesto conflicto la prorroguen cuantas - veces lo deseen, en virtud del párrafo adicionado lo único que -- prohíbe es que se difiera la audiencia de Conciliación más de una vez, pero de ninguna manera impide que se prorrogue fuera de la - audiencia la fecha de la suspensión de labores.

En efecto, el artículo 926 en cuestión, prohíbe la celebración de más de dos audiencias de Conciliación, pero no prohíbe que el sin dicato de trabajadores aprueben o convengan con el patrón el dife- rrimiento o prórroga de la fecha de la suspensión de labores.

Así las cosas, se concluye que este dispositivo legal es incomple to en cuanto a su redacción en virtud de que solo contempló el di ferimiento de la audiencia de Conciliación, más no abarcó la si- tuación del diferimiento de la fecha para la suspensión de labo- res, re saltando su deficiencia para la finalidad que intentó plas mar el legislador, porque en última instancia resulta indiferente la celebración de dicha audiencia de impugnarse su modificación.

Obvio resulta que la intención del legislador fue la de evitar - los fraudes en perjuicio de terceras personas, situación que no lo

gra eficazmente por las razones antes expuestas, dado que no prohibe que el sindicato o coalición de trabajadores emplazante, pueda diferir la fecha y hora para la suspensión de acuerdo con el pa-trón emplazado.

Que ello no signifique que sea pesimista jurídicamente hablando, - toda vez que el artículo 924 de la Ley, dispone los casos de excep-ción en los cuales sí podrán practicarse diligencias de asegu-ra-miento en bienes propiedad de la empresa emplazada, por lo que fue-ra de éstos, queda temporalmente a salvo el patrón de la ejecución de acciones de titulares terceras personas distintas a las enuncia-das en el citado artículo.

Ahora bien, pasando al tema que nos interesa, esto es, la audien-cia de Conciliación en el procedimiento de Huelga, ésta deberá a-justarse a lo establecido por el artículo 927, que dice:

" La audiencia de conciliación se ajustará a las nor-mas siguientes :

1.- Si el patrón opuso la excepción de falta de per-sonalidad al contestar el pliego de peticiones, la-Junta resolverá previamente esta situación y, en ca-so de declararla infundada, se continuará con la au-diencia en la que se observarán las normas consigna-das por el procedimiento conciliatorio ante la Jun-ta de Conciliación y Arbitraje en lo que le sean a-plicables; "

Es claro que la fracción a comento, no aporta novedad alguna, toda vez que para el desarrollo del acto conciliatorio nos remite a lo dispuesto por su diverso 876, cuyo estudio se realizó en el punto II del presente capítulo al cual me remito en obvio de repeticiones, aclarando que esta disposición debe entenderse en relación con la forma y términos en que interviene la Junta para conciliar los intereses de las partes.

La fracción II del artículo en cuestión, textualmente dispone:

" Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores; "

Al no correr el término para la suspensión de labores, consecuentemente deja de existir la fecha y hora para dicha suspensión y por lo tanto el pliego de peticiones carece de uno de los requisitos señalados por el artículo 920.

En efecto, la fracción I del artículo citado en su parte conducente dispone que se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuélgas; en estas condiciones, al no correr dicho término adolece de él y consecuentemente de uno de los requisitos indispensables legalmente establecido, por lo que el expediente deberá ser archivado.

Por último la fracción IV del artículo 927 incurre en mi concepto, en un error en la cita al referirse a una fracción de su di

verso 920. Para comprobar con mayor claridad y precisión todo lo anterior, a continuación transcribo la fracción IV que es del tenor literal siguiente :

" Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. "

Si se analiza el contenido de la fracción II del artículo 920 - encontraremos que no existe congruencia jurídica alguna en lo - por ella dispuesto y lo establecido por la fracción IV que la - invoca del artículo 927.

En mi concepto, la fracción correcta debe ser la III del mismo artículo 920 y no la II, en virtud de que la primera de ellas - dispone :

" El aviso para la suspensión de labores deberá - darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones de esta Ley. El término correrá a partir de la hora y fecha en que el patrón quede notificado. "

Como puede apreciarse la fracción transcrita sí se adecúa a lo-

dispuesto por la fracción IV del 920 que la invoca, en el sentido de establecer que los efectos del aviso a que se la primera - de las fracciones citadas, no se suspenderán por la celebración de la audiencia de conciliación.

Para reforzar aún más lo anterior, tomemos en cuenta los artículos correlativos vigentes hasta antes de entrar en vigor la Reforma Procesal de 1980, que son : del 927 fracción IV actual, - lo fue el 457 fracción IV. Esta fracción IV del 457 textualmente establecía :

" Los efectos del aviso a que se refiere el artículo- 452 fracción III nose suspenderán por la audiencia- de conciliación ni por la rebeldía del patrón para- concurrir a ella. "

El contenido literal de la fracción IV del 457 derogado es exactamente igual a la fracción IV del 927 de actual vigencia con la pequeña gran salvedad que el anterior sí citaba la fracción co- rrecta del 452 que corresponde al 920 vigente; por lo que el ---- error de cita que contiene el 927 con relación a su diverso 920- se debió tal vez a un error legislativo de redacción, en virtud- de que la intención primaria fue quizás, la de haberse referido- a la fracción III del 920 y no como equivocadamente apareció en- el 927, al referirse a la fracción II del multicitado 920.

En vista de lo anterior, debe promoverse su modificación con el objeto de actualizarlo y que con su corrección obtenga su total



y correcta fuerza legal, aceptándose que los efectos del aviso a-  
que se refiere el cuestionado artículo 920, debe ser el contenido  
en su fracción III y no en la II como se establece hasta la fe---  
cha.

## CONCLUSIONES :

PRIMERA.- Las reformas de carácter procesal de que fue objeto la Ley Federal del Trabajo de 1970, no fueron más que una consecuencia lógica de la realidad política y socio-económica en la que se encontraba el país. Por lo que resultó imperioso una actualización y adecuación de la Ley en su aspecto procesal, estableciéndose los principios de oralidad, economía, celeridad, concentración, inmediatez y relevo de la carga de la prueba en favor del trabajador. Abarcando además, una reestructuración en su parte sustantiva de la Ley, como ejemplos: La obligación del patrón de dar aviso escrito al trabajador de la causa o causas del despido; y extraer de la parte sustantiva de la Ley la reglamentación del procedimiento de Huelga, transportándola a su parte procesal; con independencia de las reformas y adiciones a diversos artículos.

SEGUNDA.- Resulta evidente y palpable el descuido que la mayoría de los autores y estudiosos del Derecho Laboral han hecho de la Conciliación. Tan es así que aquellos que lo hacen, lo realizan de una forma muy superficial, ya que incluso solo se ocupan de hacer referencia únicamente de los dispositivos legales que la regulan, olvidándose de entrar al estudio de otros aspectos importantes de la Conciliación como lo son: su objetivo, características, y aún más ni siquiera aportan un concepto sobre lo que ellos consideran la Conciliación en el procedimiento laboral.

TERCERA.- En opinión del sustentante considero que la Conciliación sí busca una solución justa y no una solución cualquiera. --

Es de tomarse en cuenta que el trabajador solo tiene una expectativa de derechos, carácter que dejará de tener en el momento mismo, en que la Junta a través del Laudo correspondiente le otorgue su reconocimiento y certeza legal. Así las cosas, ambas partes deberán considerar tanto sus pretenciones como sus ofrecimientos mutuos.

Como consecuencia de lo anterior puedo afirmar válidamente que el objetivo de la Conciliación es lograr un acuerdo entre las partes, el avenirlas, con la finalidad inmediata de dar fin al conflicto y evitar de esta manera se lleve a cabo el procedimiento en su etapa contenciosa. Como escribiera Johanes Sehrengle citado por Miguel Bermúdez Cisneros: " El objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será el objetivo de una conciliación el determinar quien tiene la razón o quien no la tiene. " .

CUARTA.- Considero necesario la creación de cuerpos especializados que se encarguen exclusivamente de llevar a cabo la Conciliación, tomando en consideración que la misma sí forma parte del procedimiento laboral, por lo que, sería conveniente que antes de pasar a la etapa de demanda y excepciones, en forma obligada pasaran previamente con dichos cuerpos especializados que desde luego deberán tener profundos conocimientos sobre la situación económica, política y social del país y además de conocer de conocimientos psicológicos. Lo anterior no significa de ninguna manera que los funcionarios de las Juntas que actualmente la llevan a cabo sean incompetentes para ello; lo que sucede es que si existieran perso

nas encargadas específicamente de practicar el acto conciliatorio, éstas, se centrarían únicamente de promover un avenimiento entre las partes puesto que ese sería su único objetivo.

QUINTA.- Disiento de quienes opinan que la prohibición de que las partes se encuentren asesoradas durante la etapa de Conciliación, constituye un perjuicio a la clase trabajadora, quienes se encontrarán en supuesta desventaja ante una persona de mayores recursos y preparación, sin embargo, quienes así opinan se olvidan de reconocer que desde el momento en que el trabajador acude a su asesor, éste le hace saber su situación jurídica, de los pros y los contras, de llevarse a cabo el procedimiento, además de hacerlo sabedor de las prestaciones e indemnizaciones que a su criterio cree tenga derecho a reclamar el trabajador. De esta manera, el trabajador se encuentra conciente de lo anterior y, será él quien decida y apruebe la fórmula de arreglo, libre de todo interés ajeno, que sea él mismo quien decida. Misma situación que tiene obligación el conciliador de hacerle ver en la etapa que se estudia.

SEXTA.- Por lo que respecta a la interpretación que de la fracción VI del artículo 876 de la Ley, hacen algunas personas en el sentido de considerar que : La parte o partes que no se hayan presentado personalmente a la etapa de Conciliación, lo podrán hacer a su diversa de demanda y excepciones mediante apoderado. Desde mi punto de vista muy personal considero equivocada tal interpretación, en virtud de que baste puntualizar que el término " personalmente" utilizado en la redacción a comento; para concluir sin temor a equivocarme que la parte o ambas en su caso, que no se hayan presen

tado personalmente a la etapa de Conciliación, deberán hacerlo en la misma forma personal, a la de demanda y excepciones. De sostenerse lo contrario, haríamos nugatorio el contenido e intención de la fracción I del artículo 878 de la Ley.

SEPTIMA.- Propongo se adicione en su parte última el artículo 926 de la Ley relativo al procedimiento de Huelga, en el sentido de ampliar la prohibición de diferir la audiencia de Conciliación por más de una vez, a prohibir de igual manera el cambio de la fecha y hora para la suspensión de labores, deteniéndose con esto el fraude que el patrón pudiera cometer en perjuicio de personas que no estén contempladas por el artículo 924.

OCTAVA.- Debe reformarse la fracción IV del artículo 927 en el sentido de que la fracción que cita del artículo 920, sea la III y no la II como hasta el momento establece, acabando con esto la incongruencia jurídica de adolece de no promoverse tal reforma.

## BIBLIOGRAFIA

### T E X T O S :

- 1.- " NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". Trueba Urbina. Sexta-Edición con la Reforma Procesal de 1980.
- 2.- " LA REFORMA PROCESAL LABORAL ". Néstor de Buen L. Segunda Edición, Editorial Porrúa.
- 3.- " LA COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL ". Juan Francisco Rocha - Bandala y José Fernando Franco G. S. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidor. Primera Edición. Año 1975.
- 4.- " DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ". Tomo II. Mario de la Cueva. Editorial Porrúa.
- 5.- " MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO ". Euquerio Guerrero. Editorial Porrúa.
- 6.- " DERECHO DEL TRABAJO " . Tomo I. Rafael Caldera. Editorial - Buenos Aires.
- 7.- " DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO ". A. G. Folch. Editorial Labor S.A.
- 8.- " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ". Miguel Bermúdez Cisneros. - Primera Edición. Año 1984.

- 9.- " DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO " Armando Porras y López, Textos Universitarios. Año 1971.

L E Y E S :

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Edición año 1969. Editorial Olimpo.
- 3.- Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edición 42a. Año 1980.
- 4.- Ley Federal del trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edición 51a. Año 1984.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada de - Baltazar Cavazos Flores, Baltazar Cavazos Chena Humberto Cavazos Chena y J. Carlos Cavazos Chena. 18a. Edición. enero de - 1985. editorial Trillas.

D I C C I O N A R I O S :

- 1.- " DICCIONARIO PARA JURISTAS " . Juan Palomar de Miguel. Ediciones Mayo.
- 2.- " DICCIONARIO HISPANICO UNIVERSAL " . Tomo I. W. M. Jackson, - Inc., Editores.