

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



LA CONCILIACION  
SU LEGALIDAD EN LA IMPARTICION DE LA  
JUSTICIA LABORAL

PROYECTO DE TESIS PROPUESTO POR  
EL LIC. JUAN PEREZ VAZQUEZ

PARA ACREDITAR EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

ASESOR: DR. JUAN ANTONIO GARCIA JIMENEZ

CD. UNIVERSITARIA

ENERO, 2003

TM

K1

FDYCS

2003

.P4



1020148570



# UANL

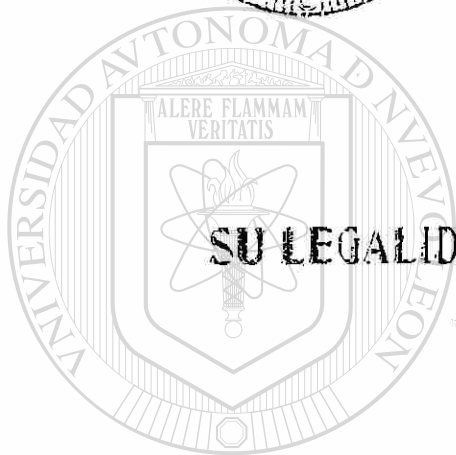
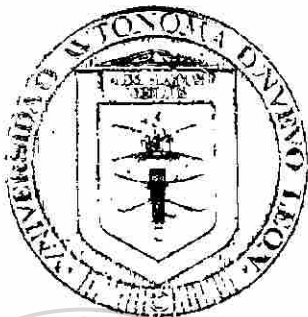
---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA**  
**DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**LA CONCILIACION**  
**SU LEGALIDAD EN LA IMPARTICION DE LA**  
**JUSTICIA LABORAL**

**PROYECTO DE TESIS PROPUESTO POR**  
**UNIVERSIDAD EL LIC. JUAN PEREZ VAZQUEZ**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**PARA ACREDITAR EL GRADO DE**  
**MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

**ASESOR: DR. JUAN ANTONIO GARCIA JIMENEZ**

**CD, UNIVERSITARIA**

**ENERO, 2003**

312 634

TH  
K1  
FDyes  
2003  
.P4.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO  
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



**LA CONCILIACIÓN**

**“SU LEGALIDAD EN LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL”**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PROYECTO DE TESIS PROPUESTO POR

EL LIC. JUAN PEREZ VAZQUEZ

PARA ACREDITAR EL GRADO DE  
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL  
ENERO, 2003

ASESOR: DR. JUAN ANTONIO GARCÍA JIMENEZ

## AGRADECIMIENTOS

A mis Padres:

Que siempre creyeron en mi y aún desde el cielo me guían por los principios de la bondad y el respeto.

A mi Esposa:

Que con su firme paciencia y amor, me ha impulsado al compromiso.

A mis Hijos:

Que sin importar sus encierros, aceptaron el desafío de apoyarme en este reto.

A mis maestros:

Que con su incondicional vocación, me han mostrado los horizontes del conocimiento y la sabiduría. ®

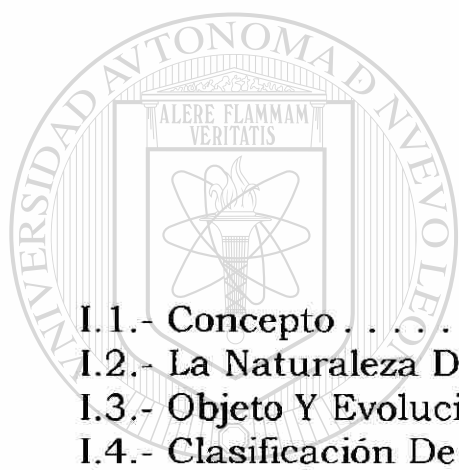
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Y en especial,

Al Doctor en Derecho JUAN ANTONIO GARCÍA JIMÉNEZ, por su incesante propósito motivacional durante el periodo de estudios de maestría, y de sembrar la semilla para continuar en el desarrollo académico de mayores grados.

# INDICE GENERAL

TEMA	Págs.
INTRODUCCIÓN . . . . .	01
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA . . . . .	05
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA. . . . .	08



## PRIMERA PARTE

### CAPITULO I

#### EL CONFLICTO LABORAL

I.1.- Concepto . . . . .	12
I.2.- La Naturaleza De Los Conflictos De Trabajo . . . . .	26
I.3.- Objeto Y Evolución De Los Conflictos . . . . .	29
I.4.- Clasificación De Los Conflictos Laborales . . . . .	35

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### CAPITULO II

#### LA CONCILIACIÓN LABORAL

II.1. Nociones Y Antecedentes . . . . .	46
II.2.- Clases De Conciliación . . . . .	60
II.3.- Principios De La Negociación Colectiva, O.I.T. . . . .	61
II.4. La Mediación . . . . .	64
II.5.- El Arbitraje . . . . .	66
II.6.- Clases De Arbitraje . . . . .	68
II.7.- Arbitraje Laboral Obligatorio . . . . .	69
II.8.- Distinción Entre El Arbitraje Y Conciliación . . . . .	71
II.9.- Objetivos De La Conciliación Y El Arbitraje . . . . .	73



SEGUNDA PARTE

CAPITULO III

LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL

III.1.- La Administración De La Justicia Obrera . . . . .	80
III.2.- Los Acuerdos Conciliatorios, La Sentencia Laboral Colectiva, Y El Laudo Arbitral . . . . .	84

CAPITULO IV

LEGALIDAD

IV.1.- Concepto de Legalidad . . . . .	89
IV.2.- Legislación . . . . .	90
IV.3.- Jurisprudencia . . . . .	94
IV.4.- Derecho Comparado . . . . .	102

TERCERA PARTE

CAPITULO V

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
CONFLICTIVIDAD LABORAL EN MEXICO Y  
LOS RESULTADOS DE LA CONCILIACION ®

V.1.- Indicadores Oficiales . . . . .	113
V.2.- Comprobación De Resultados . . . . .	119

CONCLUSIONES . . . . .	125
PROPUESTA . . . . .	127
BIBLIOGRAFIA . . . . .	129

## I N T R O D U C C I O N

El contenido del presente ensayo, se sustenta esencialmente, en una idea clara, precisa y bien definida de proponer a los estudiosos de la materia laboral y del Derecho Laboral, a los abogados postulantes, a los asesores laborales, a los litigantes del proceso laboral, a los funcionarios encargados de la tan delicada misión de intervenir en la composición, mediación, remedio y solución de los conflictos de trabajo; una herramienta auxiliar para conducir mediante el método de la repetición, una actividad practica, funcional y atractiva para la solución de los conflictos de trabajo y todo aquello que traen consigo de manera aparejada, mediante el soporte jurídico propuesto, que legitime el valor de la participación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Conciliación Laboral.

---

Es reducida la doctrina mexicana, sobre el tema de La Conciliación Laboral o “La Negociación”, por lo que, al aventurarnos a investigar, estudiar, analizar y comprender la citada institución, realizamos el planteamiento de un producto nuevo, en la compilación específica de dicha figura jurídica procesal, además de la reforma a los disposiciones normativas aplicables a la actividad de la conciliación laboral, ya que ante la normatividad vigente, planteamos la hipótesis de que: no existe legalidad en la acción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como tribunal de trabajo, cuando interviene en la conciliación laboral, para impartir justicia

mediante la resolución (acuerdo) que obligadamente decreta, con el propósito de ponerle fin al conflicto laboral.

La estructura del presente trabajo se divide en tres partes, que son integradas en cinco capítulos, en donde los temas a tratar son: El Conflicto Laboral, La Conciliación Laboral, La Impartición de la Justicia Laboral, Legalidad y la Conflictividad Laboral en México y los Resultados de la Conciliación, en donde se abordan de manera sintetizada por diversos tratadistas los conceptos, su naturaleza, su objeto, su clasificación, las diferentes formas de resolver los conflictos además de la conciliación, así como la jurisdicción del trabajo, las resoluciones que los tribunales de trabajo emiten y su legalidad para hacerlo, breves de derecho comparado en materia de solución de conflictos, algunos indicadores de la solución de los conflictos laborales en México a través de la conciliación laboral.

---

Por cuanto que al contenido del presente trabajo de investigación se incluyo un cierto tipo de indicadores del comportamiento de las relaciones laborales a nivel nacional, por considerar que aportan datos de bastante interés, puesto que metodológicamente el propio estado mide el nivel de los conflictos y principalmente la forma de solución de los mismos, ya sean individuales o colectivos, donde se destaca que la mayor parte, es decir casi todos son de carácter individual, y además de que solo una tercera parte aproximadamente se somete al arbitraje, y así solo una parte muy

mínima, que no rebasa el 3% del total de los conflictos a nivel nacional se resuelven mediante laudo condenatorio.

No se pone en tela de duda la Constitucionalidad de la Jurisdicción del Trabajo a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, sino que lo que se destaca como problema de legalidad, es la frágil declaración de la autoridad en la conciliación laboral a señalar que “se aprueba y se sanciona otorgándole los efectos jurídicos de un laudo”, puesto que en la acción de conciliación, la Junta como tribunal no realiza estudio de la litis, no existe análisis ni valoración de hechos, ni de pruebas, en resumen no existe trabajo jurídico, ni intervención jurisdiccional alguna.

Así en vía de sugerencia apuntamos a que la implementación de una actitud o conducta dinámica, funcional y atrayente de conciliación, deba de ser de manera sistematizada y permanente dentro de cada juicio o procedimiento laboral, sin pasar por alto la redacción propuesta al final de este trabajo, para cada resolución que recaiga al momento de que las partes le pongan remedio al conflicto.

La comunicación efectiva entre las partes permiten el entendimiento, que sumada a la actitud directiva con objetivo de solución por parte de la autoridad, promoverán la conciliación, como una conducta que debe girar siempre en torno a una practica constante y consiente por parte de los conciliadores o cualquier

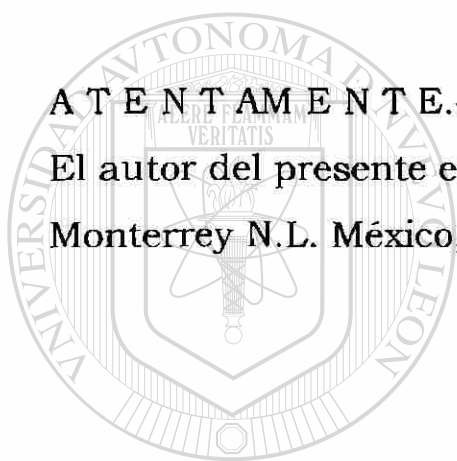
funcionario de la Junta llámese Representantes Patronales o Representantes Obreros, quienes se convierten en apoyo sustancial en el trabajo de la conciliación.

Dada la constante transformación del derecho en la sociedad, la presente proposición tiende al establecimiento del orden jurídico que sea aplicable y asegure al bien común y a la paz social a la que aspiramos.

ATENTAMENTE.-

El autor del presente ensayo.

Monterrey N.L. México, 2003.



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

El evidente interés por el tema que se propone se ve aumentado como cada vez que hemos tenido contacto con la parte interesada que nos confía la situación de su problemática del trabajo, y que en el fondo independientemente de su genética, es decir de apariencia conductual de sumisión, persuasividad, timidez, o conflictividad, casi por lo general rehúsan, a la confronta al choque, a la controversia, o al pleito. Cuando se trata de trabajadores, salvo contadas ocasiones, por lo general no tienen el propósito de crear un daño mediante la reclamación, el consecuente choque y postrero ataque, sin embargo el sistema normativo para la impartición de la justicia laboral que proporciona la Ley Federal del Trabajo vigente, lo presenta ante la sociedad como tal. Cuando se trata del patrón, nos atrevemos a señalar que no tienen el propósito de retener el pago o derecho a prestación laboral alguna, pero sin embargo tiene que contestar la reclamación, defendiéndose y excepcionándose, y tal circunstancia lo evidencia con imagen como la referida en líneas anteriores; además debemos tomar en cuenta que probablemente de cada cien escritos de demanda laborales, presentados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la Localidad el uno o dos por ciento provienen de la intención de patrones, (casos de rescisión laboral, o los valientes escritos de abandono de trabajo del trabajador), sin tomar en cuenta los casos de reconvencción, lo que nos dice normalmente que, el demandado o parte acusada es el patrón, y muy eventualmente el trabajador; en consecuencia la resolución de las autoridades mediante el laudo,

simplemente condena o absuelve al patrón, y al trabajador le resuelve señalando que no acredita o si acredita sus acciones intentadas en el juicio.

Características las anteriores que por la propia naturaleza del conflicto tienen que ver con el aspecto social, en donde al margen del fallo, durante el propio juicio, es el Erario Publico y en consecuencia la sociedad quienes sostienen financieramente la infraestructura material y de recursos humanos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde la tramitación es gratuita para las partes, que seguramente recae en alguna parte del resultado de la recaudación fiscal de la misma sociedad, son quienes urgen en la necesidad de encontrar medio o formas para la solución de los conflictos laborales, tan es así que en el anteproyecto de reforma se pretende la creación y agregado a la estructura organizacional de la Junta de conciliación, de un nuevo personaje al que se le pretende denominar conciliador, anteproyecto que puede resultar superado con la propuesta del presente tema, pues los recursos humanos que ya se tienen, tales como los representantes obreros y los representante patronales de cada junta especial, significan dos elementos mas y consecuentemente dos oportunidades mas de practicar el procedimiento de la conciliación en caso necesario y con el mismo costo financiero y nominal, pues para estos últimos, sus retribuciones económicas ya se encuentran considerados en el presupuesto económico del Estado, y otra ventaja además seria darle vida a la disposición normativa que los obliga a la presencia

física en el recinto, diseñada por el constituyente para la integración y función de la Junta como Tribunal de Trabajo.

El alto costo que pudiera representar para las partes en conflicto, para el trabajador durante el proceso, la incertidumbre de ingresos o medios para subsistencia, ante las necesidades personales y de su familia; para el patrón el riesgo de encarecer en función del tiempo una liquidación y con tales riesgos el peligro incluso del cierre o quiebra de la fuente de trabajo.

Así los individuos van descubriendo que una vez concluida la controversia o conflicto, la sociedad los llama a dedicarse a dirigir sus energías, capacidades y habilidades productivas hacia el bien común; al patrón, a crear, explotar la producción, y generar elementos para el desarrollo de su comunidad u otras comunidades nacionales o extranjeras incluso; y al trabajador a entregar su esfuerzo físico o intelectual para la misma sociedad en general.

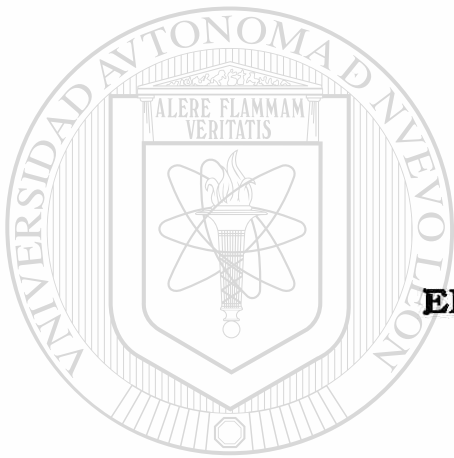
Otro aspecto que interesa es analizar la vigencia de las normas aplicables a la Conciliación Laboral, para su adecuación y reforma que permitan la actuación de las juntas en un marco de legalidad, desde nuestro particular punto de vista como un producto nuevo.



## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Instalarse en las entrañas del tema que se plantea, nos ha llevado a transitar por el proceso de su investigación, atendiendo los factores que la integran y que son susceptibles de análisis, siendo estos diversos, y aunque para integrar el presente ensayo, tal vez para algunos, visualicemos por su título una cuestión que pudiera ser subestimada, interesa finalmente por la forma en que son abordados los razonamientos que durante el curso de la investigación se van integrando, pues si bien es cierto se podrá reducir a una proposición de actitud o dinámica en su implementación y aplicación práctica y atractiva, funcional y difundida a través del método de la repetición. También se plantea como una investigación dogmática en la que se atiende a la doctrina extranjera y nacional, así como el análisis jurídico de algunas disposiciones jurídicas de la Legislación vigente, y la reducida jurisprudencia aplicable, lo que por método científico nos conduce al siguiente problema:

¿Es legal la Impartición de Justicia Laboral en la etapa de la Conciliación, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro del proceso laboral en el que las partes son las que toman decisión sobre el rumbo del conflicto laboral?



PRIMERA PARTE  
**EL CONFLICTO LABORAL**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPITULO I

### **EL CONFLICTO LABORAL**

#### I.1.- EL CONCEPTO.

Todo ente racional lleva en si una situación de conflicto, esto es el responsable de la evolución que a su vez es consecuencia de una actitud frente a una resistencia, toda situación conflictiva implica diferencias entre los constituyentes de un todo individual o social y así toda situación conflictiva implica diferencias, toda situación conflictiva es una situación de desequilibrio permanente pero variable, el hombre vive en desequilibrio físico y emocional, armonía cambiante, vive pues en un conflicto permanente, la evolución del hombre es el resultado de la lucha consigo mismo y con las resistencias externas, Conflicto implica colisión de derechos y pretendidas prioridades entre dos o mas voluntades, sin embargo es necesario establecer para dictaminar en justicia si tales derechos son iguales o por el contrario si no lo son, el choque o colisión de derechos incrementa la fricción hasta el grado de poder ser

suprimido el juicio con el advenimiento necesario de la violencia en la consecución de una solución al margen de aquel.<sup>1</sup>

Los conflictos laborales constituyen una realidad de gran magnitud en la vida social, tiene notables repercusiones en todos los ámbitos de la realidad social: económica, política, familiar, etc. dada su amplitud de significación, han de ser considerados desde diversas perspectivas (sociológica, jurídica, económico-política, etcétera).

La sociedad humana no puede ser entendida si no es desde la conflictividad; El conflicto constituye el nudo hermenéutico de la estructura social, siendo también uno de los puntos críticos de la moralización social.

Los dos núcleos concretos de la conflictividad social, “La Lucha de Clases y La Conflictividad Laboral”, aunque distintos entre sí, tienen una relación bastante estrecha; la primera abarca un significado mas amplio que el circunscrito por el mundo laboral, sin embargo es el terreno laboral donde adquiere verificación mas efectiva, por otra parte la conflictividad laboral tal como se entiende aquí, se abre a otros campos de la vida social, sobre todo a través del sindicalismo.

Para la ética es de gran importancia el análisis genético de los conflictos laborales y las causas que los originan son

<sup>1</sup> DEL PI:ON Alvarez Lorenzo *Perfil Filosófico de la Fstrategia* (Dialéctica del Pensamiento Estratégico) Ed Herrero S A de C V México. Pag. 22,25,28

1.- La conflictividad laboral no se genera básicamente a nivel de voluntades; Sus causas son de orden estructural. La estructura socio-económica en general y más concretamente las estructuras jurídico-económicas del trabajo y de la empresa son la matriz de la conflictividad laboral. El discernimiento ético de la conflictividad laboral no puede olvidar estas raíces estructurales del problema.

2.- Puesta la inevitabilidad de los conflictos laborales, la ética hace un discernimiento sobre la coherencia de sus planteamientos. Los conflictos laborales han de realizar el ethos que se asigna a todo conflicto social: No deshacer el equilibrio social básico; Búsqueda de la justicia del grupo sin olvidar el interés general de la sociedad; Atenuamiento a las posibilidades históricas de la situación real; actitud constructiva y dinámica de las partes en conflicto.

3.- Las condiciones éticas señaladas no han de entenderse ni como freno represivo ni como acicate estimulador en relación con los conflictos laborales. Pretenden tener la función de relativizar el hecho de la conflictividad laboral, a fin de que nadie hable de él un absoluto: bien un absoluto positivo por parte de los oprimidos, bien un absoluto negativo por parte de las fuerzas opresoras. Al reducir la conflictividad social a su relativa dimensión, la ética introduce en ella un dinamismo de corrección y de orientación. Solamente así los conflictos sociales pueden ayudar, desde su precariedad humana, a la construcción de la justicia social.

Sobre la palabra conflicto el maestro J. JESÚS CASTORENA en su obra *Manual de Derecho Obrero*, describe su concepción sobre el

tema del presente ensayo señalando que el termino “conflicto” es manifiestamente intencional cuando así se le designan a las diferencias de trabajo, pues considera que a mas de controversia, hay choque, apuro, o violencia, y dificultad no nada mas para pacificar, también para elaborar la norma que resuelva el problema; por lo que considera que toda esta realidad compleja en forma cabal se refleja con la expresión “Conflictos de Trabajo”.<sup>2</sup>

Por otro lado la Terminología para lo que denomina las Controversias del Trabajo remite a los tratadistas GUILLERMO CABANELLAS y LUIS ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, dentro del *Tratado de Política Laboral y Social*, en el capítulo de los Conflictos Laborales a la voz *Conflicto* que dice se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas, por lo que de conformidad con su origen etimológico, conflicto deriva del latín *conflictus* el cual a su vez tiene su origen en la palabra *configere* que implica combatir, luchar, pelear; Señalando que este vocablo tiene similitud con la palabra *colisión* cuyo origen etimológico es la palabra *colisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar.

De ahí que el primero de los substantivos, en torno del cual girará este apartado, equivalga a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de dudosa salida, de angustioso planteamiento.

<sup>2</sup> CASTORENA J. Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. (Derecho Sustantivo) Ed Porrúa 6 Edición Mexico 1984.

En cambio, *colisión*, que sería por demás intencionado relacionar etimológicamente con *coalición*, aun cuando muchas de éstas suelen constituir el prólogo de aquéllas, como agrupación de fuerzas antes del estallido violento, se equipara al choque material entre individuos o núcleos y a la oposición de opiniones. Intereses o aspiraciones, panorama reiterado en la escena económica en que el trabajo se desenvuelve. Sin desvirtuar lo que antecede, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza, entre partes más o menos irreductibles, y relegar el uso de *colisión* para concretos acometimientos de los trabajadores o contra ellos.

Como sinónimos se dan en la doctrina los términos de conflicto y controversia. Por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas; aun cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre la partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al derecho aplicable a aquellos.

Se estima que cualquier desinteligencia con relevancia jurídica que se produzca en las relaciones marcadas por el Derecho de Trabajo, tanto en su aspecto individual como colectivo, se traduce en un conflicto laboral; Aparece así una primera diferenciación entre conflicto y controversia, situaciones que difieren en su sentido técnico y en el gramatical; En la controversia, las partes contrapuestas recurren a razonamientos en apoyo de sus tesis o reivindicaciones y tratan de refutar las argumentaciones del

adversario; Los conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, se manifiestan en lucha de mayor o menor reciedumbre, la controversia es el prólogo del conflicto cuando los ánimos se enconan y la dialéctica cede ante la pugna real, pero también puede constituir la primera el epílogo del segundo, al evolucionar el conflicto por la esterilidad del choque o la evidente desventaja de una parte hacia una controversia que encamine a fórmulas de avenencia, se descubre en la controversia cierto equilibrio polémico; mientras el conflicto revela un intento de autotutela, de hacerse justicia por sí mismo o de rebelarse contra insoportable injusticia ajena.

Aun utilizando el término de conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en el ámbito laboral reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases. La expresión controversia de trabajo es admisible, igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto, pues mientras en ésta la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión.



Conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre una patrono o varios empresarios, de una parte, uno o mas trabajadores a su servicio, otro lado, siempre que se origine en el y trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y del paro, entre otras modalidades de mas enconada lucha de clases. Configuran pues, todos las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico, el conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes. Según los autores en cita señalan que para BAYON CHACON, en el conflicto se da una situación de oposición entre dos personas o grupos respecto de un problema concreto con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales, en el concepto de conflicto se descubre un presupuesto objetivo a la voluntad de una o de las partes de la relación con animo de ejercitar, con tal motivo, una pretensión con la otra parte, cuando el conflicto se exterioriza, este se transforma de latente en presente.

En el derecho común, pleito es sinónimo de conflicto o juicio con la necesaria intervención del poder judicial, por el contrario el típico conflicto laboral se desenvuelve en la esfera económica directa con

los empresarios o, de complicarse en el ámbito de la justicia social que exige la intervención del poder ejecutivo, e incluso la del poder legislativo, para elevar a Ley alguna aspiración de los trabajadores a través de acciones civiles, de las laborales por despidos y otras demandas, y hasta de las penales derivadas de sabotajes, ocupaciones ilegales, y aun por homicidios o lesiones en el curso de choques motivados por antagonismos del trabajo.<sup>3</sup>

En la aportación del Tratadista FRANCISCO DE FERRARI, en su obra *Derecho del Trabajo*, expresa que las fricciones entre el capital y el trabajo son permanentes y revisten además las formas mas variadas; seria por lo tanto, un error creer que el conflicto colectivo consiste necesariamente en una huelga o un “lock-out” (paro patronal); en este concepto demasiado simple, debe ser rechazado ya que una divergencia entre grupos profesionales motivada por un interés colectivo, puede producirse sin afectar necesariamente esas formas extremas; tratase mas bien, de una clase de conflicto que el liberalismo político basándose en sus dogmas, negó y considero inconciliable con el orden constituido, dicha tendencia política siempre se mostró inclinada a desconocer que pudiera existir un interés distinto al del Estado o al del individuo o a una autoridad intermedia colocada entre el hombre y el poder publico, sin embargo el desarrollo y transformación de la sociedad fue denunciando poco a poco la falsedad de este concepto, al aparecer en el seno de las

<sup>3</sup>CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA Zamora y Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II. 3ra. Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1963. Pags.139-141

colectividades políticas, grupos titulares de importantes derechos cuya lesión podría motivar un tipo particular de fricciones que no eran las individuales ni tenían tampoco un carácter patrimonial.

En otro sentido el conflicto colectivo de trabajo cediendo a su sustantividad, puede ser considerado como un fenómeno extra jurídico, producto generalmente de la economía de mercado y de una sociedad dividida en clases, caracterizadas por sus distintas ideologías y grados de cultura o una manifiesta desigualdad de condiciones materiales de vida.

Sociológicamente se le reconoce cuando un hecho provoca la reacción de un grupo de hombres unidos por un oficio o por un interés de categoría desde el punto de vista jurídico los dos elementos esenciales del conflicto colectivo consistirán en la participación de una colectividad en el conflicto y en la lesión del interés colectivo; esto significa que las diferencias existentes entre el conflicto colectivo y el individual, radica en las particularidades y antagonismos que ofrece las partes en el objeto perseguido.<sup>4</sup>

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En la opinión del maestro Mario De la Cueva nos dice que los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

En la opinión del Lic. ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ autor de la obra *Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo)*, nos señala que

<sup>4</sup>DE FERRARI Francisco. *Derecho del Trabajo. (Relaciones Colectivas)* Vol. IV Buenos Aires 1974. Págs.217-218.

varios juristas argentinos, entre otros, D. RAMÍREZ GRONDA, E. R. ESTAFORONII y otros, aceptan en sus libros la definición de CARNELUTI, quien afirma: “Existirá controversia de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí a donde este se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos”; así emite la propia definición diciendo que: “Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo”. Esta definición atiende a dos aspectos que todo problema de trabajo tiene: el jurídico y el económico, y considera que con frecuencia el económico inclina el fiel de la balanza hacia una de las partes no obstante, que la otra parte tenga el derecho y todo el apoyo de la Ley.

---

Considera también que los conflictos de trabajo son manifestaciones de la lucha de clases, constituyen la mas clara y rotunda manifestación de la lucha de las dos clases: la clase desposeída de los bienes satisfactores y presatisfactores, que es la mayoría, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoría; en realidad, siempre ha existido la lucha del hombre en contra del hombre, especialmente en épocas prehistóricas del salvajismo y la barbarie, sin embargo, esa lucha del hombre primitivo estuvo dirigida especialmente para el dominio de las fuerzas

desencadenadas de la naturaleza, con la aparición de la propiedad privada, la sociedad se dividió en dos clases sociales perfectamente diferenciadas que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios, en la Edad Media, siervos y nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial, proletariados de la ciudad y el campo y capitalistas. La lucha social de las épocas antigua y moderna no tuvo las mismas características que tiene la lucha social de nuestra época, pues la pugna social dentro del régimen capitalista en nuestros días tiene como clara manifestación, los conflictos de trabajo, el sistema capitalista en el que nos ha tocado vivir esta llamado a desaparecer, como consecuencias de las contradicciones existentes en las entrañas del mismo sistema, la producción de los bienes satisfactorios es el resultado del trabajo socialmente necesario y bien es sabido que los bienes son producidos colectivamente por todos los miembros de la colectividad y en cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los medios de producción, se apropian de todos los bienes, es decir toda la sociedad produce bienes por una especie de interdependencia humana y en cambio un solo grupo privilegiado se apodera de los bienes, en síntesis un corto grupo humano se aprovecha del trabajo de la colectividad, lo anterior es explicado por la ciencia económica con absoluta claridad por medio de la plusvalía o teoría del valor, según lo explica el tratadista mencionado.

Por otra parte la clase mayoritaria, la clase trabajadora, precisamente como consecuencia de la Ley de la Gran Concentración, va advirtiendo la semejanza entre la situación

económica-social de unos individuos y otros, y mas tarde, entre unos grupos sociales y otros, hasta despertar en la clase trabajadora el fenómeno conocido como conciencia de clase, de esta situación a la lucha en contra de la clase poseedora de los medios de producción, solo hay un paso. Las crisis económicas llamadas bondadosamente por los economistas “ciclos económicos”, que agudizan los odios reprimidos de los desposeídos en contra de los que se han hartado de los satisfactores, hasta que finalmente estallan las luchas sociales; no es mera coincidencia afirmar que a partir de la aparición del régimen capitalista, también aparecen las luchas sociales y los conflictos de trabajo y que ambos se multiplican a medida que las crisis económicas del sistema capitalistas van siendo cada vez mas amplias, profundas y próximas; La referenciación dada en líneas anteriores ha sido necesaria para comprender que los conflictos de trabajo tienen sus raíces en lo mas profundo del sistema capitalista en el que vivimos, por ello los conflictos de trabajo no terminan, sino que cíclicamente aparecen, ya como consecuencias de causa económico-social y técnicas o ya por razones jurídicas en los casos que deriven de revisiones contractuales, los conflictos de trabajo desaparecerán cuando desaparezca el régimen capitalista por injusto e inhumano.<sup>5</sup>

Naturalmente que las aportaciones doctrinarias proporcionan con claridad el concepto explicito del conflicto laboral y mas acercado a nuestra realidad territorial, la idea del maestro mexicano, con la

<sup>5</sup> PORRAS Y López Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*(Individual y Colectivo)Ed Porrúa,México. Págs.201

cual logra mantener viva la ideología relacionada al origen o causa fundamental del conflicto laboral basado en buena medida en la diferencia del poder económico.

Conflicto de Intereses.- Entre particulares oposición profunda por cuestiones de dinero, bienes o negocios, entre países, pugna por territorios, mercados y otros asuntos económicos. La competencia en lo mercantil, las huelgas por salarios en lo laboral, las rencillas entre coherederos ( incluso padres e hijos o hermanos) con motivos particulares sucesorias, la generalidad de los pleitos civiles, el móvil de no escasos crímenes y la causa de bastantes guerras se haya precisamente en los conflictos de intereses.

Conflicto Social.- Para la Sociología, lo que antagonismo social, para la Política Social, sinónimo del antonomástico problema social, para la Política Laboral, oposición actual y activa entre trabajadores y empresarios o problema laboral.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
Conflicto Laboral o De Trabajo.- Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte, y uno o mas trabajadores a su servicio, por otro lado; siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución mas o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de esta índole abarcan desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las

manifestaciones violentas de la huelga y del paro, entre otras modalidades de la lucha de clases, mas enconada; configuran pues todas ellas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes el termino conflicto ha tomado definitivamente en Derecho Industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él, lo que en Derecho Común se llama pleito; los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser individuales, (como reclamaciones, quejas y litigios), y colectivos (la huelga y el “lock out”). Dentro de la legislación positiva, el conflicto de trabajo se ha definido como toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o mas grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleados, relativa a cuestiones de empleo, a la condicion y modalidad del trabajo.<sup>6</sup>

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La definiciones anteriores son obsequiadas por el tratadista consultado en párrafos anteriores, sin embargo estas ultimas son tratadas en obra diversa considerada como diccionario jurídico.

<sup>6</sup> CABANELLAS Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* Tomo II L C-CH 21 Págs 285-287 Edición Editorial Helasta S.R.L. Buenos Aires



## I.2.- LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

En la opinión del tratadista ARMANDO PORRAS Y LÓPEZ, las características de los conflictos de trabajo se han determinado por antítesis o diferenciación con respecto a los conflictos puramente civiles o privados; considerando que el derecho del trabajo es puramente humano, solamente es comparable con el derecho penal, para el jurista argentino M.B.TISSEBAUM, señala el aspecto humano y destaca diversas características que enseguida se describen:

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Primera característica de los conflictos de trabajo surge cuando dice “En las contiendas de derecho privado, el objetivo se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés individual de las partes, en cambio, por lo que hace a las contiendas de trabajo la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio, por la posición que en el mismo toma el propio trabajo como noción jurídico social, que actúa en modo predominante, tanto en la

formación de las relaciones contractuales como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo”

La Segunda característica de los conflictos de trabajo le denominaba el mismo jurista, despersonalización, cuando dice: “contribuye a destacar la diferencia entre los conflictos de derecho privado y los del trabajo, circunstancia que se observa en estos últimos, en cuanto a las despersonalización de las partes “, genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda. Por ello el artículo 123 de nuestra Constitución no habla de las controversias entre trabajadores y patrones, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo.

La Tercera característica de los conflictos de trabajo es el aspecto de orden publico, en efecto mientras en los conflictos de naturaleza civil o mercantil, por regla general, su trascendencia solo interesa a los particulares, en cambio los conflictos de trabajo toda la sociedad se encuentra interesada, muy especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica, podemos concluir que los conflictos de trabajo son de orden publico.

La Cuarta y ultima característica de los conflictos de trabajo es la siguiente: en los conflictos privados, las partes son tratadas en una situación de igualdad ante la Ley, entre otros motivos porque así se desprende del contenido de los artículos 13 y 14 Constitucionales, en cambio la Ley y el Tribunal, si poseen un verdadero concepto de la justicia, tiene que tratar en forma desigual a los desiguales, es

decir la Ley y las autoridades del trabajo deben impartir justicia protegiendo a los seres económicamente débiles, para el tratadista en cita este concepto particular tiene su fundamento en que la verdad en el procedimiento laboral, es la verdad real y no la verdad formal como acontece en el procedimiento civil, por lo demás la Ley Federal del Trabajo ha sido considerada como un mínimo de derechos, existentes a favor de la clase trabajadora. A mayor abundamiento del propio contenido de la Ley Federal del Trabajo se desprende la última característica enunciada, concluyéndose que los conflictos de trabajo tienen las características siguientes:

Primera.- Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos, en tanto que los conflictos civiles son, generalmente, patrimoniales.

Segunda.- En los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no sucede en los conflictos civiles.

Tercera.- Los conflictos de trabajo son de orden público, los conflictos civiles, son de naturaleza privada.

Cuarta.- En los conflictos de trabajo, la Ley y el Tribunal para impartir justicia tratan desigualmente a los desiguales, en cambio en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el juez.<sup>7</sup>

### I.3.- OBJETO Y EVOLUCION DE LOS CONFLICTOS

Los tratadistas CABANELLAS y ALCALA-ZAMORA consideran que al igual que en las restantes pugnas o luchas, desde sus expresiones dialécticas a sus manifestaciones en choques personales, los conflictos del trabajo pretenden el predominio de la opinión de la conveniencia, del derecho o de la exigencia propia, concesión o derrota del adversario. En la generalidad de estas divergencias originadas entre trabajadores y patronos con motivo de la prestación laboral, el objetivo consiste en una ventaja material o en la restauración de la situación beneficiosa anterior. Cuando de tal restablecimiento se trata, los conflictos se extienden desde reclamaciones corteses a protestas airadas, canalizadas en gestiones directas, recurriendo a las asociaciones profesionales o por la vía judicial.

Cuando de reivindicaciones es el caso, a más de procederse casi sin excepción de manera conjunta, se descarta la vía judicial, por

cuanto no existe lesión jurídica en principio, y se inicia la lucha presionando a la parte contraria para que acceda ante la fuerza que se le opone y los perjuicios que se le originarán económicamente con la interrupción laboral, y a veces hasta para la integridad física, con veladas amenazas. Cuando no se consigue el objeto en la negociación personal, se agudiza el conflicto y se provoca, con medidas de acción directa, la perturbación de las actividades e incluso la cesación de las prestaciones.

Los conflictos de trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva de trabajo, es necesario, para que el conflicto exista una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra, de hecho porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento; se precisa que las partes formulen una frente a otra, su pretensión respecto a cierto problema y determinada solución, y que tal pretensión no sea aceptada por la parte contraria; en su planteamiento colectivo, al conflicto laboral le precede la coalición, que viene a ser como un ultimátum, una situación de hecho por la cual una de las partes formula a la otra una reivindicación, que al no ser aceptada lleva a que degenera la controversia en conflicto. Existe, antes de todo conflicto y cuando éste se esboza, una oposición de interés; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo se necesita que esa posición sea conocida por las partes intervinientes que una de ellas le formule a la otra, a modo de reivindicación un hecho, una

acción, una abstención, que de cómo resultado la satisfacción de las inquietudes, de las demandas, de lo solicitado por la parte que plantea el conflicto. Tal exigencia por una de las partes del mundo laboral, ha de ir seguida de la negativa o resistencia de la otra; pues la aceptación sin más impediría hablar de conflicto. Ahora bien, luego de esa actitud denegatoria, si se accede ante la insistencia y la presión del grupo que asumió la iniciativa, el conflicto ha existido, aunque su duración haya sido corta y el término se haya producido por una “rendición incondicional”. Lo habitual es que el antagonismo se prolongue, que surjan ofertas de satisfacción parcial y que todo ello requiera a la postre la decisión administrativa, si de meros intereses se trata, o la judicial, si lo invocado es una lesión jurídica.

Hablar de decisión administrativa o judicial, es propio y acorde de la ponencia del tratadista consultado, toda vez que no debemos olvidar la característica de la doctrina extranjera de un país en el que el sistema de impartición de la justicia laboral se encuentra supeditado a la participación de un juez de trabajo, figura diferente a la que tienen en México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no son miembros del poder judicial, ni son autoridades administrativas pero que sin embargo tienen el fuero Constitucional requerido para su desempeño como tribunales de trabajo.

En el presente resumen se considero necesaria la eliminación de los antecedentes históricos de los conflictos laborales por no ser el tema

del presente ensayo incluyendo los mas destacados a nivel mundial, y aun aquellos que fueron de carácter social pero que guardaron similitud con los conflictos derivados del trabajo, porque se dirigían al poder publico, seguramente dadas las características legislativas aplicables vigentes en la época relativa, tales como la de “Jacquerie” en 1358; en la esfera industrial ya se habían producido protestas colectivas en el siglo XIII, así en 1279, los tejedores de Douai exigieron el retiro de una tasa sobre las telas, con derivaciones tan graves, que fueron asesinados once patronos y otros burgueses; en 1280, los obreros de Yprés exigieron la anulación de los nuevos reglamentos de fabricación, en igual año los obreros textiles de Provins dieron muerte al alcalde por haber una ordenanza que alargaba en una hora la jornada de trabajo, en 1791 por la Asamblea Constituyente francesa, la *Ley Chapelier*, la huelga aparecía reprimida severamente, condeno las coaliciones patronales y obreras de los ciudadanos de un mismo estado o profesión, no se admitía una representación de intereses que sirviera de intermediaria entre los ciudadanos y el Estado, se formalizaba de tal manera, el principio de la libertad contractual y se rendía culto al liberalismo económico, que aspiraba a reflejar en toda su amplitud los efectos de la mas autentica ley de la oferta y la demanda; el salario y las demás condiciones laborales se estipulaban individualmente entre cada obrero y cada patrono, nominalmente al menos, los conflictos de trabajo desaparecían. <sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II. 3ra. Edición Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1963 Págs 141-145.

Los Conflictos de Trabajo en México.- en cualquier latitud de la tierra, en el mundo capitalista, el Estado ha ofrecido tres actitudes bien precisadas frente a los conflictos obrero-patronales:

En una Primera Actitud; el Estado reprimió con el máximo rigor los conflictos obrero-patronales, favoreciendo directa, o indirectamente a la clase patronal, en efecto, al reprimir por la fuerza la conducta de los trabajadores, tácitamente estaba protegiendo a la clase poseedora de los medios de producción, pero ante la poderosa unión de los trabajadores, como consecuencia del desenvolvimiento de la conciencia de clases la actitud del Estado vario y entonces fue tolerante con los trabajadores cuando estos luchaban en los talleres y en las calles en contra de os empresarios.

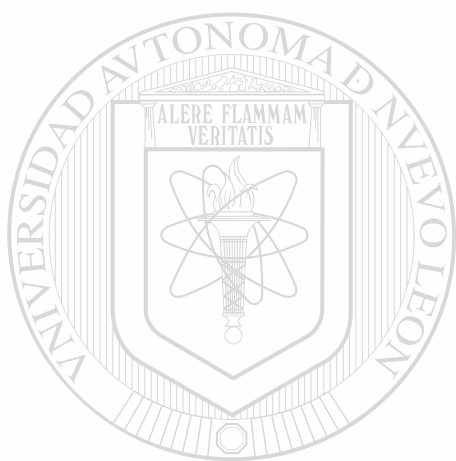
La Segunda Actitud del Estado frente a los conflictos de trabajo, fue de mera expectativa, respondía a la época del liberalismo puro o clásico; era el Estado gendarme que se cruzaba de brazos e inmutable, veía la lucha en ocasiones desigual, entre el rico y el pobre, entre el obrero y el industrial;

La Tercera Actitud finalmente, con el crecimiento del sistema capitalista los conflictos obreros patronales son mas profundos y mas amplios, al grado de hacer bambolear a los mismos gobiernos; entonces el Estado deja su actitud de mero expectante e interviene directamente frente a las dos partes en pugna. Es decir, el Estado se transforma en una actitud política- jurídica francamente



intervencionista. Esta triple actitud estudiada, también le ofrece el Estado Mexicano.

La causa única y fundamental de los conflictos de trabajo es la profunda desigualdad económica que existe en la sociedad capitalista y esta desigualdad, este desequilibrio se manifiesta por la lucha de clases y una de tantas manifestaciones de esta lucha de clases, es la existencia constante de los conflictos obrero-patronales.<sup>9</sup>



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

---

<sup>9</sup> PORRAS Y López Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo)*. Ed. Porrúa. México. Págs. 211,215.

#### I.4.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

La división de los conflictos de trabajo es muy variada, así existen tantas clasificaciones, como son los puntos de vista que se tomen como base para la clasificación, en efecto existen clasificaciones en atención a los sujetos que intervienen en el conflicto, o desde el punto de vista que se persiga, en atención a los aspectos jurídico económico-social, etc.

Al trazar los linderos entre las dos manifestaciones de acción colectiva de mayor o menor hostilidad hacia la otra parte del proceso laboral que significan la coalición, que algunos autores denominan también coligación y huelga, SANTAMARÍA DE PAREDES escribe que “la coligación es la unión concertada entre patronos y obreros, la alianza digámoslo así para la defensa de sus respectivos derechos e intereses; mientras que la huelga es un

hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva del trabajo, para mejorar o empeorar sus condiciones”.

La huelga y el cierre o paro patronal constituyen los medios de lucha más importantes que conoce la esfera del trabajo, los que plantean los conflictos colectivos de mayor magnitud y de mas eficacia o estrago, según el éxito o fracaso que acompaña a la parte que los promueve, las coaliciones suelen constituir antecedentes u origen de los estados de huelga y de paro patronal; anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial. La huelga, que es un conflicto de trabajo, indica que la posición controvertida entre las partes se ha inclinado por las vías de hecho; la coalición, por el contrario, sólo hace patente esa oposición entre empresarios y trabajadores mediante una intimida que puede ir seguida, o no, del estado de huelga o de paro. No todas las coaliciones degeneran en conflicto, ni éstos en huelga; pero resulta evidente que ésta es la forma más característica, y en ciertas épocas la más frecuente, de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios, en actuación colectiva.

De la doctrina consultada de los diversos tratadistas respecto de las opiniones de la Clasificación de los Conflictos, que brindan CABANELLAS Y ALCALÁ-ZAMORA, así como DE FERRARI, adoptamos solamente la del maestro mexicano PORRAS Y LÓPEZ, no obstante lo anterior se ha considerado conveniente aprovechar la síntesis de FRANCISCO DE FERRARI, cuando se refiere al conflicto

colectivo de trabajo en las citas siguientes que señalan: el conflicto colectivo por la pluralidad de litigantes (BALELLA), por estar en juego los intereses abstractos de la categoría (JAEGER), por interesar las divergencias al grupo no como suma material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses (ZANOBINI), por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales (ASQUINI), el conflicto es colectivo cuando atañe al grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente; a veces el despido de un solo obrero, por aspectos singulares puede originar un conflicto colectivo, por solidaridad de otros trabajadores; por el contrario el despido de la totalidad de los obreros de una empresa por cierre de fabrica, puede quedar localizado, en una o varias demandas, como individual o acumulativo, según PLA RODRÍGUEZ.<sup>10</sup>

---

El maestro ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, clasifica los conflictos de trabajo desde dos puntos de vista: por los sujetos que intervienen en ellos, y por la esencia o naturaleza de aquellos.

a).- Conflictos individuales obrero-patronales.-Son aquellos en los cuales existe singularidad de sujetos, es decir la controversia es entre un trabajador y un patrón, físicamente considerados; siendo por su propia naturaleza conflictos jurídicos y son motivados por la violación al contrato individual de trabajo o por violación a la Ley, lo que ocurre por ejemplo, a propósito de la separación sin causa

---

<sup>10</sup> DE FERRARI Francisco. *Derecho del Trabajo. (Relaciones Colectivas)* Vol. IV Buenos Aires 1974. Págs.218-224.

justificada de un trabajador de su trabajo, violándose de esta forma el contrato de la Ley, y la consecuencia lógica será que el trabajador demande al patrón el pago de indemnización constitucional a que tiene derecho, o bien a la reinstalación en su trabajo, el autor en cita señala el criterio que al respecto de los conflictos laborales tiene la Oficina Internacional del Trabajo que dice: “Son los que afectan la interpretación o aplicación de un derecho reconocido actual, poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo”.

b).- Conflictos individuales interobreros.- Son aquellos que surgen entre los trabajadores, generalmente, por motivos escalafonarios, siendo la naturaleza de estos conflictos esencialmente jurídica, ya que se trata de dilucidar quien de los contendientes tiene mas derechos para el ascenso escalafonario

c).- Conflictos intersindicales o intergremiales. Los conflictos intersindicales o intergremiales son aquellos que se entablan entre dos o mas sindicatos, esta clase de conflictos es muy frecuente especialmente a propósito de obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo; la naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar que sindicato es el mayoritario y en consecuencia, que sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores; para resolver este problema jurídico se siguen dos procedimientos, el primer procedimiento se reduce a fijar que sindicato tiene la mayoría por medio de un recuento que se lleva a cabo generalmente

en el centro de trabajo respectivo y preside la diligencia la autoridad que designe el Presidente de la Junta; el otro procedimiento insiste en que el grupo o sindicato que se considera mayoritario debe demandar en la vía ordinaria laboral la titularidad del contrato colectivo de trabajo, este procedimiento se presta a muchas dificultades, lo que trae graves injusticias pues el grupo minoritario de trabajadores se ostentaría como titular del contrato colectivo de trabajo, no obstante ser minoría y de este inconveniente nacerían multitud de consecuencias graves en contra de los trabajadores mayoritarios; el autor en cita considera que el mejor procedimiento y por rápido y por medio del cual se llega a la realización de la justicia, sin violar disposición constitucional alguna, es el primeramente conocido.

Los conflictos intergremiales son sumamente molestos, cuando no llegan a producir hechos sangrientos, las autoridades del trabajo muchas veces prefieren enfrentar a conflictos obrero-patronales y no con cierto tipo de conflictos intergremiales pues la mismas autoridades del trabajo se ven seriamente comprometidas con esta clase de conflictos, especialmente por el cariz político que con frecuencia tienen, lo que hace temer verdaderas injusticias, fijando la naturaleza esencialmente jurídica de esta clase de conflictos, la Suprema Corte de Justicia ha dicho: "Cuando se trata de conflictos sobre la preferencia de derechos entre agrupaciones de trabajadores con una empresa, la sociedad y el Estado carecen de interés concreto en estos conflictos y como de ejecutarse los laudos relativos, se ocasionaría a los interesados daños y perjuicios de

imposible reparación, porque se lesionaría sus derechos patrimoniales, procede conceder la suspensión previa fianza, para garantizar los derechos de los terceros perjudicados”. (alianza de ferrocarrileros Mexicanos. Sentencia, 16 de Enero de 1932. tomo XXXIV, Pág. 418.)

d).- Conflictos entre un trabajador y un sindicato.- estos conflictos son los que nacen entre un sujeto individual, físico y un sujeto colectivo o moral. En cuanto a su naturaleza, el autor en cita dice que son esencialmente jurídicos, la mayoría de esta clase de conflictos nacen porque el trabajador, o el sindicato, violan la norma estatutaria de la organización, el caso mas frecuente es la aplicación de la cláusula de exclusión y los múltiples problemas que presenta.

e).- Conflictos colectivos de trabajo.- esta clase de conflictos es la mas importante, tanto porque su esencia jurídica todavía no se encuentra precisada, como por la trascendencia publica que entrañan los mismos y que en ocasiones pueden llegar a bambolear las bases de la sustentación del Estado contemporáneo; existen tres criterios sobre la naturaleza del conflicto colectivo de trabajo:

El Primer Criterio, según el autor en cita, quien a su vez se remite a las opiniones de los juristas GARCÍA OVIEDO y otro de TRUEBA URBINA, en la primera nos dice que “ Conflictos colectivos son los que se produce entre grupos de obreros con patrono o grupo de patrones” y en la segunda opinión nos dice “los conflictos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajador o sindicatos, y uno o varios patrones encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o

modificaciones de las vigentes “ desprendiéndose así que el primer criterio es el de grupo de personas o sea de sujetos de derecho, además de que el maestro TRUEBA URBINA toma como elementos para precisar la esencia jurídica de los conflictos colectivos de trabajo a los sujetos del conflicto y además un concepto de la dinámica social, porque no es suficiente la existencia de los sujetos del conflicto, ni de la idea de la dinámica social para precisar la naturaleza de los mencionados conflictos.

El Segundo Criterio.- Existen otros autores que afirman que la esencia jurídica de los conflictos colectivos de trabajo radica precisamente en la naturaleza del nexo que une a los sujetos del conflicto y, así afirma este grupo de juristas que los conflictos nacen de la violación del contrato colectivo de trabajo, o de las relaciones obligatorias sindicales, o de la violación de la Ley, remitiéndonos el autor en cita a la opinión del jurista italiano LITALA, quien dice:

“Los conflictos colectivos son aquellos que surgen con motivo de la interpretación y aplicación del contrato colectivo de trabajo y de otras normas existentes, y los que nacen por la existencia de nuevas condiciones de trabajo o formación del reglamento colectivo de trabajo”.

Tercer Criterio.- Consiste en afirmar que los conflictos de trabajo, son la esencia, “la controversia por los intereses de categoría“, la tendencia moderna que mas adeptos tiene es la de considerar fundado el conflicto colectivo, insistimos, en una controversia de intereses de categoría.



Sin embargo en la ciencia jurídica como en todas las ciencias, la solución a un problema significa el nacimiento de otro nuevo, ¿ Que debemos entender por “intereses de categoría”? aquí las diferentes opiniones de variados juristas: SCELL afirma: “La distinción es clásica entre las diferencias individuales, limitadas a las relaciones del empresario con uno de sus trabajadores que versan sobre un salario, una multa, o un despido y los conflictos colectivos, en los cuales la empresa entra en lucha con todo o parte de su personal, a menudo con el sindicato, sobre una cuestión de orden profesional. Frecuentemente las diferencias individuales degeneran en conflictos colectivos, sea porque los interesados vean en aquellos una cuestión de principio, o bien, porque se transformen en un problema de honor”, esta ultima situación se presenta con mucha frecuencia cuando una empresa despidе injustamente al Secretario General de un sindicato.

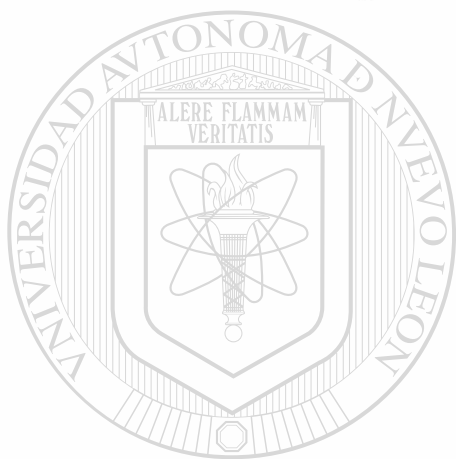
El autor en cita refiere el criterio del Jurista GUIDI quien dice: “Intereses de categoría profesionales; el conflicto colectivo es aquel en el que los intereses de la categoría profesional son afectados y el interés de la categoría es un interés colectivo, colocado entre el interés de los particulares y interés general del Estado, es decir, que los conflictos colectivos de trabajo se determinen por esa trascendencia social colocada entre e los intereses colectivos del sindicato y los intereses de orden publico que indudablemente representa el Estado”.

Los conflictos colectivos de trabajo se subdividen a su vez en Conflictos de Naturaleza Económica, y son aquellos en los que se

trata de modificar una situación contractual existente o bien de crear una relación nueva.- La Oficina Internacional del Trabajo los llama “intereses” y dice: “El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el contrato, en una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o crear un nuevo derecho”. A propósito de esta clase de conflictos, en la exposición de motivos del proyecto de la Secretaria de Industria, dice: “Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza mas grave, puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición o acatar una regla contractual, sino que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados por el uso”.

Los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica no pueden resolver mediante la aplicación de una norma de derecho el arbitro o el tribunal arbitral tiene que resolver teniendo en consideración aspectos fundamentalmente económico-social, el Estado ya no se conforma a cumplir su función de administrar la justicia en forma conmutativa, sino que intervienen para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas, por otra parte nuestro máximo Tribunal mexicano dice: “Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la Junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes puesto que las

violaciones al orden jurídico solo pueden decidirse por el Estado. Cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeñe el Estado una función distinta que no es la preparación de una violación al orden legal, sino la creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones". (Aparo Directo 2-38-2 Cia. Mexicana de Petróleo El Aguila, S.A. 1º de Marzo de 1938.)<sup>11</sup>



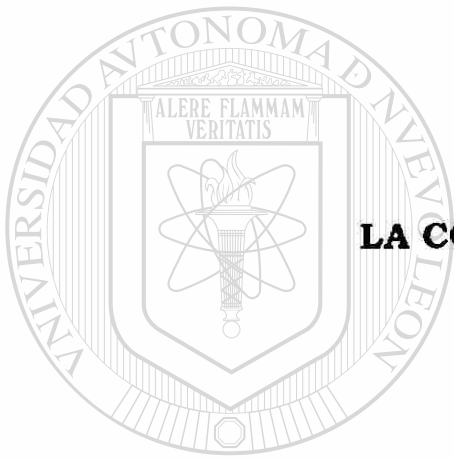
# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

<sup>11</sup>PORRAS Y López, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo)*. Ed. Porrúa. México. Pags 205-209



CAPITULO II

**LA CONCILIACIÓN LABORAL**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## **LA CONCILIACIÓN LABORAL**

### **II.1.- NOCIONES Y ANTECEDENTES**

En la esfera laboral, al igual que en otras ramas jurídicas, conciliación es un acto, un procedimiento y posible acuerdo, como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan; como procedimiento, la conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico-social; como acuerdo, la conciliación representa la formula de arreglo concertada por las partes; la conciliación suele ser previa al planteamiento del conflicto, por lo menos, del conflicto en su manifestación mas aguda o violenta, procura la transigencia de las partes discrepantes, con objeto de evitar las consecuencias posteriores de la desavenencia, pero no siempre la conciliación consigue ese resultado, pues las

partes pueden avenirse o no, en este segundo caso quedan en libertad para iniciar las acciones o adoptar las medidas que en Derecho correspondan; al igual que la conciliación en Derecho Procesal Civil, obtenido un acuerdo, este surte, en la esfera del Derecho Laboral, el mismo efecto que una sentencia, en el sentido de que las partes pueden pedir la ejecución de lo convenido.

Aun cuando se ha intentado buscar la conciliación en el Derecho Internacional Público, por sus antecedentes jurídicos configura una institución que deriva de la transacción, por cuanto en una y otra, las partes se hacen concesiones recíprocas en relación a los derechos litigiosos, las diferencias entre la conciliación y la transacción en materia de conflictos individuales carecen de especial relieve cuando se trata de los conflictos colectivos, donde resulta difícil hablar de renunciaciones de derechos, pues lo que interesa muchas veces en aquellas es encontrar la fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca el conflicto, a fin de que este no llegue a hacerse efectivo en su consecuencia final, que es la huelga, o que logre poner de inmediato fin a la planteada sin tratos preliminares.<sup>12</sup>

**NEGOCIACIONES OBRERO-PATRONALES.-** Conjunto de acuerdos, de carácter extrajudicial, que concierne a los representantes de los factores de la producción, trabajo y capital, respecto de conflictos internos de organización y administración, que surgen en las

<sup>12</sup> . CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II 3ra Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1963 Pág 175

relaciones laborales de las empresas o negociaciones. Discusiones relacionadas con asuntos de disciplina interna distribución de labores cumplimientos o violaciones de los contratos de trabajo, que llevan a cabo comisiones integradas con representantes de los trabajadores y de los patronos. Pláticas a que se convoca tanto a sindicatos como a empresarios para encontrar soluciones a problemas de trabajo.

Ha sido norma de las relaciones laborales que, antes de intentar cualquier acción judicial ante los tribunales jurisdiccionales correspondientes, se procure que las partes en conflicto busquen soluciones amigables con el propósito de llegar, atentos los intereses particulares de cada una, a un arreglo que ponga fin a la controversia que se haya suscitado. Todas las legislaciones prevén esta situación, que podríamos estimar perjudicial, y algunas como la nuestra han impuesto inclusive medios que permitan resolver problemas internos, para evitar que éstos desemboken en conflictos, y más allá en luchas estériles que ponen en peligro la estabilidad de una empresa o negociación; Provocan situaciones de choque entre patronos y trabajadores; atentan contra la producción, y causan graves daños económicos. De ahí que, en la actualidad, los Estados promuevan la existencia de organismos conciliadores que se encarguen de esta función, si los interesados, por sí mismos, no pueden avenirse y encontrar bases para la solución de sus conflictos. Los métodos y sistemas que se han impuesto varían de país a país, pero el propósito ha sido uniforme y congruente con política social que tienden al acercamiento entre empresarios y

obreros, al grado de que, en algunos, el fomento de la convención privada ha ganado terreno no sólo en el ámbito de la relación individual de trabajo, sino en la colectiva, con un retorno, si así quiere vérselo, a situaciones que se presentaban en los inicios de la lucha obrera. La propia OIT, es su sexagésima séptima reunión de la asamblea, que tuvo lugar en Ginebra en 1981, aprobó un Convenio, el núm.154, que contiene reglas sobre negociaciones colectivas de todo orden, en las cuales se aprecia el interés por impulsar los acuerdos particulares y evitar, en lo posible, la intervención de las autoridades jurisdicciones. Pero no son las negociaciones obrero-patronales en las que intervienen como mediador un funcionario oficial las que nos interesan, pues éstas como ya hemos indicado, están reglamentadas y las encontramos en organismos que se constituyen conforme con una orden legal. Entre ellas, citaríamos las comisiones especiales, como las que tenemos en México, para fijar salarios mínimos, establecer los porcentajes que corresponda a los trabajadores en las utilidades de las empresas, las de higiene y seguridad, las de reglamento, etc. algunas de las cuales existen en otras legislaciones, aunque con regulaciones distintas. Son las negociaciones obrero patronales privadas a las que debemos prestar atención, porque de ellas han surgido multitud de soluciones que han evitado controversias y conflicto, aparte de hecho de que, gracias a esta clase de convenciones, se ha limitado la intervención de las autoridades del



trabajo, cuya única función ha sido sancionar los convenios celebrados, a los que se da el carácter de resoluciones judiciales.<sup>13</sup>

En la opinión de los tratadistas CABANELLAS Y ALCALA-ZAMORA, Las formas de solución de los conflictos colectivos, tanto por medio de un procedimiento en forma de juicio, no eliminan la posibilidad de un entendimiento directo entre las partes, solución a la que a veces se llega empleando como medios coercitivos la huelga o el paro patronal, pero la fórmula que propugna la paz social a través de una forzosa guerra previa desconoce los estragos y los costos de ese procedimiento. Sólo algunos países muy industrializados, en los que el desarrollo económico puede permitirse lo que se califica de lujo, admiten sin restricciones el derecho de huelga. Resulta evidente que, cuando se trata de lograr una política tendiente al desarrollo económico y al progreso social, no cabe soportar la pesada carga de las huelgas reiteradas. Integra un inobjetable axioma que, a menor trabajo, menor producción; y, a menor producción, menor bienestar general, dentro de la adecuada orientación de la actividad productora y de la capacidad adquisitiva de los consumidores. El desconcierto en la materia, la saturación huelguística, situación que se revela en algunos países, demuestra inequívocamente que la realidad se impone en ciertas ocasiones para establecer o restablecer reglas de la razonabilidad que permitan el desenvolvimiento económico de cada país, sin que los

<sup>13</sup> LASTRA Lastra José Manucl. (Coordinador). *Diccionario de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa U.N.A.M. Santiago Barajas Montes de Oca Letra "N" Págs. 181-183

conflicto colectivos de trabajo interfieran, una y otra vez, esta posibilidad de desenvolvimiento.

Se impone la conciliación y en ocasiones al arbitraje, en razón de una política por la cual los gobiernos estiman que los trabajadores pueden lograr, por su medio, lo que les resultaría inútil conseguir por la huelga. Por otra parte se estima, con carácter muy generalizado, que el desarrollo de bases económicas suficientes para el desenvolvimiento nacional exige un sacrificio por parte de los trabajadores en cuanto a la obtención de ventajas, sin recurrir para ello a la huelga. Se pretende, de tal manera, que por medio de la intervención estatal en la solución de los conflictos de trabajo se logren soluciones más viables y beneficiosas para los trabajadores que utilizando como resorte la huelga; Cuando hay una cierta cooperación entre los sindicatos de trabajadores y los partidos o el partido político que se encuentra en el Poder, las fórmulas de conciliación y arbitraje alcanzan posibilidades de aplicación distintas que cuando los sindicatos de trabajadores se encuentran en oposición al partido o a los partido dominantes o cuando no participan en forma activa en la política. No obstante, la defensa de los intereses profesionales no puede hacerse, o no necesita hacerse, basándose en una asociación entre sindicatos y partidos políticos, la reiterada experiencia demuestra, dice el tratadista en cita, que en todas esas “coincidencias” de objetivos entre sindicatos y gobiernos, lejos de servir éstos a aquellos, como mienten los demagogos, es lo sindical lo que se pone servilmente a disposición de los político, para favorecer ambiciones personales del jefe o caudillo, planes

148570

imperialistas o agresivos de tales sistemas. No es que no se planteen entonces conflictos laborales, ni tampoco que éstos no se produzcan sino que tales regímenes prohíben de la manera más férrea su exteriorización.

Se insiste en que la cita anterior deviene de la doctrina extranjera, sin embargo nos informa radiológicamente, sobre el entorno mexicano en materia de relaciones laborales en la época actual como si se tratara de una cinta filmica ya vista por el tratadista consultado, por lo cual compromete a los estudiosos de la materia a continuar escribiendo la historia, sobre las base de los principios de derecho laboral y procesal laboral, particularmente a través de la búsqueda constante del establecimiento de la Jurisprudencia, por ser el camino que la praxis nos obsequia.<sup>14</sup>

No existe unanimidad de pareceres en la doctrina acerca de los órganos y métodos con ayuda de los cuales deben ser resueltos los conflictos colectivos de trabajo dice FRANCISCO DE FERRARI, El acuerdo, en cambio, se produce respecto de la necesidad de emplear medio jurídicos para poner fin a las diferencias que separan a las partes. Las discrepancias aparecen cuando se trata de saber cuáles y de qué naturaleza deben ser los métodos y procedimientos a emplear. Puede decirse que las posiciones de la doctrina sobre este punto son las siguientes:

.- la de los partidarios de someter, sin excepción, todos los conflictos colectivos del trabajo a la solución judicial:

<sup>14</sup> CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II. 3ra Edición. Editorial Heliasta S R.L. Buenos Aires 1963. Pags. 173-174.

- la de quienes creen que los tribunales de derecho deben intervenir solamente en los conflictos colectivos de derecho, y;
- la de quienes entienden que tanto los conflictos colectivos de interés como los de derecho, deber ser sometidos a una solución política a través de los tribunales de conciliación y arbitraje.

Existen, pues, por lo menos, tres tendencias importantes: la que opta por el método jurisdiccional, la que se inclina a someterlos a distintas jurisdicciones según la naturaleza del conflicto y, finalmente, la que prefiere para toda clase de contienda colectiva la utilización de tribunales de conciliación y arbitraje.

Es sin duda prestigiosa, por los eminentes juristas que la prohíjan, la tesis favorable a la solución judicial. La apoyan, entre otros, CLAMENDREI, COUTURE, DE LITALA, RAMÍREZ GRONDA, TISSEMBAUM, etc. Defendiéndola, TISSEMBAUM, luego de recordar que la justicia social es una idea que “orienta e inspira los nuevos enfoques con que el Estado considera el bien común”, dice que la magistratura del trabajo “debe cumplir tal finalidad, pues ha sido uno de lo elementos determinantes del fuero laboral”. Esta jurisdicción debe tomar indistintamente a su cargo todos los diferendos obrero-patronales, los de derecho y los de interés, argumentando “que la función jurisdiccional no sólo es meramente declarativa, sino también constitutiva, tal como lo sostiene KELSEN, y en ella se encontraría, en tal virtud, la competencia normativa de la magistratura del trabajo, como así también la realización de la justicia social”.

Si bien ésta sería la solución “teóricamente perfecta”, como con toda agudeza acota DEVEALI, y si la función de la justicia es precisamente dar solución a una controversia concreta, la tendencia doctrinal que estamos examinando debe ser rechazada, porque conduciría a la supresión parcial de los demás poderes del Estado, dividido, como se sabe, por razones e especialización y para alejar el peligro o la posibilidad de la dictadura. Por otra parte, los jueces no siempre tienen la formación y los conocimientos necesarios para dar soluciones adecuadas a los conflictos de intereses, los cuales, además, llegarían al ámbito judicial con las pasiones y desórdenes que generalmente acompañan a esa clase de desacuerdos, lo que haría perder a esta magistratura su altura y majestad, así como el prestigio y la confianza que inspiran y necesariamente deben inspirar. Los jueces del fuero común deben intervenir cuando existe desacuerdo acerca de la aplicación de una norma de derecho preexistente. Además, tales desacuerdos deben ser individuales, y la intervención del juez en tales casos es procedente, porque la garantía jurisdiccional consiste en “decir el derecho y no en crearlo.” Aunque es discutible, puede admitirse igualmente que cuando el conflicto colectivo es de derecho y no de intereses su sometimiento a los jueces sería procedente, porque en esos casos lo que se busca es también la interpretación y aplicación de una norma jurídica existente. Las organizaciones profesionales, en consecuencia, podrían con algún fundamento en esas circunstancias dirigir su querrela ante los jueces ordinarios, es decir, ante la magistratura del trabajo.

Pero cuando el conflicto es de intereses, cuando las partes disputan, no acerca de una norma sino de una solución económica, la función jurisdiccional es extraña a la naturaleza de la desinteligencia, porque, como dicen KASKEL y DERSCH, “juzgar y conciliar son conceptos antagónicos”. Por otra parte, los jueces ordinarios serían llamados a fallar sobre materia que no conocen, que no son de su especial versación y que los mezclaría como ya dijimos, a las pasiones y luchas que caracterizan a esta clase de conflictos.

Además, la función jurisdiccional se sentiría resentida, porque los conflictos de intereses solamente admiten soluciones pasajeras y los jueces toman decisiones definitivas. Debe agregarse que el arreglo de estos conflictos a veces da lugar a la creación de normas, de vida generalmente precaria, y que la función normativa es por completo ajena a la tutela jurisdiccional. La tesis partidaria de confiar a la solución judicial todos los conflictos, cualquiera que sea su naturaleza, desvirtúa, como se ve, la naturaleza y alcance de la cosa juzgada, la cual, al decir de COUTURE, es “inherente la jurisdicción porque el carácter de irreversibilidad que le da a las decisiones judiciales que debe entenderse que la inmutabilidad de las decisiones es la esencia de la función jurisdiccional.”

Ya vimos que el sometimiento de estos conflictos a la jurisdicción ordinaria cuenta con el apoyo de grandes maestros del derecho, los cuales se fundan, además, en que la función jurisdiccional, declarativa por regla general, puede ser eventualmente constitutiva. Se ha dicho, incluso, en apoyo de esta tendencia, que la sentencia

es, en sí misma, una norma a la cual deben sujetarse las partes después del litigio.

Pero esta solución, más que en los hechos de la vida real, se basa en una especulación que considera solamente elementos y nociones jurídicas, lo que muestra su falsedad. Los partidarios de desviar los conflictos a jurisdicciones distintas según la naturaleza de los desacuerdos, se basan en que los conflictos colectivos de derecho son iguales a los individuales, y deben ser, por eso mismo, sometidos a los mismos jueces o métodos.

Como se sabe, la doctrina cuestiona esta identidad. SARTHOU ha señalado con toda claridad la diferencia, al demostrar que en todo conflicto colectivo de trabajo existen dos elementos que permiten individualizarlos; la relación de trabajo como elemento material y el elemento subjetivo, que es siempre colectivo (sindicato o grupo).

En los conflictos individuales el sujeto es el trabajador y el elemento material el contrato, lo que quiere significar que en un caso está en juego solamente el interés individual y en los conflictos colectivos juega el llamado interés de la categoría. En consecuencia, la diferencia que separa los conflictos individuales de los colectivos radica en la naturaleza del interés comprometido. La confusión, en un solo grupo, de los conflictos individuales y colectivos jurídicos, implica –dice SARTHOU– desconocer la naturaleza distinta del interés en juego. En estos casos la diferencia “predomina sobre toda identidad del objeto, provocando efectos distintos en la decisión, de efectos abstractos en los colectivos y de efectos concretos en los

individuales. La sentencia no es análoga, por cuanto en la composición del conflicto individual la sentencia es equivalente al contrato individual y de efectos concretos mientras que la sentencia colectiva, como medio de composición judicial paralela al convenio colectivo –medio de composición extrajudicial- participa de efectos abstractos. Sin embargo, podría decirse que dada la precariedad de las soluciones que ponen fin a los conflictos de trabajo, la tesis que examinamos despojaría a la sentencia de su valor de cosa juzgada. Los partidarios de someter, tanto los conflictos de interés como los de derecho a la decisión de los tribunales de conciliación y arbitraje parece tener un conocimiento más realista del conflicto colectivo de trabajo en cuanto hecho social, aunque eventualmente esta solución puede ser –si el arbitraje no es obligatorio- una manera de eludir el problema y dejar el conflicto sin solución. En otros términos, puede ser más que una solución una simple tentativa de resolverlo.

La debilidad de esta solución radica precisamente en esto que acabamos de decir: en que sería la solución más razonable si se declarara obligatorio el arbitraje, pero esta declaración podría crear el peor de los conflictos en vista de que las desavenencias entre el capital y el trabajo como anota acertadamente DE LA CUEVA, “surgieron en una época inpreparada para resolverlos”.

Sin duda, si la clase trabajadora creyera más en la eficacia de los medios jurídicos el sometimiento de los conflictos a tribunales de conciliación y arbitraje sería la solución adecuada, porque las desinteligencias de esta clase requieren una solución política más



que una solución de derecho, entendido éste en el concepto tradicional y restringido.

En efecto; en la composición del conflicto colectivo se encara sin duda el interés de la categoría, pero, de un modo cada vez más evidente, el interés de la comunidad.

Por esta razón, la solución política del conflicto colectivo solamente pueden dar su entrega a instancias sucesivas de conciliación y arbitraje, siempre que los órganos que intervengan en tales circunstancias sean independientes de los demás poderes del Estado y estén integrados por hombres dotados de conocimientos adecuados para dar, con gran libertad, a estos conflictos, una solución duradera. Nos inclinamos por la solución de los tribunales de conciliación y arbitraje, siempre que la ley considere que dichos órganos deben actuar con total autonomía y participar de la naturaleza de la función administrativa y legislativa precisamente por el carácter político de las decisiones que deben tomar. Decimos esto porque el conflicto colectivo, al revés del individual, es, por lo general, un fenómeno que perturba la vida económica de la sociedad y produce una fricción entre las clases que la integran. En consecuencia, deben disponer los miembros de tales órganos de los conocimientos y medios de que dispone el Poder Ejecutivo, así como su capacidad de actuar rápidamente para normalizar situaciones que pueden amenazar el orden público o los intereses de la comunidad. Y, además, deben tener algo de la función legislativa, porque para solucionar tales conflictos los mencionados tribunales

suelen verse obligados a crear normas de aplicación general tomando decisiones normativas.<sup>15</sup>



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## II.2.- CLASES DE CONCILIACIÓN.-

a).- convencional o facultativa;

b).- legal u obligatoria;

nos informan CABANELLAS Y ALCALA-ZAMORA señalando que;

Es facultativa la conciliación cuando las partes no se encuentren sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza.

Es obligatoria o legal: Cuando las partes antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga, o al paro, deben proceder ineludiblemente a la instancia conciliatoria.

La conciliación voluntaria es en realidad conciliación convencional, pues se necesita un acuerdo de parte para concretarla, se caracteriza por cuanto los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas imperativas legales, en tanto que la conciliación es obligatoria cuando el legislador impone a las partes bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento, durante el cual además, deben abstenerse obligatoriamente de toda huelga o paro patronal; con independencia de la conciliación convencional y legal, esta puede ser, en uno y en otro caso reglamentada, quiere decir esto que los poderes públicos pueden regular o no disponer sobre los sistemas conciliatorios, y las partes ser libre para seguir tal procedimiento o abstenerse del mismo, hasta donde los órganos del Estado intervienen en las conciliaciones y el alcance que las normas legales

tienen en esta materia es cuestión que la legislación positiva de cada país resuelve de distinta forma, en general predomina el criterio de que la conciliación como instancia previa en los conflictos colectivos de trabajo, debe ser obligatoria; la legislación positiva Iberoamericana acepta como preliminar el procedimiento de la instancia conciliatoria, a fin de que así puedan las partes encontrar una oportunidad de entendimiento que solucione el conflicto.<sup>16</sup>

### II.3.- PRINCIPIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, O.I.T.-

Hemos de aprovechar dentro del proceso de la presente investigación, el material bibliográfico que proporciona la Organización Internacional del Trabajo respecto de la idea de promover entre los países socios y el mundo en general, sobre los Principios que deben de regir la Negociación Laboral, del cual se sintetiza lo siguiente: El carácter voluntario de la negociación colectiva se halla recogido expresamente en el mencionado artículo 4 del Convenio num.98 y constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical (OIT, 1996<sup>a</sup>, párrafo 844). Así, del deber de fomentar la negociación colectiva excluye el recurso a medidas de coacción: cuando la Conferencia Internacional del Trabajo elaboro el Convenio num. 154, quedo entendido que no se deberán adoptar medidas coercitivas con este fin (OIT, 1981, Pág. 22/6).

<sup>16</sup> CABANFLIAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II 3ra Edición Editorial Helasta S R.L. Buenos Aires 1963 Págs.176-177

En la práctica, los órganos de control han aceptado la imposición de ciertas sanciones en caso de conductas contrarias a la buena fe o de prácticas desleales en la negociación colectiva, siempre y cuando no sean desproporcionadas, y han admitido la conciliación y la mediación impuestas por la legislación si tiene plazos razonables. Para adoptar estos criterios se han tenido en cuenta la voluntad de fomentar la negociación colectiva en países donde el movimiento sindical no tenía suficiente desarrollo o la preocupación subyacente en muchas legislaciones por evitar huelgas innecesarias o situaciones de precariedad y de tensión derivadas de la falta de renovación de convenios colectivos, particularmente cuando su campo de aplicación personal es muy extenso.

**Principio de Libertad Para Decidir En Nivel De La Negociación.**-La recomendación num. 163 dispone que en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. (OIT, 1985, pág. 1642, párrafo 4).

Los órganos de control aceptan tanto los sistemas en que las normas legales distribuyen materias entre los convenios, dan primacía a un determinado nivel o la norma más favorable al trabajador. El párrafo 4 de la Recomendación num.163 establece que en los países en que la negociación colectiva se desarrolla en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

Principio De La Buena Fe.- Cuando se elaboro el Convenio num. 154, se señalo que la negociación colectiva solamente funcionara eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe por las dos partes; pero, como la buena fe no se impone por la ley, podría únicamente obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuados de las dos partes.

El principio del respeto mutuo de los compromisos asumidos en los acuerdos colectivos figura expresamente en la Recomendación num.91, donde se señala que todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato.

Principio Del Grado De Representatividad.- La facultad de negociar esta sujeta a una determinado grado de representatividad; según el sistema vigente en cada país, los sindicatos que participan en la negociación colectiva representan solamente a sus afiliados o también al conjunto de trabajadores de la unidad de negociación de que se trate, en este ultimo caso cuando un sindicato(o varios) cuenta con la representación de la mayoría de los trabajadores, o de un porcentaje elevado establecido por la legislación que no llegue a la mayoría, es frecuente que tenga el derecho a ser agente negociador exclusivo en nombre de todos los trabajadores de la unidad de la negociación. <sup>17</sup>

#### II.4.- LA MEDIACIÓN.-

La mediación es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje, para solucionar el conflicto se recurre a varias personas con el carácter de expertos o de influyentes, examinan el conflicto planteado o informan respecto a sus causas, efectos y soluciones, los mediadores formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia, si estas no observan tal propuesta, se estima aceptada; la mediación no ha dado resultado y por ello es actualmente rara en la legislación positiva que la admite; por su raíz personal, la mediación es en parte fortuita por hallarse supeditada a la oportunidad sobre todo, cuando la conciliación directa y la oficial han fracasado, incluso cuando el conflicto laboral se encuentra ya en su auge, rotas las negociaciones y planteada ya la cesación en las tareas, surgen a veces los personajes que por sus relaciones con el mundo sindical y con el empresario proponen una solución o la reiteran cuando resulta mas viable ante la prolongación del conflicto, porque los trabajadores experimentan ya la carencia de recursos o los empresarios advierten los perjuicios de la producción paralizada, suele tratarse de figuras de la política, de prestigio o de gran influencia, y hasta de las altas esferas religiosas, sobre todo desde que la Iglesia reivindica su presencia en las cuestiones laborales.

Las mediaciones en sí, como acuerdos van desde autenticas transacciones, que en cada parte obtiene algo de los que pretendía o renuncia a lo demás, hasta decorosos salvamentos de completas derrotas, así cuando una huelga fracasa en sus aspiraciones y la

única compensación que el mediador obtiene para ese sector consiste en dejar sin efecto sanciones o medidas adoptadas en el curso del conflicto, como ciertos despidos o la libertad de los detenidos por su conducta violenta, peligrosa y hasta en cierto grado delictiva; el mediador suele surgir mas bien por “generación espontánea”, ya que de proponerlo ambas partes, se estaría casi ante un amigable componedor, y de sugerirlo uno solo de los sectores en conflicto, resultaría parcial para el otro, en ocasiones es asignado por las autoridades administrativas con miras exploratorias de los ánimos, para proponer luego la medida mas adecuada, como norma general, el mediador solamente recomienda a las partes en conflicto una determinada solución, propone esta pero las partes pueden aceptarla o rechazarla, ahí reside la diferencia esencial con el arbitraje, ya que el arbitro dicta una resolución que las parte están obligadas a acatar. <sup>18</sup>

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

\* CABANELLAS De Torres Guillermo. ALCALA-Zamora y Castillo Luis *Tratado de Política Laboral y Social (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II. 3ra. Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 1963. Págs 175-176



## II.5.- EL ARBITRAJE.-

El arbitraje es una institución que comparten, desde tiempo inmemorial, el Derecho Civil, el Mercantil, y el Internacional Publico, para obtener el arreglo de divergencias y conflictos, dentro de la equidad y la justicia, pero sin constituir un estricto procedimiento judicial ordinario, al igual que la conciliación, el arbitraje configura un acto, un procedimiento y una resolución;

Como acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena.

El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y tramites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la resolución que en el mismo recaiga.

Finalmente la resolución, imperativa en todo caso, se denomina Laudo o sentencia arbitral y contiene lo resuelto por el arbitro único o los varios arbitradores.

Considerando el aspecto fundamental el resolutivo, por arbitraje se entiende toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello en una cuestión o asunto, que las partes por intereses divergentes, han sometido a su decisión; El arbitraje ha sido una de las primeras formulas ideadas para resolver las diferencias que pueden producirse entre los hombres, por razón de sus distintos intereses, negocios o situaciones, su resultado, cuando constituye un medio voluntario para dirimir diferencias, no es discutible, pero si cuando se impone necesariamente a las partes en conflicto, porque el arbitro realiza entonces la misma función que el juzgador, no dirime entre partes, falla conforme a reglas de Derecho y

equidad, se impone una solución; para los conflictos individuales de trabajo existe, como es sabido, una jurisdicción del trabajo, con jueces competentes para resolver dicha clase de litigios, pero el problema se vuelve mas arduo cuando se trata de conflictos colectivos en que la pugna de intereses no se basa en un derecho adquirido, sino en un derecho por crearse, por eso en Derecho Laboral la figura del arbitraje, presenta trascendencia distinta que en el Derecho Civil y en el Mercantil, además en estas legislaciones, los conflictos suelen plantearse, salvo raras excepciones, como concursos y quiebras, entre escaso sujetos; los laborales atañen, por lo común, a numerosos trabajadores, la índole misma de la cuestión, algo similar a un juicio de alimentos, si falta el salario, exige una decisión abreviada, inmediata; ello aboga por lo expedito y experimentado del arbitraje por un especialista en cuestiones de trabajo. Históricamente al estado de naturaleza en las luchas sociales del siglo XIX, va sucediendo cada vez mas, el enfoque jurídico, social y económico a la vez, para abreviar las desavenencias y excluir la pugna violenta siempre que sea factible; ese cambio y fundamento se encuentran en el arbitraje.

## II.6. CLASES DE ARBITRAJE.-

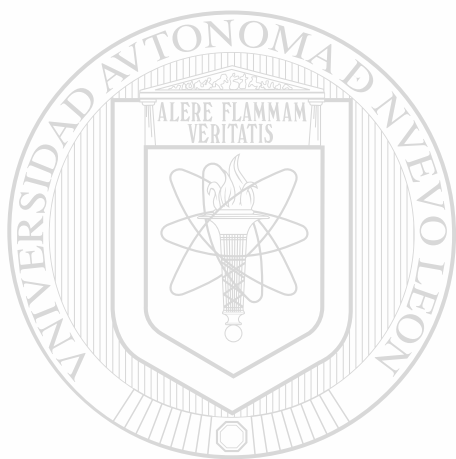
La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por el legislador. En el primer supuesto de esta ante el arbitraje convencional, autónomo o libre; y en el segundo caso, ante el obligatorio, imperativo o legal. De la misma forma que la conciliación puede ser convencional o legal, esto es, cabe seguir el trámite aceptado voluntariamente por las partes o impuesto imperativamente por la ley, en lo relativo al arbitraje pueden señalarse dos formas distintas: una, la de que se establezca un procedimiento arbitral obligatorio para las partes, pero sin que tengan que aceptar el sometimiento a la instancia del arbitraje en forma obligatoria; en la otra, el procedimiento termina necesariamente con una decisión, al cual reviste el carácter de arbitraje o de laudo, según la naturaleza de la cuestión y el procedimiento adoptado.

Sin que afecte de modo importante a la sinonimia que suele aceptarse entre arbitraje convencional y voluntario, por algunos se diversifica de esta manera: el convencional es el preestablecido por las partes, libremente, desde luego, para un eventual conflicto futuro; mientras que el voluntario sería el pactado luego de una desavenencia y con miras a su solución, lo primero tiende a normalizar más rigurosamente las relaciones obrero-patronales; lo segundo presenta más probabilidades de éxito, dado que aceptar una solución amigable, cuando ya se conocen los términos en que el conflicto se plantea, representa concreta voluntad de superarlo.

## II.7.- ARBITRAJE LABORAL OBLIGATORIO.-

Es raro el país que no ha tenido necesidad, por razones de índole económica, social o política, de recurrir, ante conflictos laborales colectivos, al arbitraje obligatorio a la resolución de esa discrepancia acompañada de violencia mayor o menor, por el pronunciamiento del arbitro designado a tal fin, que las partes han de acatar inexorablemente. La rebeldía ulterior acarrea severas sanciones. Cuando se trata de establecer el arbitraje obligatorio, tanto patronos como trabajadores invocan que se produce de esta manera no solo un cierto intervencionismo estatal, sino la destrucción de derechos consagrados en la constitución, cuales son el de huelga y el de libertad de trabajar. De ahí que muchas veces –de acuerdo en algo, dentro de sus discrepancias- trabajadores y patronos rechacen la intervención del Estado como dirimente de las controversias colectivas de trabajo, invocando razones aparentemente valederas; cuando, en el fondo, solo se descubre una desconfianza hacia los órganos del Estado encargados de resolver los conflictos colectivos laborales. Pero es que las controversias entre patronos y trabajadores no se limitan a un simple conflicto de partes, que afecte exclusivamente a los intereses de estas; sino que, con frecuencia, esa divergencia altera el orden publico por la forma de conducir los trabajadores el conflicto o por perjudicar los intereses de terceros, por ejemplo, cuando la paralización provoca, en relación a éstos, privaciones o encarecimientos; y ello por la sincronización que media entre las diversas actividades económicas y la indudable solidaridad que existe entre los distintos grupos. Si el Estado

interviene para resolver los conflictos entre los particulares, no hay razón alguna para que se abstenga del cumplimiento de uno de sus fines esenciales cuando de conflictos colectivos se trata.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## II.8.- DISTINCIÓN ENTRE EL ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN.-

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

Las diferencias que median entre la conciliación y el arbitraje estriban en estas causas: A) la conciliación es tramite previo a la declaración de estado de un conflicto de trabajo, mientras el arbitraje no se produce sino después de que el conflicto colectivo ha tomado estado; B) la conciliación señala, en su resultado, un acuerdo de partes donde ambas formulan concesiones; en el arbitraje hay un compromiso previo de las partes para someterse a lo que el árbitro resuelva. Coinciden la conciliación y el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto; por el contrario, en el arbitraje, el acuerdo se reduce a admitir que un tercero dirima las diferencias y establezca el derecho de cada parte. En resumen, cabe decir que, en

la conciliación, las partes crean la fórmula; en el arbitraje, aceptan al que ha de establecerla. En la primera hay coincidencia de fondo; en la segunda, de forma. La conciliación presenta los caracteres de una negociación, de un contrato novado. El arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo. Los conciliados cumplen con el acta que los reconcilia; los sujetos al arbitrio ejecutan un laudo. Como norma, antes de recurrir al procedimiento arbitral, se establece el conciliatorio; sólo cuando ésta fracasa, puede aceptarse aquel sistema. Tal gradación o sucesión es absolutamente lógica. En primer termino el genuino arreglo, con la solidez entonces de lo pactado. Pero, si se fracasa, si de la discusión no surge la paz, al menos que los interesados deleguen coincidentemente en la persona o personas que deban resolver, se esta ante el arbitraje voluntario; y si tampoco concuerdan en eso, que soporten la decisión que imponga el representante del Poder público, símbolo de la fuerza del Derecho o de al fuerza de hecho, de acatamiento obligado. Se delinea sí la figura del subsidiario pero ineludible arbitraje obligatorio.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II. 3ra. Edición. Editorial Heluasta S.R.L. Buenos Aires 1963 Págs. 177-181.

## II.9. OBJETIVOS DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.-

Refiriéndose a los tribunales de conciliación y arbitraje, dice KROTOSCHIN que el objeto de la conciliación y del arbitraje son disputas que se suscitan por cuestiones llamadas “de intereses”. Mientras la tarea de los órganos jurisdiccionales es esencialmente la de “decir el derecho”, conforme a lo que éste ordene para el caso concreto, en los procedimientos de conciliación y de arbitraje aquí contemplados se trata más bien de arreglar conflictos cuya solución no es posible mediante la aplicación de una determinada norma jurídica preestablecida, sino que sólo pueden solucionarse equilibrando equitativamente los intereses de ambas partes. Por su parte, KASKEL-DERSCH, examinando la conciliación y el arbitraje en materia del trabajo, dicen que el medio por el cual llevan a cabo su función “no es la interpretación del derecho y la decisión, como lo es en las sentencias judiciales, sino que consiste en la actividad dirigida a la composición de intereses. Juzgar y conciliar son conceptos antagónicos. La jurisprudencia interpreta normas jurídicas existentes y resuelve situaciones jurídicas sobre la base de esa interpretación. En cambio, la conciliación y el arbitraje tiene por objeto el establecimiento de convenciones colectivas nuevas y deben equilibrar los intereses opuestos de ambas partes. Por consiguiente, el resultado de la conciliación y el arbitraje tampoco puede tener el carácter decisivo que tiene la sentencia. Tratándose de la conciliación, el equilibrio de los intereses se busca mediante una ayuda que se presta a las partes con el fin de alcanzarlo.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> DE FERRARI FRANCISCO *Derecho del Trabajo. (Relaciones Colectivas)* Vol. IV Buenos Aires 1974. Págs. 237-238.



Una excelente aportación de un contemporáneo destacado especialista en el estudio de la materia, desde la perspectiva doctrinaria y como experto procesalista propone, algunos proyectos sustanciales de cambio a la legislación actual, señalándonos el Fortalecimiento De La Conciliación En Juicios Individuales, en los términos siguientes:

“La conciliación se ha practicado por todos los pueblos de la tierra”  
Se ha observado que el sistema actual del proceso, no posibilita adecuadamente que la conciliación y efectúe en la totalidad de los casos en forma plena. La continuación inmediata de la etapa de demanda y excepciones y luego la de Ofrecimiento de pruebas constituye una presión fuerte para la Autoridad, las partes y los postulantes, que impide que la función conciliatoria sea serenamente desarrollada. En efecto, la premura del tiempo y el enfoque equivocado de la celeridad del proceso, hacen que se pierda en muchos de los casos la oportunidad de obtener la conciliación de las partes en litigio, de ubicar sus pretensiones en proporciones justas, de facilitar el acuerdo y de asegurar un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra.

Con base en lo expuesto, se propone la reforma y adición de los artículos 873 y 876 de la Ley para que la etapa de conciliación se practique en forma independiente; que ésta se desahogue dentro del término de traslado de la demanda, o sea, entre la fecha del

---

emplazamiento y la de la celebración de la etapa de demanda y excepciones y; se adicione el procedimiento de la conciliación con la facultad de las Juntas de proponer a las partes una solución conciliatoria. Algunas de las situaciones propuestas ya las contemplaba nuestra Ley originaria y se considera que en la actualidad constituirá un procedimiento efectivo de conciliación, porque conforme a las reglas vigentes de integración de la representación obrero-patronal en las juntas los efectos positivos de la función conciliatoria que se propone; están garantizados. Por otra parte, no se afectan las formas sacramentales del emplazamiento, porque la práctica de la conciliación en nada perjudica al derecho de defensa, además de que, efectuándose la misma en el período de traslado de la demanda, el principio de celeridad procesal segura rigiendo en el Procedimiento Ordinario Laboral. En tal virtud se propone la reforma y adición de los artículos 873 y 876, en los términos siguientes:

**ARTICULO 873.-** El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba al escrito, de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de las AUDIENCIAS DE CONCILIACION, Y DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, que deberán efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia de demanda y excepciones cuando menos, CITÁNDOSE

DENTRO DE ESTE TERMINO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado DE TENERLO POR INCONFORME CON TODO ARREGLO EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, por contestada al demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia de demandas excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma;

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

II.-La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

IV.-Si no hay avenencia entre ellos, la junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el presidente o su

auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones;

V. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro del PROPIO TÉRMINO DE TRASLADO DE LA DEMANDA, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley;

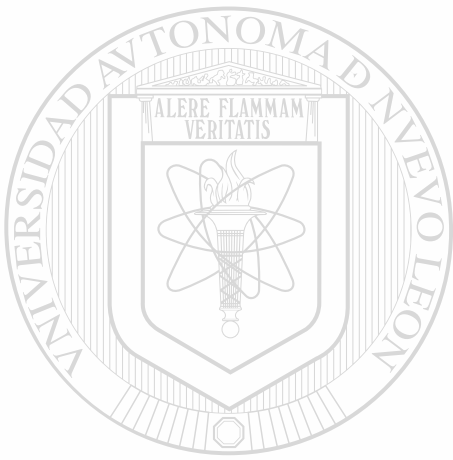
VI.-Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VII. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.<sup>21</sup>

Muy interesante resulta la proposición del autor en cita, ya que como se menciono al inicio del presente ensayo, es reducida la doctrina que existe en tema de la Conciliación Laboral, pero lo mas valioso aun y cuando no se ha reformado la Ley de la Materia, en las disposiciones motivo de propuesta, tales prácticas ya se efectúan con cierto grado de naturalidad, como es el caso de la citas previas entre la fecha de la notificación y desahogo de la primera etapa, aunque de manera informa la Junta de Conciliación y Arbitraje lo tiene implementado; además otra practica traducida de la propuesta

<sup>21</sup> DAVILA Morales Francisco, *Temas Laborales* Ed. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma De Nuevo León Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social Delegación Nuevo León. Pags 15-18

del termino que se fija en los casos de diferir la primera etapa con el propósito de conciliarse, las juntas señalan fechas como las de la propuesta y mayores a los ocho días que establece la actual legislación.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



SEGUNDA PARTE

**LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPITULO III

### **LA IMPARTICION DE LA JUSTICIA LABORAL**

#### III.1.- LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUSTICIA OBRERA

Entendemos por Administración de la justicia obrera el conjunto de instituciones y procedimientos que tienen asignada la tarea de lograr el respeto de las normas de trabajo, la paz social y el triunfo de los valores humanos sobre las fuerzas económicas.

El tema conlleva en sus entrañas una parte de la esencia de la democracia, del respeto a la dignidad, a la seguridad y a la libertad de los trabajadores y de la clase social a la que pertenecen, y porque es la ultima palabra en la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y en la fijación del sentido que tendrá para el pueblo la idea de justicia social.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones mas originales y extraordinarias destinadas a la administración de la justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la revolución constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia; fueron el resultado magnifico de la justicia obrera del poder judicial, de acuerdo a la ejecutoria de Primero de Febrero de 1924, La Corona S.A. sobre la Naturaleza de la Juntas de conciliación y arbitraje, en la que se reconoció la categoría de tribunales dotados de imperio para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar sus resoluciones.

Las juntas de conciliación y arbitraje, producto original y típico del constituyente de 1917, poseen una naturaleza compleja que conlleva varios principios reconocida por la inmensa mayoría de los juristas que se han ocupado de su estudio. Las leyes de 1931 y 1970, con la confianza y seguridad que proporciono la jurisprudencia de La Corona, el legislador de 1931 organizó a las juntas de conciliación y arbitraje como tribunales dotados de imperio con facultades para conocer y resolver todos los conflictos de trabajo y ejecutar coactivamente, si no lo hacia la parte perdedora, los laudos y resoluciones que dictaran.



Las juntas quedaron reducidas a sus dos funciones esenciales, creación y aplicación de las normas jurídicas, actividades que son consecuencia de dos tipos de conflictos de que se conocen, jurídicos y económicos, tomando en cuenta que las funciones publicas se clasifican desde dos puntos de vista: Formal, que toma como base el órgano publico del que procede el acto, legislativo, ejecutivo o judicial, según la clasificación tradicional; y Material en atención a la naturaleza del acto realizado, independientemente de la autoridad que la emite: actos subjetivos, actos condición y actos regla.

Las Juntas tienen a su cargo la administración de la justicia obrera, pero su administración no puede ser ni arbitraria ni caprichosa, sino que esta necesariamente regida por la formula mágica del artículo 14 de la Carta Magna: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho", el tribunal previamente establecido son las juntas de conciliación y arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la Ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica y para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

**TRIBUNALES DE EQUIDAD.-** La Equidad es una fuente supletoria por cuanto es lo justo mas allá de la ley escrita y su enderezamiento

o rectificación; es también un principio de interpretación que obliga al juez a mirar no a la ley, sino al legislador, no a la letra ni al hecho, sino a la intención, no a la parte, sino al todo: una concepción que nos obliga a preguntar si la idea de justicia social no esta de tal suerte impregnada por la equidad, que en esencia no es sino una aplicación de su sentido humano.

La Justicia Social posee un sentido social profundamente humano, es un principio de acción que emerge de las necesidades reales del hombre que vive en sociedad, es el ordenamiento impuesto por la necesidad humana para la satisfacción integral.

Entre la idea de la justicia social y la equidad se da una unión de que nunca debió faltar; la creación, la interpretación y la aplicación de las normas de derecho del trabajo y de la seguridad social deben tener como misión abrir las compuertas para que pase la vida del hombre real. La naturaleza de las juntas de conciliación y arbitraje es una jurisdicción social de equidad.<sup>22</sup>

La Jurisdicción del Trabajo históricamente tiene sus raíces en los *conseils de prud'hommes*, nombre que se les proporcionaba a los colegios sentenciadores especiales a los cuales en Francia se les confiaba la decisión de las controversias laborales bajo el gobierno de Napoleón I.

<sup>22</sup> DE LA CUEVA Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Ed. Porrúa, México 1979. Págs 528-529,533-534,538-539,542 -543

La competencia de los tribunales de trabajo es improrrogable, es decir exclusiva para lo conflictos enumerados en la Ley, (ley 18.345 Art. 19 Argentina). <sup>23</sup>

### III.2. LOS ACUERDOS CONCILIATORIOS, LA SENTENCIA LABORAL COLECTIVA, Y EL LAUDO ARBITRAL.-

Los órganos o autoridades encargados de la solución de los conflictos colectivos de trabajo, están como norma, facultados para intentar la conciliación y en tal sentido, proponer aquellas formulas que puedan servir para ponerle termino al conflicto, una cosa sin embargo es proponer formulas conciliatorias, y otra muy distinta, imponer estas; en todos los casos en que la autoridad administrativa o de aplicación de la legislación laboral estime factible un acuerdo conciliatorio entre las partes, debe intentarlo, sin que esa intervención signifique de manera alguna, la modificación, alteración, o limitación de derechos proclamados en las leyes, con excesiva frecuencia, el conciliador prevaleciéndose de circunstancias ajenas al mismo conflicto, por presiones del Poder Público o por abusos sindicales, fuerza de voluntariedad esencial de la instancia conciliatoria e implanta coactivamente una formula para zanjar el conflicto; esta experiencia ha incubado la desconfianza de los empresarios y trabajadores en cuanto a la eficacia de la conciliación como tramite preliminar para resolver los conflictos colectivos de trabajo; a consecuencia de tal corruptela o

<sup>23</sup> KROTSCHIN Ernesto *Manual del Derecho del Trabajo. (I.a Jurisdicción del Trabajo)* Ed. Ediciones Depalma. 3ª Edición Buenos Aires 1979 Pags 333,336

despotismo, los que debieran ser comparecientes a la conciliación la rehuyen, por tener fundamentalmente que, en lugar de aceptar ellos mismos como interesados, las propuestas ofrecidas, o las modificaciones que en el dialogo o discusión se promuevan, se verán reducidos a la situación de reos, que han de acatar el fallo, favorable o adverso, del juzgador, que aquí no es tal, sino un remedio del mismo o un usurpador de sus funciones o de las de un arbitro, en ese resultado tan poco jurídico como político, se amalgaman el abuso de atribuciones administrativas, el desprecio de los derechos privados y a veces, un infundado temor y una evidente ignorancia de las partes afectadas.

Se entiende por laudo la decisión o fallo que dictan los árbitros o arbitradores, y se denomina sentencia colectiva de trabajo, el laudo dictado con carácter forzoso y para poner término a un conflicto laboral colectivo, la sentencia colectiva puede definirse como la ~~decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzgar de acuerdo con su opinión, y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones aun cuando no hayan participado directamente en el litigio, en el sentido que interesa aquí, constituye el fallo dictado por el juez competente y cuyo objeto consiste en fijar normas generales de regulación del trabajo, surte por tanto el mismo efecto que los convenios colectivos de trabajo; la sentencia colectiva no substituye al contrato normativo de trabajo, sino que basándose en que la decisión cuenta con *imperium* suficiente por quien la dicta, prevalece sobre la voluntad de los particulares; en la sentencia colectiva se dan, sin enfrentarse dos situaciones distintas:~~

a). controversias en las que se persigue la obtención de nuevas condiciones de trabajo, en cuyo caso la sentencia que se dicta tiene en su contenido normas de carácter dispositivo.

b).- controversias donde se persigue la aplicación de contratos colectivos que se encuentran vigentes, en tal caso la sentencia es declarativa de un derecho.

En uno y en otro supuesto la sentencia colectiva abarca, partiendo de una situación concreta otra abstracta, de tal forma obtenida una declaración determinada, esta se aplica sin necesidad de demandar particularmente a todas las situaciones que sean iguales o semejantes.

La sentencia colectiva puede fijar nuevas condiciones de trabajo y tiene un doble aspecto:

Primero.- para las partes que han litigado, se trata de una verdadera sentencia y de un acto jurisdiccional.

Segundo.- Para los terceros, trabajadores y patrones, a quienes alcanza sin haber actuado expresamente, constituye una pura actividad legislativa.

La sentencia colectiva no es un antecedente de la ley, sino una consecuencia, surte los efectos generales de esta por razón de que el órgano que la dicta cuenta con facultades delegadas del poder legislativo para hacer valida, con carácter general, la decisión adoptada; si bien toda sentencia se dicta en relación a las partes que litigan, la sentencia colectiva alcanza en sus efectos a terceros que no han participado en el proceso, pero su extensión no llega mas allá de la categoría profesional a la cual se refiera, de esa

manera se excluye toda posibilidad de aplicar la norma a aquellos que no se encuentran comprendidos ni en igual marco profesional ni dentro del mismo problema laboral; La sentencia colectiva ofrece la particularidad de resolver situaciones de orden general y de tender a crear una norma jurídica de amplísima aplicación, la sentencia colectiva de trabajo no resuelve un litigio laboral, establece un principio, aplicable posteriormente a todos aquellos que se encuentren en la misma situación, su similitud con las convenciones colectivas de condiciones de trabajo resulta casi evidente, y por un principio de necesaria expansión se aplica a terceros no participantes.

Arbitrajes y laudos son, hasta cierto punto, términos sinónimos, por laudo se entiende la decisión o fallo que dictan los árbitros o arbitradores, significa la voz laudo lo mismo que convenio, juicio o sentencia, se dice que un laudo es arbitral cuando ha sido pronunciado por árbitros, obliga a las partes al cumplimiento de lo resuelto, como consecuencia natural del consentimiento previo prestado a aceptar la decisión que se adopte o por la imposición legal del sistema y de la resolución que se dicte; el laudo arbitral expresa la intervención, en general, de los poderes públicos; el Estado por medio de los organismos competentes y a falta de un acuerdo coincidente de voluntades entre las partes, fija el *modus vivendi u operandi* entre patronos y trabajadores, en orden a las relaciones colectivas de carácter laboral.

Todo pronunciamiento, sea sentencia o laudo dado por un arbitro que le ponga termino a un conflicto, lleva aparejada tanto la

posibilidad de recurrir por las partes contra la decisión adoptada, cuando esta no se ajuste al procedimiento legal establecido, o si la decisión es arbitraria, entendida aquí la voz como sinónima de infundada, y no cual obra de un arbitro cabal, como la de sancionar el incumplimiento de la resolución arbitral; la ejecución voluntaria o forzosa del laudo es consubstancial con el arbitraje, en efecto, la impunidad del incumplimiento tornaría aquella resolución tan débil como una formula conciliatoria, que solo se concreta por la espontaneidad de las partes.<sup>24</sup>



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

<sup>24</sup> CABANILLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis *Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II 3ra Edición Editorial Heliasa S.R.L. Buenos Aires 1963. Pags. 177,183,185-186



CAPITULO IV  
**LEGALIDAD**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## CAPITULO IV

### **LEGALIDAD**

#### IV.1.- CONCEPTO DE LEGALIDAD

Es obvio que la fuente consultada proporciona diferentes acepciones del concepto en análisis, las cuales se muestran enseguida:

---

**LEGALIDAD.**- Calidad de legal o proveniente de la ley, legitimidad, licitud, régimen fundamental del Estado especialmente el establecido por su Constitución. <sup>25</sup>

La connotación que se ha adoptado como apropiada para incluirla en el presente estudio dice: régimen fundamental del Estado especialmente el establecido por su Constitución.

---

<sup>25</sup> CABANELLAS Guillermo *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo II letra L 21 Edición. Editorial Hélnsta S.R.L., Buenos Aires

El aspecto de Constitucionalidad que integra la definición adoptada permite repasar lo estipulado en el Estatuto Jurídico que otorga las garantías individuales del gobernado, así como las relativas y aplicables de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se transcriben a continuación:

#### IV.2.- LEGISLACIÓN

##### CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

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

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

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

I. (...)

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno; (...)

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra; y

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores; (...)

Artículo 8.- Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que este se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política

solo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la Republica.

A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo en breve termino al peticionario.

Articulo 14.- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforma a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.(...)

Articulo 16.-Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal del procedimiento. (...)



## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Articulo 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Articulo 6o.- Las Leyes respectivas y los tratados internacionales (Art. 133 Constitucional) serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador a partir de la fecha de su vigencia.

Articulo 17.- A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el articulo 6, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de la justicia social que deriven del articulo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

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

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

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

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

Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

Artículo 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión del negocio. (...)

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma;

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

II.-La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

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

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

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

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

I. La junta procurará avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley. (...)

---

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

**Artículo 939.** Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación Permanentes y por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

### IV.3. JURISPRUDENCIA

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis. I lo T J/11

Página: 392

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA. Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley. Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1121/95. Abastecedora de Rodamientos Cue, S.A. de C.V. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 2371/95. Secretario de Comunicaciones y Transportes. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 3191/95. Héctor Gutiérrez Castillo. 27 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

---

Amparo directo 6061/95. Diego Andrés Zúñiga Villaseñor. 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 6561/95. Marcela Rico Delgado. 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Novena Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis 15o T J/2 Pagina 439

**RELACION LABORAL TERMINACION VOLUNTARIA DE LA. SUS LIMITACIONES Y EFECTOS.** Es indiscutible que el convenio de terminación voluntaria de la relación laboral, con su ratificación y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que constata la anuencia de las partes, así como la gratificación que hace la patronal al trabajador, excluye a la acción rescisoria y a la renuncia de prestaciones legales o pactadas que contempla el artículo 33 del código obrero, pues con tal recompensa se da por satisfecho de lo que pudiera corresponderle respecto de su contrato, el cual concluye de conformidad con el numeral 53, fracción I, de la legislación en comento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1575/95. Myriam del Carmen Lira Ortega. 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95. Apolinar Ramírez Alfredo. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

Amparo directo 6255/95. Pedro F. Villa González. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretario: Marco Tulio Burgoa Domínguez.

Amparo directo 6945/95. Leopoldo Olivares López. 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretario: Vicente Ángel González.

Amparo directo 9805/95. Alberto Córdova. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Octava Época

Instancia SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII-Septiembre

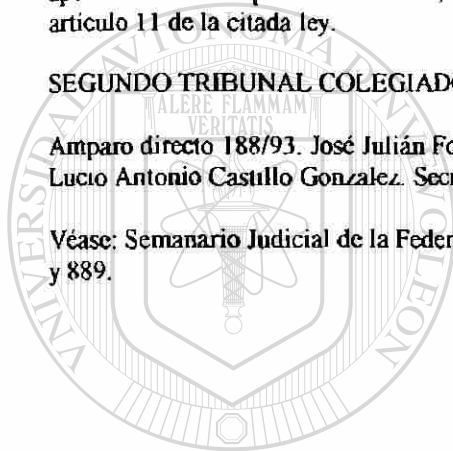
Página 182

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION. 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 estas condiciones, aun 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.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 188/93. José Julián Fonseca Rodríguez y otro. 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Lucio Antonio Castillo González. Secretaria: Silvia Marinella Covián Ramírez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Tomo III, págs. 888 y 889.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Octava Época

Instancia PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Fuente Semanario Judicial de la Federación

Tomo X-Septiembre

Página 253

CONVENIO LABORAL NO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR. AL CELEBRARSE AQUEL ANTES DE INICIARSE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DEMAS FASES. Si las partes ocurrieron voluntariamente ante la junta, previamente al comienzo de la audiencia de conciliación y demás fases, y en dicha comparecencia celebraron un convenio, por virtud del cual dieron por terminada la relación laboral que los unía, por mutuo consentimiento, cubriéndose al trabajador las prestaciones que se le adeudaban, consistentes en la parte proporcional del aguinaldo, horas extras laboradas, vacaciones pendientes, prima vacacional y prima de antigüedad, así como en la que denominaron "compensación por separación", pagándose todas estas prestaciones, de acuerdo al salario de la jornada ordinaria y no conforme al salario integrado, concluyendo el juicio laboral, con motivo de que el actor desistió expresamente de las acciones intentadas; así, si el trabajador, en un juicio posterior, demanda el importe de las diferencias entre lo que se le pagó y lo que resultaría de computar cada uno de los conceptos antes señalados, tomando en consideración el salario integrado, afirmando que aquel convenio está afectado de nulidad, por contener renuncia de derechos, cabe concluir, que no está en lo correcto el trabajador al pretender lo anterior, pues dados los términos de lo pactado, no fue reconocido por el patrón, ni la Junta estableció su existencia en laudo, no puede decirse que las prestaciones cubiertas al trabajador con motivo del convenio tengan el carácter de indemnizaciones legales, para que hubieren debido calcularse conforme al salario integrado a que se refiere el artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, sino sólo, que se efectuó el pago de prestaciones que se adeudaban al operario, las cuales procedieron de acuerdo al salario de la jornada ordinaria.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 140/92. Juan de Regil Moreno y coags. 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sánchez Alcauter. Secretario: Roberto Rodríguez Soto.

Amparo directo 52/92. Martín Gerardo Aguilar Godoy 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Rogelio Sánchez Alcauter. Secretario: Fernando O. Villarreal Delgado.

Amparo directo 51/92. Mateo García Davila y coags. 19 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Mateo Antonio Arroyo Montero. Secretario: Julio Jesús Ponce Gamíño.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Novena Época

Instancia: DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo IX Febrero de 1999

Tesis 1106 I 8 L

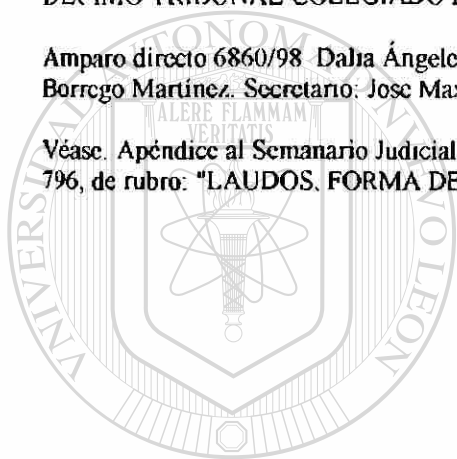
Página 519

**LAUDOS. SU REDACCIÓN.** Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutora conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia.

DÉCIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6860/98 Dalja Ángeles Medina. 19 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretario: José Maximiano Lugo González.

Véase. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 545, tesis 796, de rubro: "LAUDOS. FORMA DE REDACCIÓN DE LOS."



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es de fundamental trascendencia el análisis jurídico que se integre de los dispositivos legales de la Carta Magna así como de la Ley Federal del Trabajo que le son aplicables o que tienen relación con la Conciliación Laboral, y principalmente a los de la parte adjetiva de la última, tales como:

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma;

I.-...

II.- ...

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

~~Esta fracción concede la oportunidad de ser reformada la que debería de señalar lo siguiente:~~

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, la Junta deberá aprobar y expresar mediante la resolución (acuerdo) que recaiga; que las partes han encontrado la fórmula de arreglo de sus diferencias jurídicas y económicas, habiendo decidido hacer cesar la contienda con el propósito de reintegrar jurídicamente las cosas al estado que tenían hasta antes de la presentación de la demanda, **consumiendo la materia del conflicto** y de los conceptos reclamados a su entera

satisfacción, concediéndole a dicho acuerdo los efectos jurídicos de un contrato novado.

Lo anterior tomando en cuenta los criterios jurisprudenciales anotados en párrafos anteriores y en búsqueda de una solución al problema de la Ilegalidad, motivo de la presente investigación, toda vez que solo mediante el Laudo es como la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje Resuelve el conflicto del que conoce fundando y motivando en base a la litis de que conozca, lo que sucede en la etapa del arbitraje solamente, pues en la etapa procesal conciliatoria no existe trabajo jurídico alguno, puesto que no existe ni estudio ni análisis de hechos, valoración de pruebas, desahogo de la mismas etc., ni de investigación para decir justicia por lo tanto no se puede considerar que el conflicto haya iniciado, pero si la alternativa de darlo por compuesto.

---

De indispensable adecuación requiere la redacción de la Resolución que se dicte una vez que las partes se ha puesto de acuerdo respecto del conflicto laboral, toda vez que de no ser así nos enfrentaríamos a lo que actualmente sucede que dada la costumbre es hasta ahí a donde llegan las acciones que se hayan intentado en la demanda. Pues lo que se crea es un pacto silencioso de no agresión o no agresión, independientemente que en aquellos se haya establecido la practica de señalar que las partes no se reservan acción legal, ni presente, ni futura, ya sea civil, mercantil, laboral, de seguridad social, ni de ninguna otra.

Lo anterior a fin de que se continúe con la practica de la Conciliación Laboral, de manera permanente.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### IV.4.- DERECHO COMPARADO

Los sistemas adoptados para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo difieren de un país a otro, como señala KROTOSCHIN, existen análogas relaciones entre el sistema adoptado, en un determinado país, en materia de Conciliación y Arbitraje, de una parte, y el derecho de huelga, por otra; donde prevalece el sistema convencional, tanto en materia de contratos colectivos como en las de conciliación y arbitraje, suele admitirse también la huelga con mas amplitud, que en otros regímenes en donde se reglamentan ambas instituciones, y en los cuales la regulación de la huelga va entonces desde el arreglo de su procedimiento hasta su prohibición; la forma que para la dilucidación de los conflictos de trabajo ofrece el Derecho comparado son:

a). Discusión y negociación;

- b). Conciliación;
- c).- Mediación;
- d). Arbitraje Voluntario;
- e).- Investigación o encuesta;
- f). Arbitraje Obligatorio;
- g).- Intervención Judicial;
- h).- Legislación.

Con los varios sistemas de Conciliación y Arbitraje cabe forma los siguientes grupos:

- a).- Conciliación Voluntaria;
- b).- Conciliación Voluntaria y Arbitraje Facultativo;
- c).- Conciliación Obligatoria y Arbitraje Voluntario;
- d). Obligatoriedad de la Conciliación y del Arbitraje.

Los sistemas indicados, si bien es cierto imponen en ocasiones obligatoriamente la conciliación o, a falta de ella el arbitraje, lo hacen como tramite que las partes en conflicto deben necesariamente seguir antes de llevar la controversia al estado de huelga, por esa razón se debe distinguir necesariamente entre conciliación y arbitraje como tramites previos a la declaración del estado de huelga o del paro patronal, entre la conciliación y el arbitraje como medios de solución de los conflictos ya declarados, también los procedimientos para dirimir los conflictos de trabajo varían si estos son individuales o colectivos, los conflictos individuales se resuelven casi siempre por organismos judiciales, y

de acuerdo con un procedimiento de tal carácter; igualmente, la distinción entre conflictos de derechos y conflictos de intereses se señala por conducir los primeros a una decisión dentro del procedimiento judicial, y por llevar los segundos a un procedimiento administrativo, aun cuando lo normal consiste en que todos los conflictos colectivos, de derechos o de intereses, se resuelvan por la autoridad administrativa, dada la naturaleza especial de tales controversias o antagonismos.<sup>26</sup>

Se ha considerado a Nueva Zelandia, en primer termino, y posteriormente a Australia como los países donde se ha desarrollado una verdadera política intervencionista que obliga a las partes de una conflicto laboral a recurrir al arbitraje, con forzosa etapa conciliatoria, a fin de aminorar o suprimir tales divergencia. Se ha declarado a partir de 1886, en que se inicia esta legislación, la necesidad de otorgar seguridad a las relaciones entre trabajadores y patronos, con objeto de impedir que los conflictos se resuelvan, en definitiva, por la fuerza y no por fundamentos de orden jurídico. Es cierto que existen o, mejor dicho, subsisten términos antagónicos en cuanto a la ecuación salario y trabajo; pero estos términos contrapuestos surgen de la misma manera en muchos ordenes de relaciones en los cuales el Estado no permite que se llegue a una solución a través de medidas de fuerza, sino según normas de Derecho. la conciliación obligatoria, y luego el

<sup>26</sup> CABANELLI AS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora v Castillo Luis. *Tratado de Política Laboral y Social (Instituciones Laborales y Sociales)* Tomo II 3ra Edición Editorial Heliasta S R L. Buenos Aires. 1963. Págs. 174-175



arbitraje forzoso en aquellos países, dieron un buen resultado, pese a las críticas teóricas que, con razón o sin ella, se han formulado contra el sistema del arbitrio laboral compulsivo.

En general, la legislación iberoamericana busca la solución de los conflictos laborales por medio del arbitraje voluntario, excepción hecha de los casos en que la huelga afecta a los servicios públicos. Los órganos competentes para resolver los conflictos colectivos de trabajo, tanto en la instancia conciliatoria como en la arbitral, tienen, dentro de tal legislación, un mismo carácter, en tanto que son órganos cuya misión consiste en resolver esos conflictos laborales. Con excepción de determinadas circunstancias, como durante la segunda guerra mundial o en el periodo de la Guerra de Corea, en los Estados Unidos no se ha recurrido al arbitraje impuesto obligatoriamente. El arbitraje voluntario en los conflictos de trabajo ha dado positivo resultado como medio práctico para resolver ciertos conflictos. Se estima que más del 90% de los convenios colectivos de trabajo en los Estados Unidos contiene cláusulas por las cuales se prevé el arbitraje como procedimiento para zanjar las desavenencias laborales. Tales cláusulas compromisorias se insertan por acuerdo mutuo de las partes, sin necesidad de imposición por las autoridades.

En los países totalitarios, el arbitraje obligatorio está fundado en que no existe otra forma de resolver los posibles conflictos de trabajo, ya que la huelga no está permitida. “la mentalidad del déspota iluminado, según la cual el Estado es el guardián único de los intereses generales, conduce a la institución de órganos

gubernamentales encargados de resolver las controversias; las decisiones de estos son necesariamente obligatorias en la última instancia. No se habla de pugna entre empleadores y empleados, ni tan siquiera se indica la posibilidad de choque de intereses; sino que se dictan normas de acuerdo con las cuales los órganos representativos del Estado y los sindicatos que se arrogan la representación de los trabajadores tratan de igual a igual sobre cuales van a ser las condiciones que la producción deberá desarrollarse de acuerdo con los intereses generales de la colectividad que son, aparentemente al menos, los mismos de las partes, que en virtud de esa apariencia no pueden encontrarse en conflicto.

EN FRANCIA, los comités de empresas son los encargados de buscar soluciones a problemas de jornada, distribución de labores, problemas ambientales o de seguridad; antes de cualquier modificación de jornadas o de condiciones ambientales, debe ser consultado el comité. En la ley núm. 77-767 se modificó el Código de Trabajo en los aa.116-2 y 117-7 para disponer que, en materia de aprendizaje y de condiciones de trabajo, se consultase previamente al colegio de defensa de intereses profesionales, que debe funcionar en cada industria de más de 100 trabajadores.

GRAN BRETAÑA promulgó un reglamento que regula las funciones de los comités de seguridad en los centros de trabajo con intervención sindical, los representantes deben encargarse de la

investigación de riesgos potenciales, atender quejas de los trabajadores, hacer advertencias al empleador sobre peligros o daños y llevar a cabo inspecciones o resolver consultas de los propios trabajadores.

EN LUXEMBURGO, por ley núm. 60, de mayo de 1974, instauraron comités mixtos en las empresas del sector privado, y se permitió designar representantes de los trabajadores en las S.A., cuando éstas emplearán a más de 150 personas. las atribuciones de tales comités son aplicación de instalaciones técnicas destinadas a controlar el comportamiento y la productividad del trabajador: medidas de higiene y seguridad; criterios referentes a la selección de personal; evaluación de los trabajadores, formulación del reglamento interior de trabajo, concesión de recompensas por iniciativas o mejoras técnicas. En empresas de menos de 150 trabajadores, deben constituirse comités con dos delegados de cada parte encargados asimismo de las funciones anteriores.

EN LA URSS, por decreto del presidium del Consejo Central de Sindicato, los comités sindicales de fábrica deberán intervenir antes de proceder a cualquier despido un trabajador.

ALEMANIA. El Tribunal Federal del Trabajo por decisión de 28 de enero de 1955 y 8 de febrero de 1957, sentó los principios fundamentales que rigen para el ejercicio del derecho de huelga y el lock out, lo cual reviste gran importancia en vista de que en la Republica Federal Alemana no existe legislación alguna sobre

huelgas o lock out. Se considera que la obligación que individualmente tienen los trabajadores de dar aviso al empleador para dar por terminados sus contrarios de empleo, y que varía en extensión, según la categoría de los obreros, no pueden aplicarse en el caso de una huelga legalmente declarada. El tribunal resolvía que durante la huelga o lock-out, los trabajadores no tienen derecho a sus salarios. Se permite el lock-out, con objeto de salvaguardar el equilibrio de fuerza en ambas partes, arguyendo el tribunal “que los trabajadores no pueden ser protegidos contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga” y que, por lo tanto, en caso de huelga debe concederse al empleador el derecho al lock-out contra sus empleados huelguistas, dando por terminados sus contratos de empleo individuales, sin ningún aviso previo y sin plazo, sometidos a la legislación por lo que respecta al despido sumario. En tal caso, continua diciendo la sentencia de la tribuna, y como consecuencia lógica de la doctrina del “equilibrio de fuerzas”, el empleador estará en libertad de admitir a sus obreros, a su propia discreción, a la terminación del conflicto, si el laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una cláusula de “readmisión general”.

ESPAÑA.- La legislación española ha atravesado por distintas etapas en materia de huelga, considerándola primero como una hecho delictuoso, tolerándola después, como hecho jurídicamente permisible, tratando de buscar una solución corporativa de las huelgas y, por última, volviendo a considerarla como acto

delictuoso, ya que, según el artículo 222 del Código Penal, se tipifica como un acto de sedición, al establecer este precepto que serán castigados como reos del citado delito: primero, los funcionarios o empleados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaren servicios de reconocida o inaplazable necesidad, que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio suspendieran su trabajo o alteraran la regularidad del servicio; segundo, las coligaciones de patronos dirigidos a paralizar el trabajo; tercero, las huelgas de obreros.

ARGENTINA.- “La Ley no. 17,183 de 1967 facultó a las empresas u organismos que presten servicios públicos o servicios de interés público a intimar a su personal, el cese de las medidas de fuerza dispuestas por el mismo o por la asociación profesional que lo representa, cuando ellas disminuyan la eficiencia, entorpezcan o interrumpen el servicio, debiendo someterse al tratamiento del diferendo a los procedimientos legales correspondientes. “La disposición pertinente, dispone a la vez que en la intimación deberá finarse una plazo de 24 horas para la normalización del servicio, bajo apercibimiento de aplicación de las sanciones correspondientes, incluso la cesantía y sin perjuicio de la pérdida de los haberes” .

VENEZUELA. El artículo 92 de la Constitución Política de 1961, dispone que los trabajadores tienen derecho de huelga, dentro de las

condiciones que fije la Ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine. La Ley del Trabajo, por su parte, en el artículo 231 establece que “en los casos de huelga o de lock out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población, el Gobierno podrá prever a la reanudación de las faenas en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida.

CUBA.- La Ley 759 del 11 de marzo de 1960, sobre procedimiento laboral, dispone: que se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro. Se consideran conflictos colectivos las crisis colectivas de trabajo que comprenden las pugnas que se suscitan entre trabajadores y patronos, entre unos y otros entre sí, o entre sus respectivas organizaciones. Tiene capacidad para comparecer en los conflictos colectivos, tanto las organizaciones de trabajadores, como el o los patronos afectados. Los expedientes se tramitan por una serie de organismos que van desde los Departamentos Provinciales hasta el Ministerio del trabajo, quien dictará la resolución ministerial correspondiente. Contra las resoluciones que dicte el Ministerio del Trabajo, según el artículo 74, en esos conflictos colectivos, a que hace mención anteriormente, no se dará recursos alguno.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> GUILLELMO Fuquero *Manual de Derecho del Trabajo* Octava edición Ed Porrúa México.1976 Págs 379 387 390

Hoy en día, casi todos los códigos del trabajo imponen la conciliación a las partes de un conflicto de trabajo; en algunos, tanto en los individuales como en los colectivos; en otros, únicamente en estos últimos. Citemos, a título de ejemplo, los más recientes:

Republica Arabe Unida, promulgado el 20 de abril de 1980;

Ley núm.78 que contiene el Código del Trabajo de Argelia, promulgado el 5 de agosto de 1978;

Ley del Trabajo de Bahrein, del 16 de junio de 1976;

Código del Trabajo de Canadá. Ley SL 1965, que contiene modificaciones vigentes desde el 30 de junio de 1971;

Código del Trabajo de Checoslovaquia, cuyo texto fue refundido el 16 de junio de 1975;

Código del Trabajo de Gabón, promulgado en Ley 5-78 del 1 de junio de 1978

Código de Relaciones de Trabajo de Gran Bretaña, del 2 y 10 de febrero de 1972;

Código del Trabajo de Polonia, del 26 de junio de 1974.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> LASTRA Lastra Jose Manuel (Coordinador) *Diccionario de Derecho del Trabajo* Ed Porrúa UNAM Santiago Barajas Montes de Oca Pags 181 182



CAPITULO V

**CONFLICTIVIDAD LABORAL EN MEXICO  
Y LOS RESULTADOS DE LA CONCILIACION**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





TERCERA PARTE.-  
CAPITULO V

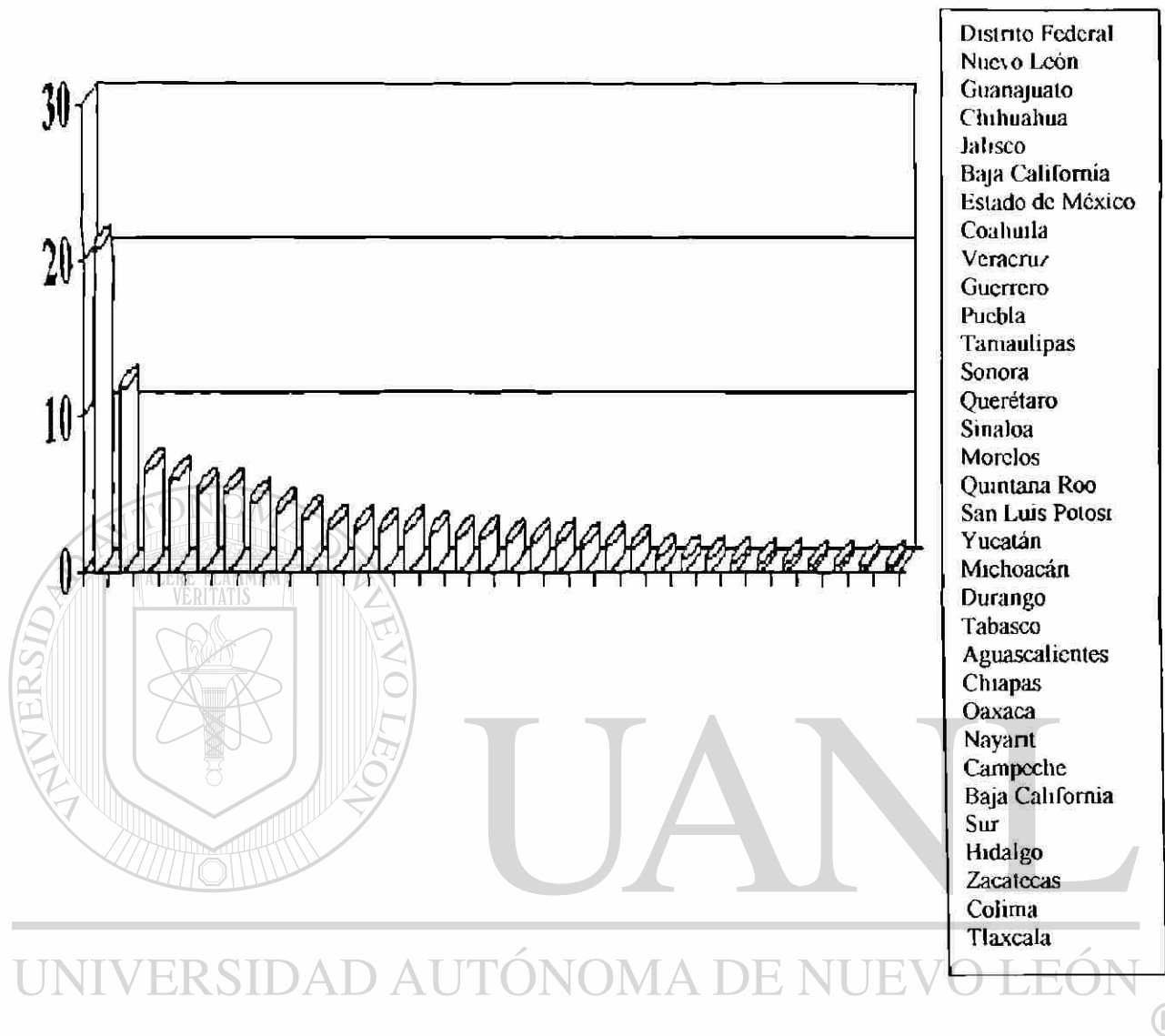
**CONFLICTIVIDAD LABORAL EN MEXICO Y  
LOS RESULTADOS DE LA CONCILIACION**

CAPITULO V.1.- INDICADORES OFICIALES

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

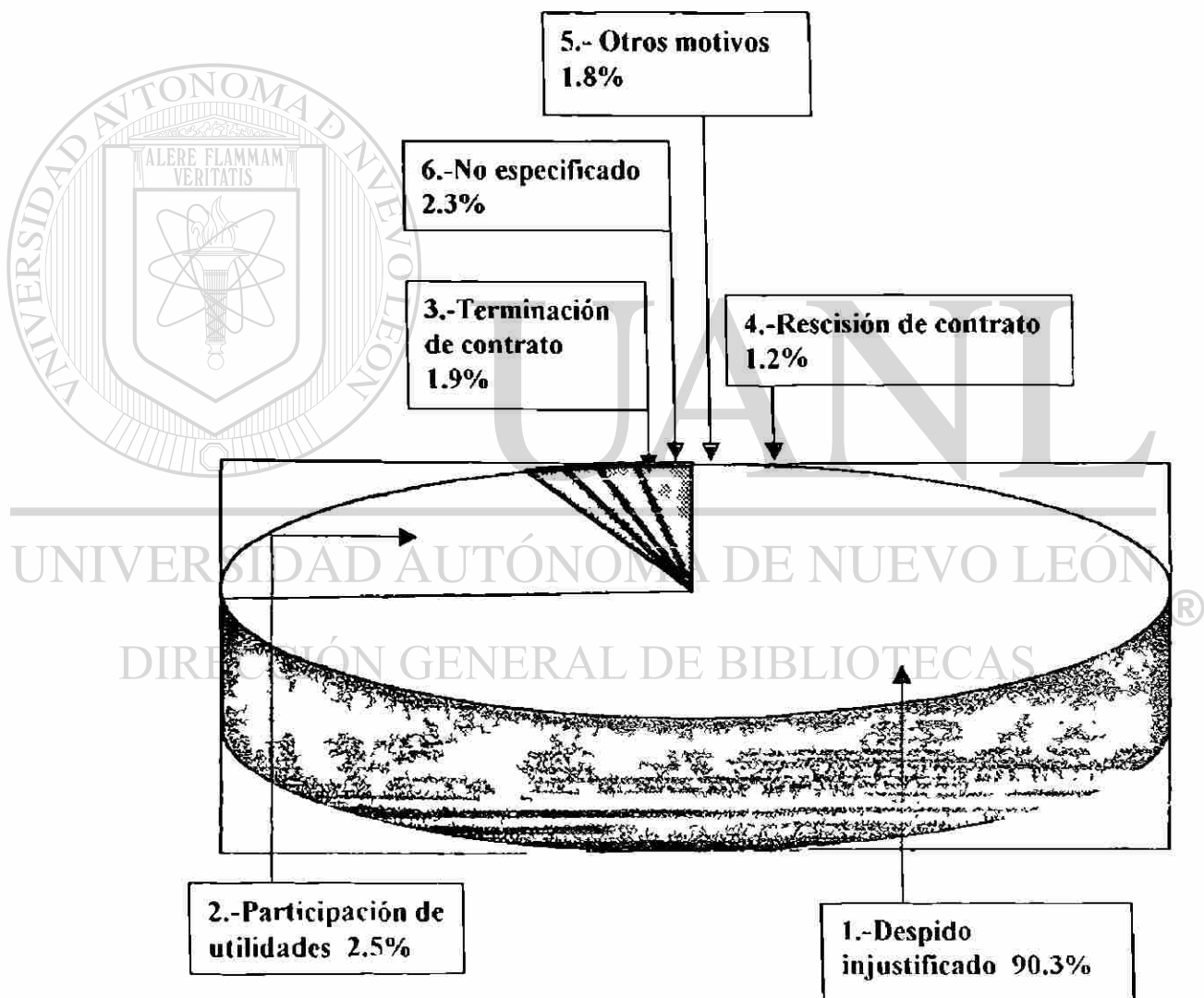


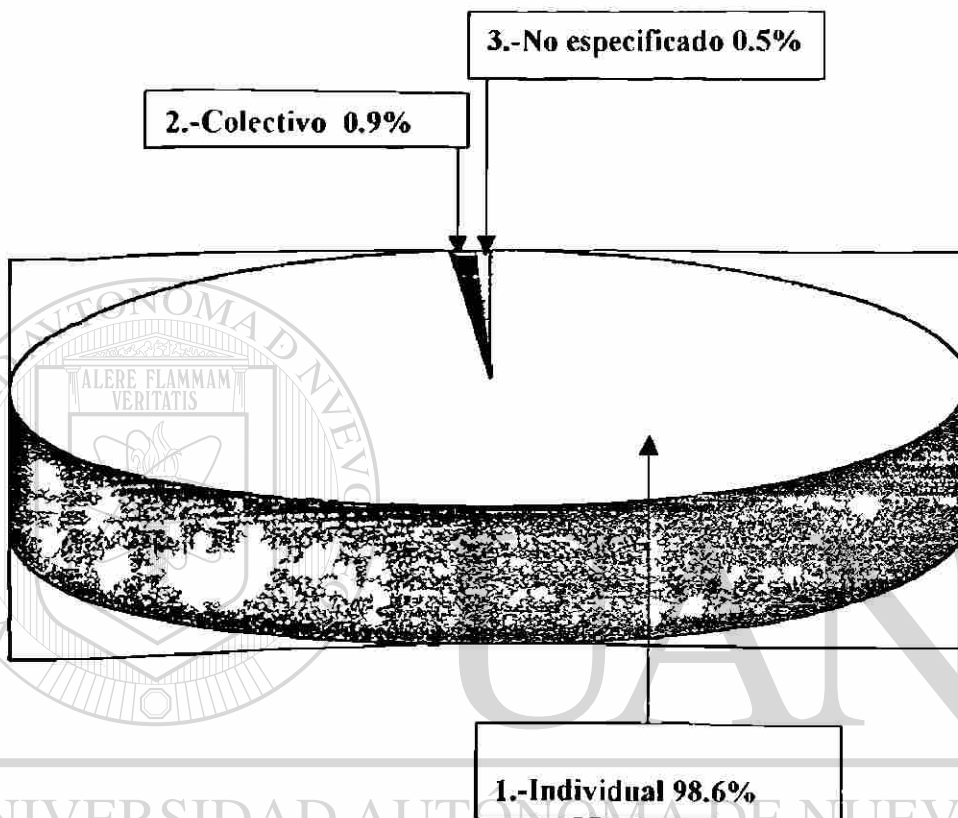
**LAMINA I**

La Presente lamina que se lee de izquierda a derecha, ilustra la distribución porcentual de los conflictos de trabajo por entidad Federativa, dentro del periodo de los años que van de 1991 al 2001, tomando como base la cantidad de 121,926 de los cuales son **120,588** Individuales y 1,368 Colectivos a nivel nacional durante el año 2001, de los cuales Nuevo León ocupa el 2°. Lugar con un total de **14,147** conflictos individuales con un **11.7%** del total de conflictos individuales en México donde solo el 0.9% son colectivos.

## LAMINA II

La Presente lamina, ilustra en porcentaje el motivo que da origen a conflictos Individuales de trabajo durante el año 2001, tomando como base la cantidad de **120,588** Conflictos, siendo el **Despido Injustificado** que representa el **90.3%** la principal causa a nivel nacional, considerando la lamina anterior se puede concluir que en el Estado de **Nuevo León** arroja **12,775** conflictos por dicha causa.

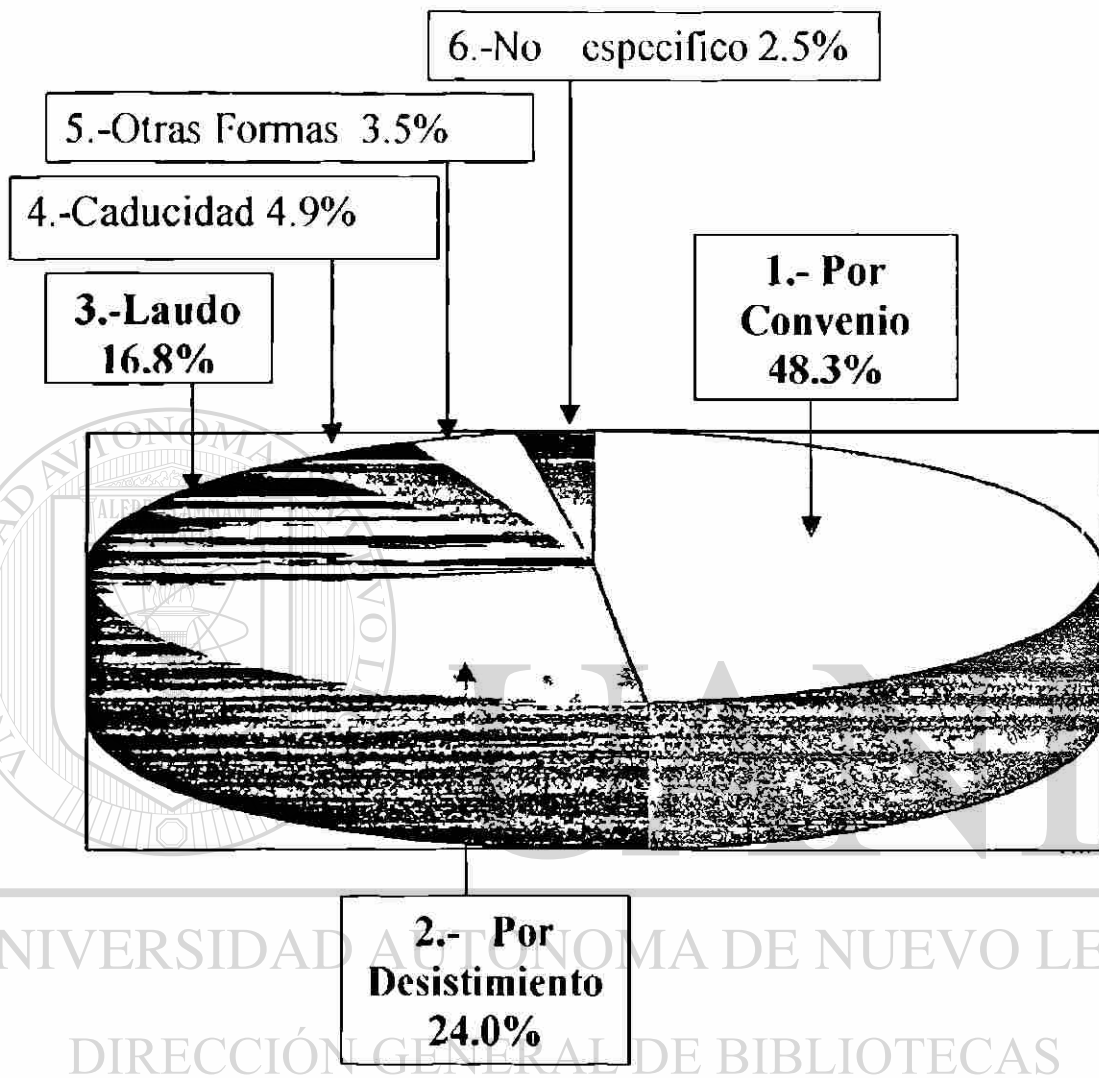




UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
 DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**LAMINA III**

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de los conflictos solucionados en el año 2001, por tipo de conflicto, tomando como base **121,926** conflictos, de los cuales 120,588 son individuales y 1,368 son colectivos.

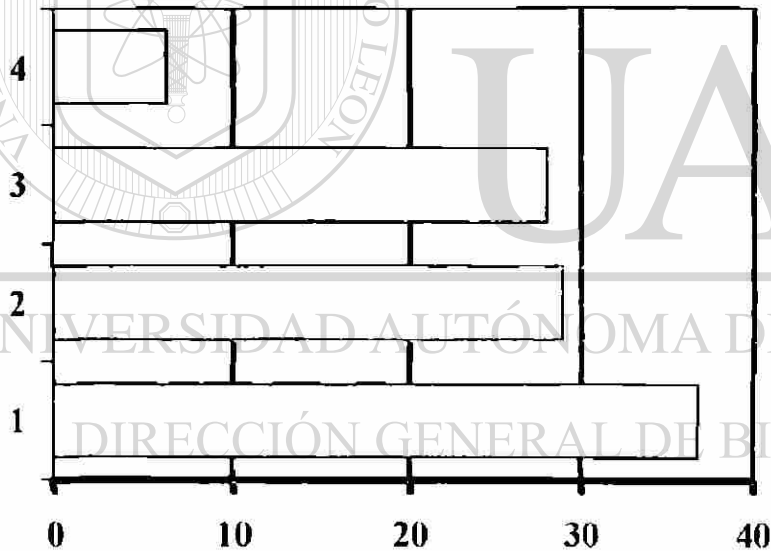


#### LAMINA IV

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de vía de solución de los **71,808** conflictos de trabajo individuales y colectivos de 121,926 a nivel nacional en el año 2001, en donde **51,917** se solucionaron **por** la vía de la **conciliación**, que representa el **72.3%**, desglosándose en el 48.3 por ciento por convenio, y el 24.0 por ciento por desistimiento, mientras que por laudo fue el 16.8%.

## LAMINA V

La Presente lamina, ilustra la distribución porcentual de via de solución de los 71,808 conflictos de trabajo individuales y colectivos a nivel nacional en el año 2001, en donde se solucionaron mediante laudo 12,064 que representa el 16.8%, y de los cuales solamente **3,378** resultaron condenatorios, de donde se deduce desde nuestro punto de vista que el **2.77%** del total de **121,926** conflictos a nivel nacional **condenan al patrón**, lo que también puede arrojar otras deducciones respecto de la política laboral gubernamental en el país, y la confianza en los Tribunales de Trabajo por parte de los trabajadores principalmente.



- 1.-Mixto
- 2.-Absolutorio
- 3.-Condenatorio
- 4.-No especificado

## V.2.- COMPROBACIÓN DE RESULTADOS.-

La Conciliación en el conflicto laboral se presenta como una consecuencia posterior a las instituciones del Derecho Laboral y lógicamente por tales razones resulta de entre una serie de diversos actos o conductas de las partes en el conflicto laboral, de ahí que podamos considerar como antecedente lo referente a la conducta humana, considerando que el hombre es un ente valorador por lo tanto todo lo que se llegue a referir a la conducta es susceptible de valoración resultando posible solo frente a una escala de valores como lo es la Moral.

La Moral como ciencia de la conducta y el comportamiento humano hace referencia a una jerarquía o tabla de valores, una moral axiológica engloba todo acto del hombre siempre que este acto sea racional (ético) y voluntario; un sistema o código de valores fundamenta su validez en la racionalidad tanto de cada uno de ellos como en las del conjunto de los valores mismos, siendo la racionalidad del valor la que lo hace presente al espíritu como algo que, si bien puede ser bajo ciertas circunstancias inconvenientes,

en otras resulta altamente deseable, cuando menos para fijar el limite del propio actuar y el limite permisible al actuar ajeno.

La Etica como ciencia no puede decidir entre deberes, siendo solo capaz de indicar la imposibilidad de elegir entre los deberes mismos, y como ciencia tampoco puede crear imperativos categóricos, pero la ciencia si puede proporcionar ayuda, al señalar las consecuencias y riesgos inherentes a la adopción de valores o de conductas valorativas, la elección de fines depende de juicios de valor y a todo fin moral subyace sin duda una valoración previa de todo lo que contribuirá a alcanzarlo, esto sin duda alcanza el umbral de la decisión, decisión que no pertenece al orden de la ciencia sino a la propia naturaleza del hombre y expuesta como voluntad.<sup>29</sup>

En esta concepción filosófica de la conducta humana, desde nuestro particular punto de vista se encuentra el fundamento motivacional para la solución de los conflictos, claro esta con la ayuda y dirección de quienes accidental o voluntariamente nos vemos involucrados a intervenir con la tarea de remediarlos o componerlos.

Aparenta ser muy romántica la idea de planteada en el desarrollo de la presente investigación, sin embargo considerando la técnica de la misma y su objetivo, hemos de tomar en cuenta que arroja datos reales que permiten determinar la veracidad y conveniencia de su permanente y ordinaria aplicación, aunado a lo aquí expuesto se



propone la reforma a los artículos de la Legislación vigente, a fin de que las resoluciones emitidas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean, jurídicamente duraderas y definitivas legitimando la impartición de la justicia laboral de la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de la Conciliación Laboral.

Los efectos de la conciliación, tan beneficiosos para la paz social y la prosperidad económica, suelen hacerse sentir de distinta manera. Las partes no solamente intentan un acercamiento cuando un tribunal de conciliación ofrece sus servicios para ayudar a solucionar las diferencias o cuando, en virtud de la ley, los desavenidos están obligados a aceptar esa ayuda. En realidad, la conciliación actúa como una fuerza oculta que busca acercar permanentemente a las partes mediante la comprensión y la tolerancia, en todos o casi todos los resortes de la relación de trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

No debemos olvidar las consideraciones han esbozado los tratadistas consultados, al referirse a la conciliación laboral pues en realidad todo ello coinciden ñeque no existe trabajo jurídico del tribunal de trabajo para impartir la justicia a través de la conciliación, sin embargo son frases que arrojan un aprendizaje necesario en la materia de las relaciones del trabajo, por lo que pasamos a recordar las siguientes:

Dice CABANELLAS Y ALCALA ZAMORA que: La conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional,

para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o conflicto económico-social. Como un acuerdo representa la formula de arreglo concertada por las partes.

La conciliación se logra normalmente por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. Siendo la conciliación un tramite previo al conflicto de trabajo, en donde las parte formulan concesiones. Coincidiendo con el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual finaliza el conflicto.

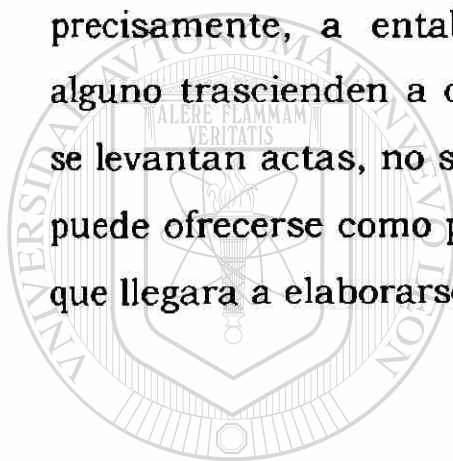
La conciliación presenta los caracteres de una negociación de un contrato novado.

KASEL DERCH, en cita por el tratadista consultado dice: Estos conflictos, desde el punto de vista procesal “no pueden ser decididos, sino que solamente se les puede componer...”

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
La presente investigación Jurídica, se ha desarrollado mediante el procedimiento científico, construyendo nuevos indicios y enunciados, identificando tópicos y variables ignorados hasta ahora, por lo anterior comprobamos que la Impartición de la Justicia laboral a través de la Conciliación Laboral resulta ilegal.

La legislación mexicana, en fecha reciente, ha fomentado las negociaciones obrero patronales, a través de un cuerpo de

conciliadores que se encargan de arreglos extrajudiciales. Para tal objeto, se orienta tanto a trabajadores como a patronos sobre sus respectivos derechos; se coordinan sus intereses, y se les proponen soluciones prácticas que pongan fin a los conflictos que presenten. Las funciones de estos conciliadores no están comprendidas en la Ley Federal del Trabajo, pues se trata de actuaciones administrativas, a las que pueden o no concurrir los interesados; sólo en ocasiones se presiona su reunión para obligarlos precisamente, a entablar negociaciones privadas, que en modo alguno trascienden a otra clase de actuaciones, ya que de ellas no se levantan actas, no se hace ninguna referencia oficial y ni siquiera puede ofrecerse como prueba en juicios laborales cualquier proyecto que llegara a elaborarse.



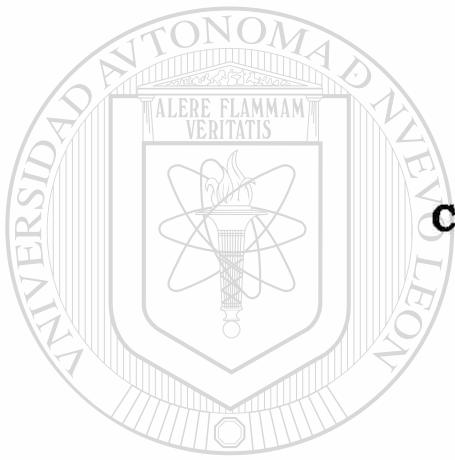
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**CONCLUSIONES**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CONCLUSIONES

PRIMERA. La infinidad y diversidad de conflictos laborales que se suscitan en el Estado de Nuevo León, dada su característica una entidad con actividad productiva altamente industrial y comercial, en comparación con otros Estados de la Republica, lo ubica en la necesidad de elevar el nivel de competitividad para dar respuesta a la necesidad social de la impartición de la Justicia Laboral, pronta y expedita, bajo los Principios Laborales y Procésales Laborales que la rigen.

SEGUNDA. La Disposición Legislativa que procesalmente impone la Conciliación dentro del Proceso Laboral, convierte a esta última mas que en una etapa del proceso o procedimiento en una Institución, que hace posible la solución practica de los conflictos laborales de que conocen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Por lo que debe actualizarse la vida y vigencia de algunas disposiciones legales, tales como las que imponen la presencia material del total de los miembros Representantes Patronales y Obreros de cada junta, para coadyuvar físicamente a la practica de la Conciliación Laboral y hacer frente en dos oportunidades mas, en cada conflicto de acuerdo a las necesidades de las sociedad actual a la que tanto filosóficamente como sectorialmente se deben; además de la oportunidad de neutralizar los extremos conductuales de un solo miembro de la Junta. Y sin la necesidad de creación de nuevos puestos, cargos de nuevos personajes conciliadores, con incremento en el presupuesto de Erario lógicamente, como lo anuncia algún anteproyecto de reforma de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La optimización de los recursos económicos para la operación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cargo del Estado, en función del tiempo de la tardanza de un procedimiento laboral, para la impartición de la justicia, son posibles de lograr con la practica oportuna de la Conciliación Laboral.

CUARTA. La rama del Derecho Laboral, se ha caracterizado por la humanización del proceso laboral, desde el punto de vista filosófico,

por cuanto que la necesidad permanente del desarrollo y capacitación continuos de los funcionarios que intervienen desde el inicio de un conflicto, se hace latente, a fin de sostener la eficiencia y eficacia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a ese nivel del procedimiento.

QUINTA. La Cultura, la Economía, la Sociología, son ramas de la ciencia que se encuentran intrínsecamente entrelazadas con los conflictos laborales, y que contribuyen en buena medida en la creación y a la vez en la solución de los conflictos laborales, además de la del Derecho, por lo que resulta conveniente publicitar y difundir, mediante el método de la repetición, la practica de solución del conflicto a fin de crear una cultura de Conciliación o Negociación, en la sociedad.

SEXTA.- La Impartición de la Justicia Laboral, a través de la Conciliación Laboral, si resulta ilegal, no obstante el fuero que nuestra Constitución Política le otorga, lo anterior en virtud de que por tratarse de una etapa anterior al inicio de la litis en el proceso laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje no actúa como tribunal u órgano jurisdiccional, por cuanto que no realiza ni lleva a cabo actividad, ni estudio, ni análisis, ni resolución jurídica alguna, independientemente de su ordinaria desintegración en la practica, derivada de la ausencia material de los representantes miembros de la Junta.

SÉPTIMA.- La Practica de la Conciliación Laboral, por la actitud pragmática de las partes en conflicto para la solución del mismo, hace cesar la controversia, consume la acción intentada y define el estado jurídico previo que conservaban las cosas antes de iniciada la acción legal por conducto de la reclamación o demanda laboral. Por lo que tanto, funcionarios, abogados postulantes, representantes o asesores de las partes estamos llamados a velar por los verdaderos intereses de las partes en conflicto que acuden a solicitar el consejo profesional.

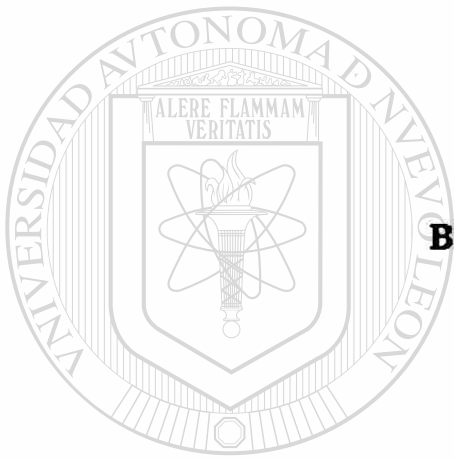
## PROPUESTA

Reformar la Ley Federal del Trabajo en la fracción III de su artículo 876, así como las que por su naturaleza posean un sentido de análogo contenido, debiendo dicha fracción decir lo siguiente:

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, la Junta deberá aprobar y **expresar mediante la resolución** (acuerdo) que recaiga; que las partes han encontrado la fórmula de arreglo de sus diferencias jurídicas y económicas, habiendo decidido hacer cesar la contienda con el propósito de reintegrar jurídicamente las cosas al estado que tenían hasta antes de la presentación de la demanda, **consumiendo la materia del conflicto** y de los conceptos reclamados a su entera satisfacción, concediéndole a dicho acuerdo los efectos jurídicos de un contrato novado.

---

Lo anterior a fin de que se continúe con la práctica de la Conciliación Laboral, de manera permanente y sistematizada, para convertirla en una conducta funcional y atractiva para la solución de los conflictos laborales.



**BIBLIOGRAFIA**

UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## B I B L I O G R A F I A

### DOCTRINA.-

.- ARILLA Bas Fernando Dr.- Manual Practico del Litigante. Editorial Kratos S.A. de C.V. Edición 15ª. México D.F.

.- BARAJAS Montes de Oca Santiago.- Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo. Ed. Porrúa S.A., México 1984.

.- CABANELLAS De Torres Guillermo, ALCALA-Zamora y Castillo Luis. Tratado de Política Laboral y Social. (Instituciones Laborales y Sociales) Tomo II. 3ra. Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires 1963.

CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II L. C CH 21 Edición. Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires.

.- CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Ed. Porrúa 6 Edición México 1984.

. CAVAZOS Flores Baltasar. Las 500 Preguntas Mas Usuales Sobre Temas Laborales. Ed. Trillas 2ª. Edición.

. CAVAZOS Flores Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ed. Jus, S.A. Primera Edición. México 1978.

. CAVAZOS Flores Baltasar. Instantáneas Laborales. Notas y Comentarios Sobre Derecho del Trabajo. Ed. Trillas. México 1988.

. CLIMENT Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo Editorial Esfinge. S.A., Edición 8ª. México 1985.

. DAVALOS José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Mexico 1988.

.- DAVILA Morales Francisco., Temas Laborales. Ed. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma De Nuevo León. Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social Delegación Nuevo León.

. DE FERRARI Francisco. Derecho del Trabajo. (Relaciones Colectivas) Vol. IV Buenos Aires 1974

.- DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa. México 1979.

.- DEL PEON Alvarez Lorenzo. Perfil Filosófico de la Estrategia (Teoría Pura), Dialéctica del Pensamiento Estratégico. Ed. Herrero S.A. de C.V. México.

.- DENNETT Daniel C. La Actitud Intencional. (Ciencias Cognitivas). Ed. Gedisa.

.- DESPONTIN Luis A. Derecho del Trabajo (Constitucionalismo Social). Ed. Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba. Buenos Aires 1957.

.- FIX Zamudio Héctor. Metodología Docencia e Investigación Jurídica. Ed. Porrúa. México 1997.

.- GOMES Orlando, GOTISCHALK Elson y BERMÚDEZ Cisneros Miguel. Curso de Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, traductor México, Edición II.

.- GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Octava edición Ed. Porrúa. México.1976.

.- GUTIERREZ Aragón Raquel. Lineamientos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en México. Ed. Porrúa. México.

. HERNÁNDEZ Sampieri Roberto. Metodología de la Investigación. Ed. McGraw Hill. Colombia 1997.

. HEGLAND Kenney F. Manual de Practicas y Técnicas Procésales. Ed. Heliasta. Profesor de Derecho de la Universidad de Arizona.

. KARL Von Savigny Federich. Metodología Jurídica. Ed. Le Palma 1979.

.- KROTOSCHIN Ernesto. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Ediciones Depalma. 3ª. Edición Buenos Aires 1979.

.- LASTRA Lastra José Manuel, (Coordinador). Diccionario de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa U.N.A.M. Santiago Barajas Montes de Oca.

.- MARTINEZ Pichardo José. Liniamientos Para la Investigación Jurídica. Ed. Porrúa. México 1997.

.- PORRAS Y López Armando. Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo). Ed. Porrúa. México.

.- RAMOS Eusebio. Presupuestos Procésales en Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1982.

.- RUIZ Lugo Sergio. Practica del Enjuiciamiento Laboral. Ed. Imprenta Ladina. México 1996.

.- SALINAS Suárez Del Real Mario. Practica Laboral Forense. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1980.

.- SANCHEZ Martínez Francisco. Formulario de Derecho del Trabajo y Jurisprudencia (convenios). Cárdenas Editor y Distribuidor. 1era. Edición. México 1994.

. SANTORO Passarelli Francesco. Nociones de Derecho Del Trabajo Ed. Estudios de Trabajo y Previsión Social. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1963.

. SASTRE Vilarrasa Genoveva MORENO Marimon Montserrat. Resolución de Conflictos y Aprendizaje Emocional. Ed. Gedisa. Barcelona

. VIDAL Marciano. Moral de Actitudes (Moral de la Persona y Bioética Teológica). Tomo Tercero 8ª Edición, con licencia Eclesiástica. Ed. Cobarrubias. Madrid 1995.

. VIDAL Marciano. Moral de Actitudes (Moral Social). Tomo Segundo primera parte 8ª Edición, con licencia Eclesiástica. Ed. Cobarrubias. Madrid 1995

. WITKER Jorge. La Investigación Jurídica. Ed. McGraw Hill. Mexico 1995.

### **REVISTA.-**

.- ARELLANO Bernal Gloria. Nuevo Código de Procedimientos del Trabajo. Revista Laboral. Año VIII, Numero 90.

.- GERNIGON Bernardo, ODERO Alberto, GUIDO Horacio. Principios de la O.I.T., Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo OIT. Vol. 119 Numero 1 Año 2000/1 Ginebra.

.- INEGI. Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local. Edición 2002.

.- PEREZ Fernández Del Castillo Otón Dr. Un Conciliador Belicoso. Revista El Mundo del Abogado. Año 5 Numero 42 Octubre 2002.

### **LEGISLACIÓN.-**

.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

. Ley Federal del Trabajo.

## **JURISPRUDENCIA.-**

Novena Epoca

Instancia PRIMER TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis I lo T J 11

Página 392

**JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA**

**PRIMER TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**

Amparo directo 1121/95 Abastecedora de Rodamientos Cue, S.A. de C.V. 23 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sánchez Medellín

Amparo directo 2371/95 Secretario de Comunicaciones y Transportes. 23 de marzo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 3191/95 Hector Gutierrez Castillo 27 de abril de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sanchez Medellín

Amparo directo 6061/95 Diego Andres Zuniga Villaseñor 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario Rigoberto Calleja Lopez

Amparo directo 6561/95 Marcela Rico Delgado 7 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretaria Teresa Sanchez Medellín

Novena Epoca

Instancia QUINTO TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo II, Noviembre de 1995

Tesis I 5o T J 2 Pagina 439

**RELACION LABORAL TERMINACION VOLUNTARIA DE LA, SUS LIMITACIONES Y EFECTOS**

**QUINTO TRIBUNAL COLIGADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**

Amparo directo 1575/95 Myriam del Carmen Lira Ortega 3 de mayo de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria Rosa María López Rodríguez.

Amparo directo 4725/95 Apolinar Ramirez Alfredo 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario José Francisco Cilia López

Amparo directo 6255/95 Pedro F. Villa Gonzalez 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Constantino Martínez Espinoza. Secretario Marco Tullio Burgoa Dominguez

Amparo directo 6945/95 Leopoldo Olivares Lopez 8 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Rafael Barredo Perera. Secretario Vicente Angel Gonzalez

Amparo directo 9805/95 Alberto Cordova 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario José Francisco Cilia López

Octava Época  
Instancia SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.  
Fuente Semanario Judicial de la Federación  
Tomo XII Septiembre  
Página 182

ALDIENANCIA DE CONCILIACION DE MANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACION

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo directo 188/93 José Julian Fonseca Rodríguez y otro 27 de mayo de 1993. Unanimidad de votos Ponente Lucio Antonio Castillo González Secretaria Silvia Marnella Covian Ramírez.

Vease Semanario Judicial de la Federación Tribunales Colegiados de Circuito, Séptima Época, Tomo III, págs 888 y 889

Octava Época  
Instancia PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.  
Fuente Semanario Judicial de la Federación  
Tomo X-Septiembre  
Página 253

CONVENIO LABORAL NO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR, AL CELEBRARSE AQUEL ANTES DE INICIARSE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y DEMAS FASES.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO

Amparo directo 140/92 Juan de Regil Moreno y coags 4 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sánchez Alcauter Secretario Roberto Rodríguez Soto

Amparo directo 52/92 Martín Gerardo Aguilar Godoy 5 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente Rogelio Sánchez Alcauter Secretario Fernando O Villarreal Delgado

Amparo directo 51/92 Mateo García Davila y coags 19 de marzo de 1992 Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero Secretario Julio Jesús Ponce Gamriño

Novena Época  
Instancia DECIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.  
Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
Tomo IX Febrero de 1999  
Tesis I 10o I 8 L  
Página 51

Vease Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 545, tesis 796 de rubro "LA DOS FORMA DE REDACCION DE LOS "

