



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN



"LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

ZAIDA NERI REYES RAMIREZ

ASESOR:

LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ



ESTADO DE MEXICO

JUNIO DE 1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A los seres más importantes de mi existencia, que poseen grandes cualidades humanas, que me inspiraron confianza esperanza y un modelo a seguir, a quienes les debo lo que soy y seré por siempre, con todo respeto **A MIS PADRES** a quienes amaré por toda la vida.

Sr. Aurelio Reyes González
y
Sra. Edna Laura Ramírez Gutiérrez

A DIOS:

Por guiarme en los momentos de oscuridad

A mi hermano Marco Aurelio.

Con el amor que nos une, esperando sea una guía en su formación profesional.

A mi tía Cándida.

Por ser quien sembró en mí la semilla de la enseñanza, te quiero mucho.

A mi tía Rosalinda.

Con mucho amor por ayudarme en los momentos difíciles, y haberme enseñado a amar esta profesión.

A mis abuelos: Ranulfo+, Daría, Ricardo y María Luisa.

Con respeto y admiración.

A mis tíos Friné y Lubín.

A quienes profeso un especial cariño.

A Juan Carlos.

Por darme apoyo, cariño y amor en todo momento.

A mis padrinos Osvaldo y Ernestina.

Por todo el apoyo brindado.

A mis primos:

Con mucho cariño.

A los siguientes Abogados.

Con gran admiración, pues cada uno sabe lo que representa en mi vida profesional.

Lic. Adrián Miranda Martínez
Lic. Isabel Moles y Escobar
Lic. María Guadalupe Guerrero Flores
Lic. María de Jesús Ruiz Alejo
Lic. María Teresita de Jesús Oñate Rodas.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, Escuela Nacional de Estudios Profesionales ACATLAN

De quien siempre mantendré su nombre en alto.

Al Lic. Juan José Melendrez Rodríguez:

Quien inspira admiración por su gran calidad humana y reconocida capacidad jurídica, agradeciendo la asesoría dada a la elaboración de esta tesis.

A los Licenciados:

Miguel Cantón Moller
Ricardo Nava Treviño
Francisco Pérez Hernández
José de Jesús Vázquez Solís

Por brindarme parte de su valioso tiempo y conocimientos jurídicos.

A mis amigos:

Con quienes he compartido momentos de alegría.

A mis maestros:

Que intervinieron en las diversas etapas de mi formación profesional.

A él,

Porque representa una gran ternura.

INDICE

	Página
Introducción-----	1
 CAPITULO PRIMERO	
<u>LA CONCILIACION</u>	
1.1 Antecedentes Históricos-----	4
1.2 Definición y Concepto -----	6
1.3 Fundamento Legal -----	10
 CAPITULO SEGUNDO	
<u>LA MEDIACION, CONCILIACION Y TRANSACCION</u>	
2.1 Antecedentes Históricos de la Mediación-----	20
2.2 Definición y Concepto de Mediación -----	21
2.3 Carencia de Fundamento Leal de la Mediación -----	23
2.4 Concordancia entre Mediación y Conciliación-----	23
2.5 Diferencia entre Conciliación y Mediación-----	24
2.6 Concepto de Transacción-----	25
2.7 Transacción en Materia Laboral -----	27
 CAPITULO TERCERO	
<u>CLASIFICACION DE ORGANOS CONCILIADORES</u>	
3.1 Conciliador Individual-----	32
3.2 La Junta de Conciliación-----	34
3.3 La Junta de Conciliación y Arbitraje-----	41
3.4 Organos para Conflictos Colectivos Laborales-----	44

CAPITULO CUARTO

LA CONCILIACION EN LA PRACTICA LABORAL

4.1 Voluntaria -----	50
4.2 Obligatoria -----	50
4.3 La Conciliación como Solución a los Conflictos Laborales-----	51
CONCLUSIONES-----	64
BIBLIOGRAFIA -----	70

INTRODUCCION

Desde la antigua Grecia hasta el Congreso Constituyente de 1917, la historia confirma que las soluciones dadas en cada etapa, a las controversias suscitadas en la convivencia del hombre, han constituido el punto de equilibrio en sus relaciones. Es por ello que se propone a la conciliación como la solución adecuada a esos conflictos y en específico en el área laboral, además de ser una figura con sustento legal.

En el segundo capítulo, conoceremos dos figuras existentes, entre muchas otras, como soluciones a conflictos, tendremos primeramente a la llamada mediación que posee antecedentes, pero carece de fundamento legal en nuestra Ley Federal del Trabajo, y que a su vez presenta similitudes y diferencias con la conciliación. Diversa solución, es la transacción que a pesar de existir en la legislación civil, en nuestro ámbito laboral no tiene aplicación alguna.

En el tercer capítulo tendremos a las Autoridades del Trabajo encargadas de proponer la conciliación a las partes contendientes, que son: el conciliador individual designado oficialmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como por las Juntas Locales y Federales de Conciliación, y Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales; las Juntas Locales y Federales de Conciliación; Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; y por último los órganos para conflictos colectivos laborales, que son los diversos cuerpos de funcionarios conciliadores pertenecientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el último capítulo veremos a la conciliación voluntaria y la obligatoria, a la primera la llamaremos administrativa, que corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (entre otras) y a la segunda jurisdiccional establecida por la Ley Federal del Trabajo, correspondiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Además que la conciliación, como un medio de solución de los conflictos del trabajo, tiene una doble función, por un lado terminar con una controversia, enfocada desde el punto de vista jurisdiccional; y por el otro pretende guardar el equilibrio entre los factores de producción. Desde el punto de vista procesal (en conflictos individuales) la conciliación no es sólo la primera etapa del proceso laboral, sino que esa conciliación entre las partes debe permanecer latente durante todo el desarrollo del procedimiento, por el conciliador, y con ello buscar la mejor solución para cada contendiente (especialmente para el trabajador) y consecuentemente terminar el conflicto laboral, sin importar el motivo que le haya dado origen.

CAPITULO PRIMERO

LA CONCILIACION

1.1 ANTECEDENTES HISTORICOS

1.2 DEFINICION Y CONCEPTO

1.3 FUNDAMENTO LEGAL.

ANTECEDENTES HISTORICOS.

En Grecia encontramos regulada a esta figura a través de la legislación practicada por funcionarios llamados TESMOTETES quienes, previa examinación de los hechos litigiosos, conducían a las partes a transigir apegados a la ley y poner así fin a los conflictos judiciales.

Si bien es cierto que en Roma a diferencia de lo antes expuesto no se encontraba regulada la conciliación, también lo es que en la Ley de las XII Tablas se encontró plasmado y respetado dicho precedente, interpretado como la aveniencia a que hubiesen llegado las partes lo cual fué publicitado por Cicerón manifestando al respecto que la conciliación consistía en acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para todo aquel que lo practicara. Por otro lado y siendo reiterativos que la figura señalada con antelación no se encontraba regulada, cabe mencionar que en la citada legislación romana encontramos normas relativas a una figura que posee puntos semejantes a la de cuenta, refiriéndonos así a la transacción proveniente del latín *transactio*, *transactionis*, derivado del *transactus* que significa hacer pasar, a través de, concluir un negocio; institución cuya celebración equivalía a cosa juzgada (codex Justiniano).

El Cristianismo, que como es sabido terminó con el Imperio Romano y que constituyó una doctrina con fundamentos y principios moralistas que tuvieron gran influencia en las sociedades de los países y ordenamientos jurídicos otorgó a la conciliación un nuevo impulso fomentándola como la mejor forma de hacer proselitismo religioso.

En las Leyes Españolas de la Edad Media la conciliación se hallaba establecida aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se encontraba la Institución del Pasis Adscretor que era la persona enviada por el Rey a las partes en conflicto, con la intención de avenirlas, y en el aspecto social esta práctica era muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la monarquía Visigoda. Es en España donde encontramos los principales momentos jurídicos, pues es ahí donde se introdujo con carácter permanente y necesario como una fase previa y necesaria para entablar cualquier pleito (Constitución 1812). A la conciliación se le daba la forma de un juicio en la que intervenía el alcalde de cada pueblo (llamado mediador) coadyuvado con dos hombres designados por cada parte, quienes exponían sus argumentos ante el Juez, y era éste el encargado de dictar la providencia que estimara pertinente para solucionar el litigio pudiendo las partes acatarla o no, pues era una medida extrajudicial, pero a lo largo del tiempo esto que podemos llamar un subprocedimiento calló en el descrédito por no ser una medida decisoria.

En México durante el Congreso Constituyente de 1916-1917 al crearse las Juntas de Conciliación y Arbitraje éstas se establecieron con el espíritu de ser corporaciones de tipo administrativo destinadas a prevenir conflictos proponiendo soluciones sólo de carácter económico, es decir llevar a la práctica la conciliación como solución a controversias y mantener con ello el equilibrio entre los factores de la producción.

DEFINICION Y CONCEPTO

Previo entrar de lleno al tema recordaremos que conciliación viene del latín conciliatio-onis que significa conciliar, de la voz conciliare que quiere decir poner de acuerdo a dos o más individuos.

Personalmente se define en general a la conciliación como el acuerdo al que han llegado dos o más partes quienes poseían posiciones contrarias con o sin ayuda de una tercera persona; y en nuestra materia laboral plasmamos que: la conciliación es el resultado obtenido por una tercera persona neutral investida con el nombre de conciliador quien previa vertición de puntos de vista, conocimientos y razonamientos ha llevado a un avenimiento a dos o más partes con intereses contrarios, evitando con ello un procedimiento laboral.

Pero diversos y cuantiosos han sido los puntos de vista vertidos por juristas al respecto, de las cuales sólo mencionaremos algunas, sin menospreciar las demás, para así llegar a esclarecer el concepto de conciliación.

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas de Torres en su Tratado de Política Laboral y Social definen a la conciliación como: "... un acto, un procedimiento y un posible acuerdo..."(1) para ellos acto significa intercambio de puntos de vista, de pretensiones, propuestas; por procedimiento, la formalidad con que debe inducirse la coincidencia entre las pretensores en un problema jurídico o un conflicto económico-social y como arregla la ecuación perfecta pactada por las partes. Así con la anterior explicación podemos atrevernos a esclarecer la definición por ellos dada y

decir que la conciliación es un acto formal en el cual hay intercambio de pretensiones que con la ayuda de una fórmula propuesta por los pretendientes se llega al arreglo de un problema jurídico o económico-social.

Para el Doctor Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck la conciliación es: "...un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento; su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales..." (2)

Por otro lado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha manifestado que la conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilitando el acuerdo entre éstas, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la voluntad de los mismos.

De las dos últimas exposiciones podemos señalar que la premisa en común es el tratar de evitar el procedimiento laboral, pues hemos de recordar dos grandes refranes mexicanos que a la letra dicen: " Más vale pájaro en mano que ver un ciento volando" entendiéndose en nuestra materia como el beneficio que da llegar a un arreglo conciliatorio, antes de sufrir los riesgos que se presentan en un juicio laboral, es decir, todo trabajador posee la ideología que llevando a cabo todo el procedimiento laboral él va a recibir hasta el último centavo de los nuevos pesos resultante de las cuentas imaginadas sin ponerse a meditar que cuando se presentan los riesgos del procedimiento laboral puede no ganar nada, por ejemplo una confesión ficta de su parte por múltiples circunstancias (enfermedad, tráfico, choque, no concesión de permiso en su nuevo trabajo etc.) o bien el no poder

presentar a sus testigos por ser empleados del antiguo patrón o porque sus declaraciones no coadyuvan a la causa defendida por éste.

Diverso refrán dice: "Más vale un mal arreglo que un buen pleito" a esto lo entendemos como la costosidad que representa un laudo emitido en un procedimiento laboral, en este punto veremos el reverso de la moneda es decir la situación en la que queda el patrón quien de salir condenado a cierta cantidad, tiene que pagar la misma al trabajador en efectivo, quizá realizando para ello circo, maroma y teatro pues en la mayoría de las ocasiones se trata de patrones con poca liquidez que en dado caso tengan que recurrir a la venta de bienes familiares para así poder cubrir el monto que se señale.

Retomando el tema que nos ocupa. Miguel Bermúdez Cisneros define a la conciliación diciendo: "... práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo..." (3)

Nestor de Buen dice: "... la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone, ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional..." (4)

La reflexión que al respecto podemos hacer es qué tan veraz es la neutralidad poseída por esa tercera parte o persona, esto trataremos de

explicarlo de la siguiente manera: en la crisis económico social actual los organismos administrativos encargados de la impartición de la justicia laboral, que desde luego se encuentra bajo la tutela del Estado, con plena apreciación de dicha situación han puesto más empeño en conciliar a las partes con la finalidad de tratar de suprimir la carga de trabajo que durante este año se ha presentado, pero más que un acto conciliatorio se ejerce "cierta presión-convencimiento" para lograr ese avenimiento, ejemplifiquémoslo así: en aquél caso en donde el patrón por diversas argumentaciones económicas ofrece al trabajador un arreglo que no cumple con todo lo que marca la ley y que a criterio del Presidente, Auxiliar o Secretario es benéfico por la situación que se está presentando para lo cual trata de convencer por todos los medios a su alcance al trabajador para que acepte esa cantidad, algunos de esos medios o argumentaciones podrían ser "es mejor que acepte esta cantidad ahora que el patrón se la está ofreciendo y no llevar a cabo el procedimiento en el que efectivamente usted pueda ganarlo y obtener más pero con el riesgo de que ya se haya declarado insolvente el demandado y ¿donde va usted a cobrar? o bien "usted sabe que la situación por la que estamos pasando es muy difícil y más vale tener algo que no tener nada, además de que usted está teniendo que solicitar permisos en su nuevo empleo y eso le puede causar un problema serio, acéptelo"; como vemos en estas situaciones (que sí se presentan) el conciliador y el patrón están perteneciendo al mismo bando y aún quedaría la duda de si el Estado no es en rigor, como señaló Carlos Marx, medio de opresión de una clase sobre otra, es por ello que se pone en duda esa imparcialidad.

Mario de la Cueva, al referirse a la conciliación destaca como características esenciales, su no obligatoriedad para las partes, pues se

desvirtuaría su fin, siendo su objetivo el que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria, para lo cual los conciliadores deben estudiar el problema y proponer soluciones acordes con los datos motivo del conflicto.

Trueba Urbina hace una gran énfasis sobre la conciliación laboral, diciendo que reviste caracteres propios en el Derecho Procesal del Trabajo, lo cual forma parte de la instancia jurisdiccional considerándola como una institución de rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa del conflicto de intereses, presentándose como voluntario o como forzosa.

De todo lo expuesto podemos decir que la conciliación puede ser entendida así:

1.- Es el medio idóneo de ayuda a las partes para que lleguen a un acuerdo con la ayuda de un tercero llamado conciliador quien vertirá nuevos puntos de vista.

2.- La conciliación tiene por objeto la solución del conflicto sometido a la decisión del Tribunal, pero buscando una actitud razonada para dar al trabajador lo que justamente pudiere corresponderle.,

FUNDAMENTO LEGAL

Como hemos venido exponiendo la conciliación laboral implica que el Presidente, Auxiliar o Secretario, ponga de acuerdo a trabajador-patrón

respecto a controversias suscitadas entre los mismos, para lo cual se busca una solución razonada de acuerdo a los intereses existentes en pugna.

Antológicamente la Ley Federal del Trabajo de 1931 ponía mayor énfasis a la conciliación pues era comprendida en sólo una audiencia en la cual las partes vertían sus pretensiones y era obligación de las juntas dar soluciones, y para el supuesto de no ser aceptados se pasaba al arbitraje (juicio). 1970 la nueva Ley Laboral tomó a la conciliación como una etapa pre-procesal ya que la audiencia era llamada Conciliación, Demanda y Excepciones que se realizaba en un sólo acto, es decir, si no había conciliación se pasaba a Demanda y Excepciones. Es en 1979 cuando se establece que la primera audiencia laboral tiene tres momentos procesales a saber:

- Conciliación (Con la obligación de la comparecencia personal de las partes sin abogados, apoderados o asesores).
- Demanda y Excepciones
- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Como un paréntesis en nuestro tema y a modo de comparación, tenemos que en la legislación laboral de Buenos Aires, Argentina, la conciliación se encuentra regulada así:

“Organización, Competencia y Procedimiento
de la justicia del Trabajo

1.- Procedimiento ante la Comisión de Conciliación.

CONCILIACION

Art. 54.- Las audiencias se celebrarán ante la Comisión de Conciliación, la que abierto el acto, ilustrará a las partes sobre el alcance del procedimiento conciliatorio y propondrá una fórmula de solución.

Art. 55.- Cuando el derecho del trabajador surja de hechos reconocidos por el patrón, o podrá proponerse a las partes soluciones transaccionales.

Art. 56.- La Comisión de Conciliación, a pedido de ambas partes prorrogará la audiencia para nueva fecha, que de designará al efecto.

Art. 57.- Los acuerdos conciliatorios o transaccionales celebrados por las partes ante la Comisión de conciliación pasará en autoridad de cosa juzgada y en caso de incumplimiento, se seguirá el procedimiento señalado para la ejecución de sentencia". (5)

Podemos decir que las similitudes con nuestra ley se presentan en los artículos 54, 56 y 57 ya que en la práctica y en específico en el primer momento procesal de la audiencia laboral las partes vierten sus pretensiones y la junta propone soluciones, si ambas partes lo solicitan se puede diferir la audiencia por pláticas conciliatorios señalándose nueva fecha, Art. 876 Frac. IV (todo con la finalidad de llegar a un avenimiento) y para el caso que después de haber celebrado convenio el mismo no se cumpliera entonces se continuará con el procedimiento de ejecución, ya que se eleva a la categoría de laudo pasado ante autoridad de cosa juzgada (artículos 939 al 951).

Y la discrepancia existente con el artículo 55 ya que para la legislación Argentina es el único caso en que la conciliación no se practica y en nuestro país la conciliación, al contrario, es practicada en todos los conflictos laborales.

El fundamento principal de la conciliación se encuentra en el artículo 123 Fracción XX de la Constitución que es donde se ordena la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como una figura armonizante entre los intereses del capital y del trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo vigente encontramos a dicha figura en los siguientes artículos, que a la letra dicen:

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

Artículo 591.- Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

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

Artículo 600.- Las Juntas Federales de conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

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

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

- a) De conciliación.
- b) De la demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimientos y admisión de pruebas.

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

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...

Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una

audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta ley.

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

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

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

Art. 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararlo infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación y;

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. (6)

Como un extracto, esencial, de todo lo anterior encontramos:

- * Intervención de una autoridad laboral.

- * Arreglo amistoso entre las partes y con ello dar por terminado el conflicto.

- * Actuar potestativamente.

- * Allegar a las partes para que haya conciliación.

- 1) Alcalá Zamora Luis y Castillo, Cabanellas de Torres Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Instituciones Laborales y Sociales, Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta, S.R.L. 1972 Tomo II, Pág. 175.
- 2) Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Reimpresión, México, D. F, Editorial Trillas, 1991, Pág. 151.
- 3) Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Reimpresión, México, D.F., Editorial Trillas, 1990, Pág. 317.
- 4) De Buen L. Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, México, D. F., Editorial Porrúa, 1988, Pág. 94.
- 5) Krotoschin Ernesto, F. Ratti Jorge A., Código del Trabajo Anotado, 2a. Edición, Buenos Aires Argentina, Editorial Depalma, 1963, Págs. 532, 504, 529, 531.
- 6) Ley Federal del Trabajo, 9a. Edición, México, D. F., Talleres Gráficos de la Nación, 1992, Págs. 23, 274, 276, 350, 351, 357, 359, 360, 361, 367.

CAPITULO SEGUNDO

LA MEDIACION, CONCILIACION Y TRANSACCION

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MEDIACION

2.2 DEFINICION Y CONCEPTO DE MEDIACION

2.3 CARENCIA DE FUNDAMENTO LEGAL DE LA
MEDIACION

2.4 CONCORDANCIA ENTRE MEDIACION Y
CONCILIACION

2.5 DIFERENCIA ENTRE MEDIACION Y CONCILIACION

2.6 CONCEPTO DE TRANSACCION

2.7 LA TRANSACCION EN MATERIA LABORAL

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MEDIACION

Rivero y Savatier señalan: "... la mediación se inspiró en ciertas prácticas utilizadas en los Estados Unidos de Norteamérica y fué establecida en Francia por decretos del 5 de mayo y 11 de junio del año de 1955 y forma parte ya de la ley de 1950 a partir de una ley de 1957.

Tiene como característica original, que atribuye al mediador amplios poderes de información protegidos por el secreto profesional, y de ellos depende que la recomendación sugerida llega a ser aceptada por las partes" (1).

En el punto a tratar, y sólo en forma ilustrativa, citaremos algunos casos de mediaciones producidas de las cuales se tienen conocimiento y que creemos representan el antecedente inmediato directo al punto de cuenta.

1813 (junio) - Austria y Francia firman la convención de Dresde, en la cual el Emperador Austríaco ofrece una mediación con la finalidad de paz general, aceptándola el monarca francés.

1828 (Agosto 27).- Se firma la convención preliminar de paz con la que se finalizó la guerra entre las entonces provincias Unidas del Río de la Plata y El Imperio del Brasil que dio como resultado la Independencia de Uruguay, todo lo anterior mediado por la Gran Bretaña.

1881.- Como fruto de la mediación amistosa de los Estados Unidos de Norteamérica se resuelve el conato de guerra suscitado entre Argentina y Chile (debido a cuestiones de límites territoriales)

1885.- Su Santidad el Papa León XIII medió a Alemania y España respecto a controversias mantenidas por el dominio de las Islas Carolinas.

1899.- Se firma el tratado de paz (Acuerdo de París) en la guerra entre España y Estados Unidos, siendo el mediador Francia.

1914.- (junio).- A, B, C, (Argentina, Brasil y Chile) realizan una mediación conjunta de acción pacificadora entre Estados Unidos y nuestro país, firmándose un convenio en Niágara.

DEFINICION Y CONCEPTO DE MEDIACION

Para Alonso García, mediación es: " Institución Jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio" (2).

Alcalá Zamora y Cabanellas definen a la mediación como un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje.

Continúan diciendo los tratadistas que para la solución del conflicto se recurre a varias personas con carácter de expertos o influyentes, quienes previa examinación del conflicto informan respecto a las causas, efectos y

soluciones. Los mediadores formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes las cuales pueden o no aceptarla. La mediación no ha dado resultado y por ello es actualmente rara la legislación positiva que la admite (3).

En nuestro país esta figura carece de sustentación legal, y sólo es adoptada como instrumento de solución en conflictos individuales y colectivos de trabajo, donde interviene un tercero que posee amplia información acerca del conflicto a tratar, quien proyectará una solución que se puede o no aceptar.

Podemos decir que la mediación es el relevo utilizado al agotamiento de la conciliación, ejemplifiquémoslo:

En un conflicto colectivo donde se ha practicado la conciliación sin resultado alguno, y ya la mano de obra ha dejado de funcionar, y el conflicto ha llegado al grado en que los trabajadores carecen de recursos económico y por otro lado el patrón advierte perjuicios en la producción paralizada, surgen los terceros (mediadores) que proponen a los sindicatos y empresarios una solución que, reiteramos pueden o no aceptar. Cabe señalar que el mediador puede ser designado por las partes, lo que se equipararía a un amigable componedor, pero en la mayoría de los casos son designados por las autoridades administrativas con el fin de explorar los ánimos.

La mediación no tiene establecido procedimiento alguno, por lo que queda a juicio del mediador elegir la forma sobre la cual la practicará. Si se logra una mediación, se dejará constancia en un acto escrito donde se

plasmará lo obtenido, y si por el contrario, fracasa, será señalado por el mediador o los litigantes.

CARENCIA DE FUNDAMENTO LEGAL DE LA MEDIACION

Anteriormente hemos señalado ya que la figura que nos ocupa carece de sustentación legal.

Alonso García señala como un carácter, de los diversos que enuncia, del análisis de la definición aportada por el mismo, el siguiente:

A).- La mediación es una institución jurídica que impera como sistema destinado a actuar sobre pretensiones y resolver conflictos; en nuestro caso conflictos de trabajo.

La mediación como sistema con tales finalidades no precisa, en realidad, de la verdadera existencia del conflicto sino de la simple divergencia entre partes que pueden conducir al conflicto real (4)

De lo anterior y para concluir diremos que la mediación se caracteriza por ser un procedimiento desposeído de fuerza coercitiva de naturaleza jurídica.

CONCORDANCIA ENTRE MEDIACIÓN Y CONCILIACION

1) La conciliación y la mediación suponen la presencia de un tercero.

2).- La conciliación y mediación no son un medio directo de solución, sino un modo o instrumento de estímulo hacia la solución, lográndose ésta por el acuerdo directo de las partes en conflicto.

3).- Los componentes de la conciliación y mediación son:

A).- Base (acuerdo entre las partes);

B).- Elemento complementario (tercero que busque acercar a las partes y con ella facilitar un acuerdo).

4.- La conciliación y la mediación no tienen establecido para su realización procedimiento alguno.

5.- Se utilizan los servicios de una persona neutral para llegar a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

DIFERENCIA ENTRE CONCILIACIÓN Y MEDIACION.

1.- Según el desempeño de la función: en la conciliación se busca una equidad entre las partes; en la mediación se trata de buscar un acuerdo (no tomando como base la conveniencia de las partes) con el que se pueda evitar un conflicto verdadero.

2).-Algunos autores dan la siguiente diferencia según la calidad de la persona que ejerza la función: la conciliación, corresponde siempre a funcionarios oficiales; y la mediación la puede realizar cualquier figura ajena al gobierno.

3).- El Dr. Rubén Delgado Moya, da la siguiente diferenciación: “la conciliación se logra normalmente, por las mismas partes en conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. A tal objeto suele actuar un funcionario público, que hace de conciliador.

El mediador por su parte, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas e incluso publica el resultado o la fórmula propuesta (5).

4.- La conciliación posee sustento legal, la mediación no.

5).- En la conciliación actúa un órgano destinado a ese fin; en la mediación surge según el caso concreto.

CONCEPTO DE TRANSACCION

Por transacción suele llamarse a toda clase de contratos o simples operaciones económicas en general; pero en nuestro medio o ambiente podemos decir que la transacción tiene una finalidad noble pues es un elemento de paz y equidad, destinada a una solución pacífica en las relaciones jurídicas inciertas para las partes, sin las desventajas que pudiera tener un proceso judicial como lo pueden ser: pérdida de tiempo, enemistades etc., lo cual es uno de los ideales de nuestra profesión.

El artículo 2944 del Código Civil dice: “ la transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura”.

De lo anterior podemos decir que los elementos de la transacción son:

1).- Las concesiones recíprocas (las cuales no son siempre equivalentes y homogéneas, pues alguna parte puede convenir recibir una cosa que no era parte de la controversia).

2).- Poner fin a una controversia presente o prevenir una futura (es decir, que haya un ánimo o propósito de evitar un litigio o prevenir que éste exista acordando hacer las concesiones o renunciaciones recíprocas).

3).- Incertidumbre de una relación jurídica (se da en una situación subjetiva, presentándose cuando las partes aparecen dudosas sobre la existencia o alcance de sus derechos).

Para la existencia de la transacción, no se requiere precisamente que el juicio se haya iniciado, sólo basta que exista un desacuerdo entre las partes sobre la extensión de sus respectivos derechos y con ello prevenir una controversia o litigio futuro.

La transacción se distingue del desistimiento y del allanamiento a la demanda o confesión de la misma demanda, porque en estos hay renuncia unilateral a las propias pretensiones de las partes, es decir no se hacen renunciaciones recíprocas.

La transacción es un contrato consensual, porque en algunos casos no se exige formalidad para su validez, pero en otros casos si se exige sea por escrito, en donde ya estaríamos hablando de un contrato formal. Además es un contrato bilateral pues hay concesiones recíprocas (que es lo básico) lo cual en dado momento pudiera ser oneroso, de acuerdo al numeral antes mencionado.

TRANSACCION EN MATERIA LABORAL

Para Francisco Ross Gamez la transacción es: "aquella por medio de la cual se establecen concesiones recíprocas por las partes, sacrificando cada una de ellas algo de sus derechos o pretensiones" (6)

Como es sabido en nuestro Derecho del Trabajo las garantías dadas a los trabajadores tanto en la constitución como en el ordenamiento laboral son irrenunciables, y como ya hemos visto, para que exista la transacción deben existir renunciaciones de derechos recíprocos por lo que podemos concluir que la figura en cuestión es carente de sustentación legal, y prohibitivo como se menciona en el Art. 33 de la Ley Federal del Trabajo; si bien es cierto todo lo antes expuesto también lo es que sólo sería en la existencia de derechos definidos de las partes (conflictos de naturaleza jurídica) y en cambio en derechos controvertidos sujetos a litigio (conflictos de naturaleza económica) la transacción si se podría presentar (aclarándose que puede ser dentro o fuera del juicio).

Como sabemos los conflictos de naturaleza jurídica son aquellos donde no deberían existir renunciaciones de derechos (como por ejemplo cumplimiento de contrato, que se le pague antigüedad, alguna otra prestación, la revisión de la jornada de trabajo etc.) con el fin de evitar a la clase trabajadora pérdida de tiempo, dinero, riesgo de una mala defensa etc. y tal vez (en el aspecto monetario) la renuncia a una cantidad total a que se tenía derecho por recibir otra igual o mejor a la que el actor recibiría al concluir el procedimiento.

En los conflictos de naturaleza económica, nos enfrentamos a “pretensiones” (que en la mayoría de las veces son de tipo económico, y que en los escritos de demanda son elevadísimas, no correspondiendo en muchas de las veces a lo real) los cuales se pretenderán obtener mediante la negociación, siendo el resultado de esto la transacción.

Diversa a nuestra Ley Laboral, es la explicación vertida por Ernesto Krotoschin Ratti sobre el artículo 57 de la Legislación Argentina (mencionada en el capítulo anterior) la transacción toma la fuerza de sentencia judicial, es decir de cosa juzgada.

- 1) Rivero Jean y Savatier, Droit Du Travail, Presses Universitaires de Frances Pares, 1966, Pág. 236.
- 2) Alonso García Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Bosch, Tomo I, Barcelona, 1963, Pág. 236.
- 3) Luis Alcalá Zamora y Castillo, Cabanellas de Torres Guillermo, Ob. Cit. Págs. 175-176
- 4) Alonso García Manuel, Ibidem. Págs. 676 y 677.
- 5) Delgado Moya Rubén, Artículo 123 Constitucional (Ciudad de México, D.D.F. Junta Local de Conciliación y Arbitraje) No. 2, México, D. F., Espacio y Comunicación Hoy, S. A. de C.V., 1990., Pág. 313.
- 6) Francisco Ross Gamez, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición México, D. F., Vicova Editores, S. A. 1978, Págs. 214-215.

CAPITULO TERCERO

CLASIFICACION DE ORGANOS CONCILIADORES

3.1 CONCILIADOR INDIVIDUAL

3.2 LA JUNTA DE CONCILIACION

3.3 LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

**3.4 ORGANOS PARA CONFLICTOS COLECTIVOS
LABORALES.**

Previo avocarnos al presente capítulo, debemos referirnos, al concepto de "autoridad", es decir trataremos de plantear un concepto que permita entender que son las autoridades del trabajo.

Según el análisis efectuado por el Doctor Burgoa Orihuela: autoridad equivale a poder, actividad o potestad que puede imponerse a algo; refiriéndose al Estado, es una organización jurídica y política de la sociedad humana, investida de poder que despliega imperativamente, de tal forma que nada ni nadie le es dable desobedecerla o desacatarla.

En una palabra, es el poder de imperio, emanado de la soberanía cuyo titular real es el pueblo.

Así el concepto de autoridad constituye uno de los elementos que integran la naturaleza del Estado, garantía de eficacia y observancia del orden jurídico. (1)

Con base en lo expuesto el tratadista llega al siguiente concepto:

Autoridad, es aquel órgano estatal investido de facultades de decisión o ejecución, cuyo desempeño conjunto o separado, produce la creación, modificación o la extinción de situaciones generales o especiales, jurídicas o prácticas, dadas dentro del Estado, o su alteración o afectación, todo ello en forma imperativa. (2)

El análisis de los razonamientos y consideraciones de lo que el Doctor Burgoa Orihuela establece como concepto de autoridad, nos permite llegar a un concepto que se estima aplicable en lo específico para el Derecho Laboral.

Así en nuestra opinión, por autoridades de trabajo, entendemos:

Autoridades de trabajo son aquellas que de conformidad con las disposiciones jurídicas, tienen la facultad de vigilar y procurar el cumplimiento de las normas de trabajo, dentro de sus respectivos ámbitos de competencia y de acuerdo con las funciones que las propias leyes les confieren.

Haciendo un breve recordatorio, en los capítulos anteriores hemos dejado asentado no sólo se debe presentar antes de la existencia de una demanda, sino que se puede dar en cualquier momento procesal. Así la autoridad es, en todo caso, quien propondrá la conciliación, haciendo ver, a cada parte, los inconvenientes de llevar un juicio, y las ventajas de acortar el mismo. Para esto cada parte deberá ceder un tanto en sus pretensiones.

Para lo anterior, el funcionario que intervenga debe decir a las partes sus derechos y obligaciones.

CONCILIADOR INDIVIDUAL

Es el funcionario designado oficialmente por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como por las Juntas de Conciliación Locales y Federales y Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales; en el

primer caso pertenecen y dependen directamente de la Dirección General del cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

En virtud de su ejercicio en la mayoría de las ocasiones se llega al equilibrio y a la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, sin que se recurra al procedimiento jurisdiccional.

Podemos decir que la manifestación más concreta del Derecho Social, es la conciliación, a través de la cual fuerzas y factores contrapuestos, se ordenan al logro de propósitos comunes, evitando el perjuicio que podría traer una situación conflictiva y resolviendo las cuestiones de manera que se logre el mayor equilibrio entre unos y otros.

El conciliador no se espera generalmente a que las fuerzas contrapuestas se destruyan, sino antes bien se las integran para canalizarla a través de la estructura jurídica, aprovechando toda la dinámica de su impulso.

Se reconoce como autoridad del Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, a quienes compete la aplicación de las leyes y demás normas sobre el trabajo en sus respectivas jurisdicciones y la función conciliatoria:

1.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

3.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo.

4.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

6.- A la Dirección General de Inspección del Trabajo.

7.- A las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

8.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

9.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

10.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

11.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación y

12.- Al Jurado de Responsabilidades.

LA JUNTA DE CONCILIACION

Retomando el tema que nos ocupa y antes de exponer los siguientes puntos, daremos una breve reseña histórica del origen de las Juntas de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje.

Durante el gobierno de Francisco I. Madero se creó el Departamento de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del dieciocho de diciembre de mil novecientos once, que contaba, entre alguna de sus funciones, con la de procurar arreglos equitativos en los conflictos entre empresarios y trabajadores y fungir como árbitros en esas diferencias, esto a petición de los interesados, lo anterior podría ser un remoto antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Mediante decreto del 26 de agosto de 1914, en Veracruz, Cándido Aguilar establece las Juntas de Administración Civil, cuya función era la de conocer y dirimir las quejas entre patronos y obreros, para lo cual escuchaba a los representantes de gremios, sociedades y al inspector del gobierno.

En Yucatán, el 17 de mayo de 1915, se pronunció el Decreto 59 por Salvador Alvarado, mediante el cual se estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje como una solución a los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo. Dicha Comisión estaba integrada con cuatro miembros de planta, que eran elegidos por comerciantes, hacendados y propietarios, industriales y demás patronos, y dos accidentales nombrados por comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras, cuando surgía un conflicto al Estado designaba un árbitro con el carácter de permanente (era el tercero neutral). La función que poseía era primordialmente conciliatoria pero también dictaba resoluciones que de no ser apeladas en el lapso de 24 horas, ante el propio árbitro, quedaba firme e inapelable.

Sin embargo el once de diciembre de 1915 se derogó el anterior decreto y se creó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán por medio de la cual se establecieron las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje cuya función primordial era la aplicación de las leyes de trabajo, si después de haberse practicado la conciliación ésta no resultaba se pasaba el expediente al Tribunal de Arbitraje que decidía sin apelación alguna; éste se integraba con un representante de los trabajadores electo por todas las uniones del Estado, un representante de los patrones electo por todas las uniones del Estado, así como de un juez presidente, que era designado por todas las Juntas, y si éstas no se ponían de acuerdo entonces lo nombraba el Ejecutivo del Estado (haciéndose la observación que por Decreto número 428 del 7 de enero de 1916 el general Alvarado suspendió esta forma de nombrar a los Jueces Presidentes, pues a partir de esta fecha eran designados única y exclusivamente por el Ejecutivo Estatal).

El 28 de diciembre de 1915 se pronuncia el Decreto número 96 por el gobernador interino Manuel Aguirre Berlanga del Estado de Jalisco, por medio del cual se crean las Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales, constituidas por igual número de patrones y obreros. El procedimiento se desarrollaba en una sola audiencia, con la posible adición, en un término de 3 días de una prueba de inspección. Las decisiones eran irrecurribles, y la ejecución de las mismas corrían a cargo de los Presidentes Municipales que eran a su vez Presidente de las Juntas. Las Juntas se integraban por especialidades agrícolas, mineras, industriales y de otros géneros, con tres propietarios y tres suplentes por cada sector, con duración de un año.

El veintiséis de diciembre de mil novecientos dieciséis el ferrocarrilero y periodista Héctor Victoria propuso la reforma del artículo 13 Constitucional, y con ello promover el establecimiento de los Tribunales de Arbitraje en cada Estado; posterior a largos debates, el trece de enero de mil novecientos diecisiete se concluyó lo antes expuesto con el siguiente texto: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

Así la primera Comisión de Constitución tomó lo anterior y en lugar de "Consejos" utilizó la palabra "Juntas".

Así nuestro artículo 123 fracción XX Constitucional nos dice:

XX.- Las diferencias a 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 patrones, y uno del gobierno.

El veintisiete de noviembre de mil novecientos diecisiete, el Presidente Venustiano Carranza expidió una ley que entre otros puntos establecía la forma de integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, es decir con representantes de los obreros, empresarios y el gobierno.

El diecisiete de septiembre de mil novecientos veintisiete, Plutarco Elías Calles acordó establecer la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México.

Respecto a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el año de mil novecientos dieciocho la Corte consideró que no eran Tribunales de Trabajo, sino autoridades que en contra de sus resoluciones procede el juicio de amparo, diciendo que dichas resoluciones no tendrían el carácter de obligatorio a no ser que fueran aceptadas por las partes. Señalando además que el arbitraje de las Juntas sería de orden público y no privado, mismo que no se extendería a todos los conflictos, sino únicamente a los conflictos de naturaleza económica.

Así los conflictos individuales serían dirigidos por los Tribunales del orden común, y las resoluciones de las Juntas (y aceptadas por las partes) serían ejecutadas por esas mismas autoridades (ejecutoria Lane Rincón Mines Incorporate).

En mil novecientos veinticuatro, a contrario de lo anterior, la Suprema Corte afirmó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran Tribunales de Trabajo y no especiales, aún cuando no formaran parte del Poder Judicial, que conocen de conflictos colectivos económicos y jurídicos individuales.

Pertenecen al Ejecutivo y sus resoluciones deben ser de equidad, y ejecutadas por ellas (Ejecutoria La Corona, S. A.)

De acuerdo a lo establecido por el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo, la función conciliatoria está a cargo de las Juntas Locales de conciliación, integradas por un representante del Gobierno, que designa el ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectado.

El representante del gobierno tiene el carácter de Presidente de la Junta. Las juntas municipales se integran y funcionan cada vez que sea necesario en forma determinada por la ley pero sin perjuicio de que los gobernadores de los estados o del Jefe del Departamento del Distrito Federal los establezca con carácter de permanentes, en aquellas regiones donde el desarrollo y el progreso de la industria las hacen necesarias.

Así tenemos que pueden funcionar de manera permanente o accidental, estas últimas se integran cada vez que surja el conflicto, es a petición de parte interesada y funciona, obvio, donde no hay permanente; para que se de su integración los trabajadores o patrones deben acudir al Inspector Federal del Trabajo, Presidente Municipal o Autoridad Política del lugar, presentar su escrito de demanda en la que incluirá o por separado, pero en ese mismo momento la integración, y así interrumpir la prescripción que pueda ser de graves consecuencias. Acto seguido la autoridad prevendrá a cada parte para que en 24 horas designe representantes; y para el caso de no hacerlo, la autoridad a la que se haya recurrido hará las designaciones correspondientes, y dará a conocer el nombre del representante del Gobierno es decir el Presidente.

Integrada la Junta, ésta citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, la que deberá de efectuarse tres días después de la recepción de la demanda o tres días después de la integración, siendo personal esa notificación.

En la audiencia antes señalada la junta procurará avenir a las partes. Si se llega a un convenio éste será ejecutado, en caso de incumplimiento del mismo, por el presidente, siempre y cuando sea Junta Permanente. En el caso de Junta Accidental el Presidente de la misma remitirá, para ejecución, el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje más próxima.

En caso de no haber convenio las partes ofrecerán las pruebas que juzguen convenientes y concluida esta recepción se remitirá el expediente y pruebas a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Así, corresponde a estas Juntas resolver conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica y jurídica como: el cumplimiento de prestaciones, derechos derivados de la ley, cumplimiento de contrato colectivo, cumplimiento del reglamento interior del trabajo, para lo cual ejercen la función conciliatoria, siempre y cuando lo anterior no sea de competencia federal.

Como un breve antecedente y comparación reseñaremos que en la Ley de 1931 (artículo 336) se establecía que la función conciliatoria se encontraría a cargo de las Juntas Municipales de Conciliación, las cuales podrían ser accidentales o permanentes, según el desarrollo y progreso de la industria las hiciera necesarias. El lado oscuro de lo anterior fue que las decisiones de

dichas juntas no poseían fuerza legal pues las mismas se encontraban sujetas a revisión de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (hoy Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje), de las cuales dependía, por lo que la finalidad de la administración de justicia del trabajo de ser pronta y expedita resultaba lenta y hasta injusta para los trabajadores, pues los gastos eran dobles, al ir a verificar su conflicto en la junta de controversia, como en la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Con las Juntas Federales de Conciliación la situación no era mejor, ya que en el artículo 352 se les consideraba de aveniencia, con función conciliatoria en sus competencias. Estas dependían de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y ésta a su vez de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que era la que resolvía en definitiva.

Por último, y entre otras facultades de las Juntas Locales y Federales de Conciliación es la de recibir demandas y remitirlas a las de Arbitraje, cuando las partes no quieran agotar la instancia conciliatoria ante ellas. También cumplimentan exhortos y practican diligencias encomendadas por las Juntas Locales y Federales de Conciliación, así como por las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; al igual denuncian ante el Ministerio Público a aquel patrón que haya dejado de pagar salario mínimo a uno o varios trabajadores.

LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Como las define Mario de la Cueva: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más originales y extraordinarias

destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos; nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucional por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado, cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial". (3)

Corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y la solución de las diferencias y conflictos suscitadas entre el capital y el trabajo dentro de sus jurisdicciones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se instalan y funcionan permanentemente en la capital de los Estados y en el Distrito Federal, pudiéndose crear varias juntas en aquellos estados donde por necesidad de la industria, así se exija (juntas especiales).

Estas juntas se integran por un representante del gobierno o Jefe del Departamento del Distrito Federal, que funge como Presidente, un representante de los trabajadores y otro de los patrones, de cada ramo de la industria o grupo de trabajadores diversos, cuando el asunto sólo afecta a alguna de las ramas de la industria. O bien se integrará con un representante del gobierno, con los representantes respectivos de trabajadores y patrones. Si el conflicto comprende a dos o más industrias o grupos de trabajadores diversos.

Ahora bien para los grupos especiales o juntas especiales se integrará con un Presidente y los respectivos representantes obrero y patronal.

Así vemos que la integración tripartita de estas juntas proporcionan una doble defensa del representado, ya que primeramente cuenta con su abogado particular y por otro lado cuenta con sus representantes de clase.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas conocerán de los conflictos laborales que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la Ciudad de México, se ha establecido la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que le corresponde el conocimiento y resolución de conflictos laborales suscitados entre trabajadores y patronos, o entre trabajadores o entre patronos, derivados de las relaciones de trabajo o hechos relacionados con ellos.

Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará por un representante de los trabajadores y patronos designados por ramos de la industria, o de otras actividades, así como un Presidente y funcionará en pleno o en Juntas Especiales.

Para concluir, debemos hacer mención que las Juntas Federales y Locales de conciliación, tienen la facultad de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en aquellos conflictos, donde el cobro de prestaciones no exceda el importe de tres meses de salario, como lo establecen los artículos 600 fracción IV y 603 de la Ley Laboral.

En cambio la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no conoce de conflictos donde el cobro de prestaciones no exceda el monto de tres meses de salario (artículo 604). Pero las Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje, si podrán conocer de los mismos según lo dispone el artículo 616 fracción II de la Ley de la Materia.

ORGANOS PARA CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social ha venido desarrollando una muy eficaz función conciliatoria que ha evitado o reducido al mínimo los conflictos que ordinariamente se presentan entre el capital y el trabajo, garantizando de esta manera la paz pública y laboral.

En el año de 1945, se estableció un grupo de abogados que colaboraban con el entonces, Jefe del Departamento de Trabajo, en la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo en industrias de jurisdicción federal.

Adolfo López Mateos quien siendo Secretario del Trabajo y Previsión Social, el 15 de enero de 1953, creó el cuerpo de funcionarios conciliadores cuya función conciliatoria consiste en procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas, los conflictos de trabajo que afecten el interés colectivo.

Al frente de este cuerpo, hay un Director General responsable del funcionamiento de la Dependencia y tiene, entre otras funciones, distribuir el

trabajo y la atención de los asuntos que le competen entre los funcionarios conciliadores; cuida que se cumpla con los acuerdos e indicaciones del Secretario y Subsecretarios (ya que este cuerpo depende directamente del Secretario del Ramo, a través de los Subsecretarios de Trabajo y Previsión Social). Interviene cuando lo juzgue necesario en el ejercicio de las funciones conciliatorias que estén a cargo de alguno de los funcionarios conciliadores e informa a los Subsecretarios del curso de los asuntos en trámite que sean de su respectiva competencia, así como de los acuerdos y convenios entre las partes.

El cuerpo de funcionarios conciliadores interviene en la solución de los problemas suscitados con motivo de firmas, revisión o violaciones infringidas a los contratos colectivos de trabajo y no así a los contratos colectivos obligatorios o contratos ley, ya que éstos corresponden a la Dirección General de Convenciones, de esa misma Secretaría del Trabajo.

La función de conciliador es administrativa, mientras que la función de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, está dentro de un proceso jurisdiccional que establece la Ley.

El conciliador busca un equilibrio entre las partes, mediante un acuerdo o convenio, sin dejar a un lado el derecho de recurrir al procedimiento que establece la Ley.

Para esta función conciliatoria se requiere de una capacidad de convencimiento muy especial, así como de una gran paciencia para escuchar los puntos de vista de las partes, proponiendo soluciones o tratando de

acercarlos en sus pretensiones. Su intervención se hace, a solicitud de los interesados para conciliar el conflicto surgido y evitar los problemas que se hayan venido presentando, y así llegar a una solución positiva y no dejar que el mismo se agrande.

No existe un ordenamiento que obligue al cuerpo de funcionarios conciliadores, ya que los interesados no están obligados a concurrir a ellos; sin embargo, en la práctica usualmente, lo hacen a efecto de resolver un problema.

Los funcionarios conciliadores son seleccionados dentro de los abogados especialistas en Derecho del Trabajo y, sobre todo, en cuestiones de contratos colectivos, especializándolos en la práctica por su intervención en determinadas ramas de la industria como la petrolera, la eléctrica, la telefónica etc. Es frecuente que las partes emplacen a huelga para garantizar sus derechos y revisen ante un funcionario conciliador sus contratos colectivos, o bien, ya declarada la huelga, se busque una solución que posteriormente se ratifique en forma de convenio ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que surta efectos de laudo.

Como anteriormente lo mencionamos existe dentro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una Dirección de Convenciones, cuya función es preparar, convocar y dirigir las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los contratos colectivos de trabajo de carácter obligatorio; tramitan, hasta poner en estado de resolución del Ejecutivo Federal, las solicitudes para elevar a la categoría de obligatorios los contratos colectivos y proponen al Secretario del Trabajo, el dictamen que resuelva las

oposiciones que se presenten; promover que en los contratos colectivos en los cuales intervenga, estipulen la organización de comisiones mixtas, con funciones económicas y sociales que las partes estimen pertinentes; intervenir en la concertación y revisión de los contratos colectivos de trabajo en las empresas que operen dentro del campo de aplicación del contrato colectivo declarado obligatorio, cuando así lo acuerde el Secretario. Pone en práctica las medidas que estime adecuadas para la prevención de conflictos obrero-patronales que se deriven de la aplicación de los contratos en que intervenga, y conciliar a las partes, cuando tales conflictos se susciten.

Como ejemplo, entre otros, de contratos ley tenemos el de la Industria Hulera, Azucarera, Cañera, Textil Etc.

(1) BURGOA ORIHUELA IGNACIO, El Juicio de Amparo, 18ª Edición, México, D. F., Editorial Porrúa, S. A., 1982, Pág. 187.

(2) Ibidem Pág. 190.

(3) CUEVA MARIO DE LA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª Edición, Tomo II, México D.F., Editorial Porrúa, S. A. Pág. 528.

CAPITULO CUARTO

LA CONCILIACION EN LA PRACTICA LABORAL

4.1 VOLUNTARIA

4.2 OBLIGATORIA

4.3 LA CONCILIACION COMO SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES.

LA CONCILIACION VOLUNTARIA

En este tipo de conciliación se presenta la libertad-voluntad de las partes, cuya finalidad es evitar o demorar los conflictos, pero esto ha hecho que sea resistida por los sectores laborales, pues en la práctica vemos que prefieren tener la libertad de actuar cuando lo crean más oportuno y tener a su favor el factor sorpresa.

En México y en nuestro Derecho Positivo Mexicano, existe una conciliación en forma administrativa y una jurisdiccional. Así la conciliación es de carácter voluntario cuando es administrativa y en nuestra área laboral corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrollarla en los conflictos colectivos en que sea competente, de igual manera a las autoridades de las entidades federativas y a sus direcciones o departamentos de trabajo, a fin de mantener el equilibrio entre trabajadores y patronos.

De igual manera las Juntas Federales y Locales de conciliación, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, tienen como una de sus tantas funciones, la de actuar como instancia conciliadora potestativa entre los factores de producción.

CONCILIACION OBLIGATORIA

Ahora bien, por cuanto hace a la conciliación jurisdiccional, que es de carácter obligatorio, por así establecerlo la propia Ley Federal del Trabajo, la misma se encuentra incluida dentro de los procedimientos tanto ordinarios como especiales que la ley establece, tenemos que las autoridades a quienes

competente llevarlas a cabo, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes, como ya hemos mencionado, entre otras facultades tienen la de procurar un arreglo conciliatorio sobre los conflictos de trabajo que se susciten en su competencia.

En el procedimiento de huelga la conciliación es esencial, pues la primera audiencia establecida por la ley se denomina audiencia de conciliación a la que las partes están obligadas a concurrir y donde el objetivo primordial es procurar el equilibrio de los factores de la producción.

Igualmente, de manera general, procura la paz social en el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, mediante la conciliación y a solicitud de parte. (Por ejemplo en la concertación, revisión o terminación de los contratos colectivos de trabajo y en conflictos que deriven de la aplicación de ellos, excepto los contratos ley).

Así las partes colectivas, antes de penetrar a un arbitraje tienen que pasar por la primera fase del procedimiento, o sea, la conciliación que como vemos es obligatoria.

LA CONCILIACION COMO SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES

El Derecho Mexicano del Trabajo es un producto de la Revolución de 1910, lucha social que reivindicó el respeto a los derechos individuales y políticos, transformando la estructura económica, ajustándose a un marco de

justicia dentro del movimiento precursor de amplios alcances, denominado constitucionalismo social.

Por lo que respecta a la legislación laboral, su eje central es sin lugar a dudas, la relación jurídica que existe entre trabajadores y patronos, entre sindicatos y empresas, del cual depende el equilibrio y la armonía, entre los factores de la producción.

Al surgir un conflicto individual o colectivo, económico o jurídico, la ley es la encargada de poner a las partes en un plano de igualdad procesal y así encontrar soluciones justas por la vía conciliatoria o por la instancia jurisdiccional.

El conflicto laborar o conflicto de trabajo no es más que el desequilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos, las diferencias entre el trabajo y el capital.

Para fijar el alcance de la expresión conflictos de trabajo, se requiere la precisión de los dos términos que la integran:

- a).- Conflicto
- b).- De Trabajo

El primero significa la contienda, controversia, oposición de puntos de vista, enfrentamiento entre afirmaciones diferentes o pretensiones contrapuestas. El segundo está vinculado con la concepción del trabajo, aceptado en el Derecho Laboral, es decir trabajo es : Toda actividad humana,

intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio (artículo 8o., 2º párrafo de la Ley Federal del Trabajo); como paréntesis hacemos la observación que incorrectamente, por razones de costumbre idiomática, utilizamos la palabra trabajo sobre cualquier actividad que realizamos sin reunir los requisitos antes señalados.

Así podemos concluir que conflicto de trabajo; es toda contienda derivada de una relación laboral.

Los conflictos de trabajo pueden clasificarse de las siguientes maneras.

1).- Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos.

CONFLICTOS INDIVIDUALES: Puede ser uno o varios reclamantes contra un mismo empresario, pero cada individuo con su interés concreto, por ejemplo una demanda promovida por cinco trabajadores contra una misma empresa donde cada uno de los trabajadores pretende que se le pague la antigüedad que le corresponda, otros pedirán el pago de salarios devengados y no pagados etc.

CONFLICTOS COLECTIVOS: Son varios trabajadores reclamantes, que son parte de un convenio colectivo de trabajo el cual se pretende modificar, aquí todos los trabajadores reclamantes tienen un solo interés, por ejemplo la modificación de la cláusula salarial que los beneficie a todos.

2).- Conflictos de Derecho y Conflictos de Interés.

CONFLICTO DE DERECHO: Se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho propio del trabajador, sin importar que se de un contrato individual o colectivo; por ejemplo: un trabajador que reclama judicialmente el pago del salario adeudado.

CONFLICTO DE INTERESES: Tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo, al igual que el anterior no importa que se de en un contrato individual o colectivo; por ejemplo: la demanda del personal exigiendo la creación de un puesto de fábrica.

Son diversos los medios de solucionar los conflictos colectivos de trabajo, así tenemos:

- 1.- El arreglo directo.
- 2.- La investigación.
- 3.-- La conciliación.
- 4.- La mediación.
- 5.- El arbitraje

Explicaremos en que consiste cada uno.

1.- El arreglo directo.- Significa el entendimiento entre las partes, sin intervención de un tercero; aunque prevalecería la duda de que si en realidad es una forma de solucionar o evitar un conflicto, o bien simplemente es una negociación donde cada uno de los participantes con puntos de vista contrarios han logrado acortar las distancias para así poder llegar a un acuerdo. Otra duda, consiste en que si es un medio autónomo de solucionar los conflictos o es una forma de conciliación, y para disiparla Ignacio Escobar Uribe, siguiendo la Legislación Colombiana, distingue entre arreglo directo y conciliación: "como dice el propio nombre, el arreglo directo no supone la presencia de un tercero, en cambio la conciliación sí".

(1)

2.- La investigación.- Se realiza mediante la designación de un técnico o de una comisión de investigación, quienes se encargan de reunir toda la información disponible, escucha a las partes y elabora un informe que difunde. No es un medio directo de solución, sino un modo de estimular la misma que se alcanzará por acuerdo directo, la conciliación o el arbitraje.

3.- La conciliación comprende tanto el esfuerzo efectuado entre las partes para acercar sus posiciones (podemos llamarlo intento de conciliación) como el acuerdo al que se ha llegado (podemos denominarlo conciliación); con la presencia de un tercero que busca y facilita lo anterior.

Según quien sea el tercero actuante, podemos dividirlos en conciliaciones públicas y privadas, entre las primeras cabe clasificar a la administrativa y a la judicial, según el funcionario encargado de efectuarla,

si depende del poder Ejecutivo o Judicial. Entre las segundas pueden distinguirse las sindicales y las no sindicales.

Mencionaremos que también existe la conciliación política o gubernamental, en la que dirigentes políticos, altos funcionarios actúan como conciliadores, pero no suelen estar predeterminados, es decir, surgen ocasionalmente cuando existe la presencia de un conflicto grave.

Según la obligatoriedad, la conciliación puede ser obligatoria y facultativa. En la primera no se puede iniciar trámite o procedimiento jurídico alguno, sin antes haberse agotado este requisito. Las segundas, son las que resuelven, pero de manera libre y voluntaria de las partes.

Según el momento, tenemos la conciliación preventiva y la conciliación posterior. La primera es previa al estallido del conflicto y, la segunda, puede darse en cualquier momento.

4.- La mediación, es adoptada como instrumento de solución en conflictos individuales y colectivos de trabajo mediante la ayuda que presta un tercero, (generalmente designado por las partes) quien propone una solución a los contendientes, que puede o no ser aceptada.

5.- El arbitraje es un procedimiento de solución de conflicto mediante la resolución del diferendo por un tercero ajeno a las partes, llamado árbitro el que resuelve obligatoriamente el conflicto, a diferencia del conciliador que se atiene a la opinión de las partes para encauzar o impulsar el acuerdo. El

árbitro elabora el laudo que contiene puntos resolutivos que se basan en sus propios criterios y no en los de las partes.

La reglamentación procesal de la conciliación por la Ley Federal del Trabajo hace de las bases contenidas en el artículo 123 Constitucional, Fracción XX del apartado "A".

Artículo 123.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

"A"

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

XX

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

De lo antes expuesto tenemos que la ley nos da los siguientes temas:

a).- La competencia y

b).- Facultades de la Junta para intervenir con facultades de conciliación.

En las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, en mayo de 1980, vemos que hay el fin de continuar con la idea de una justicia pronta y expedita, una modificación a la audiencia que se encontraba integrada por la conciliación y el capítulo de demanda y excepciones, se añadió el capítulo de ofrecimiento y admisión de pruebas; pero se continúa con el respeto a la conciliación como previa a la instauración de la litis.

Artículo 873

El Pleno o la Junta Especial, dictará un acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Se hace la distinción de cada etapa en el artículo 875.

Artículo 875

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- A) De conciliación
- B) De demanda y excepciones y
- C) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa conciliatoria, aún cuando no se dá pauta de la forma de llevarse la conciliación, si se establece el contenido a desarrollarse en esta etapa, y lo establece el artículo 876.

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 un 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; la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

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

Como podemos apreciar el legislador sigue con la preocupación de conciliar a las partes; preocupación válida pues en Derecho Laboral es importante el tiempo, es decir, tomemos en cuenta que el Derecho del Trabajo protege a la clase trabajadora quien definitivamente frente a los patrones está en una posición de desventaja, ya que no tiene los medios suficientes para llevar un largo juicio, esto se puede evitar precisamente con la conciliación.

Es importante señalar que el conciliador no tiene una norma para aplicar, interpretar o resolver el conflicto; sólo posee la razón y justicia que proponga a las partes.

Sin importar que el conciliador sea una persona física o la misma se de a través de una comisión se deben tener presentes los siguientes principios:

COSTO ECONOMICO.- La solución a un conflicto no debe ser un gasto fuerte para las partes (y sobre todo para los trabajadores)

SOLUCIONES EXPEDITAS.- El procedimiento para solucionar un conflicto laboral deben procurar sea en el menor número de audiencias.

INDEPENDENCIA DE CRITERIOS.- Los conciliadores deben ser independientes e imparciales de criterios, es decir no dejarse influenciar por ninguna de las partes, para que precisamente, el resultado sea imparcial.

RAZONAMIENTO DE EQUIDAD.- Como el título lo dice, el conciliador debe razonar con equidad y justicia, el conflicto que se le presenta para que al momento de dar una sugerencia-solución las partes contendientes sientan satisfechos sus intereses.

CUALIDADES DEL CONCILIADOR.- Primeramente el conciliador debe tener conocimientos sobre la materia, en segundo lugar debe tener un carácter apto para tratar tanto a trabajadores como a patrones, es decir relaciones humanas, con el fin de que las tensiones del medio ambiente se transformen en una plática amistosa y con ello buscar una solución en común; y como tercer punto no deben imponer la autoridad, de la que se encuentran investidos, para ejercer coacción sobre las posturas de cada parte, es decir que no haya obligatoriedad de decisiones, pues se violarían en sí los propósitos de la conciliación.

Cuando se da inicio a una conciliación, el conciliador debe escuchar a las partes, e interrogarlas para así saber la naturaleza del problema a conciliar, y evitar se traten problemas ajenos a lo que es el problema en sí. En la mayoría de las sesiones conciliatorias, éstas se realizan con el diálogo separado de las partes, es decir se habla alternativamente con cada una de ellas; o bien se pueden dar en sesiones conjuntas, dándose un diálogo directo de parte a parte triangulado por el conciliador. Cada una de estas prácticas se dará según las circunstancias del caso. En el caso de conversaciones

separadas el conciliador debe infundir confianza y confidencialidad para así tener una visión más amplia del conflicto y la tranquilidad de cada una de las partes y consecuentemente no tener un fracaso conciliatorio por alguna indiscreción del funcionario.

Con la conjugación de los elementos antes señalados, se puede llegar al objetivo de la conciliación que es una solución a conflictos existentes entre trabajadores y patrones.

(1) Escobar Uribe Ignacio, Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia, Bogotá, 1975. Pág. 75.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La conciliación tiene una gran importancia en toda actividad humana, y por supuesto en materia laboral pues como se desprende de los antecedentes de la misma, se ha ido configurando una institución, en donde hay concesiones recíprocas.

SEGUNDA.- La convivencia social se desenvuelve necesariamente dentro de un régimen de Derecho, pues sería inconcebible la relación humana, sin una diversidad de normas jurídicas, y es por ello que dichas normas se han creado con el objetivo que los destinatarios las cumplan y así se respete el derecho de los demás, lo que es un rasgo fundamental de nuestro país moderno.

TERCERA.- Si bien es cierto que el Derecho parte de la premisa que las normas son creadas para ser cumplidas por los destinatarios, también lo es que se encontrarán personas que no estén dispuestos a acatarlas, es por ello que el Derecho es inentendible sin la coercibilidad, lo que es un rasgo esencial del mismo que lo distingue de otros sistemas normativos.

CUARTA.- El Derecho de Trabajo no está exento de esa característica, pues en esta área los conflictos sociales tienen una significativa expresión, y de acuerdo a la realidad las normas laborales tutelan a los trabajadores, no tolerando las injusticias y las desigualdades sociales, persiguiendo la armonía y equilibrio entre los factores de esa conflictiva, es decir, se trata de resolverlos a través de una concertación social y no una confrontación social.

QUINTA.- La solución más adecuada para los conflictos laborales, es la conciliación que es el resultado obtenido por una tercera persona neutral llamada conciliador quien previa exposición de puntos de vista, conocimientos y razonamientos lleva al avenimiento a dos o más partes con intereses contrarios.

SEXTA.- Si bien es cierto que la conciliación es lo adecuado (opinión personal) también lo es que en algunos casos la misma se ve viciada por la presión -convencimiento que ejerce el conciliador, donde el único afectado es el trabajador. El argumento dado es la carga de trabajo dada por la situación actual, pero aún así no la justifica.

SEPTIMA.- Importante es no confundir la conciliación con la mediación, pues mientras la primera tiene fundamento legal y se eleva a la categoría de cosa juzgada, en la segunda no se da ese sustento y valor decisorio.

OCTAVA.- La mediación es una forma de solucionar conflictos en donde un tercero ajeno formula una propuesta o recomendación que no tiene valor decisorio. Sin embargo aunque no es una figura legal, ambas partes pueden ponerla en práctica y llegar a un acuerdo, que a petición de ellos, se convertirá en convenio elevado a la categoría de cosa juzgada, lo que representaría una concordancia con el fin de la conciliación.

NOVENA.- La transacción, que consiste en concesiones recíprocas y renuncia de derechos de cada una de las partes para llegar a un acuerdo, es una figura que no tiene aplicación alguna en nuestro Derecho Laboral, pues

con su uso se violaría la finalidad del mismo, que es la protección de la clase obrera.

DECIMA.- Es precisamente el Tercero neutral que interviene en la conciliación (llamado autoridad del trabajo o conciliador) quien debe instruir a las partes acerca de sus derechos y obligaciones y con ella obtener un final puro: el avenimiento de intereses contrarios y no llegar a ese final mediante la transacción.

DECIMA PRIMERA.- La conciliación laboral, atendiendo al criterio del órgano que interviene para realizarla, puede clasificarse en jurisdiccional y administrativa; en el primer caso, intervienen como exhortantes en la conciliación las Juntas Locales y Federales de Conciliación, así como las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje; y en el segundo caso intervienen como autoridad administrativa los miembros de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Organos dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, gobernadores de entidades federativas o el jefe del Departamento del Distrito Federal, en sus respectivos ámbitos de competencia.

DECIMA SEGUNDA.- Es facultad y obligación legal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje practicar la conciliación, pues además de ser una etapa preliminar o previa al arbitraje, es un resultado para solucionar un conflicto, así las juntas al aprobarlo sólo se limitan a sancionar la voluntad de las partes, recalcando que no implique una renuncia de derechos.

DECIMA TERCERA.- Desafortunadamente hay Juntas de Conciliación y Arbitraje que han tomado a la conciliación como un mero trámite rutinario, no dándole la importancia debida que representa como una solución a los conflictos. Aquí nos referimos a los conflictos individuales, donde al abrirse la primera etapa de la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, sólo preguntan: ¿hay arreglo o no? si la respuesta es un NO se cierra esa etapa y se continúa con la segunda, es decir la de Demanda y Excepciones, sin que el conciliador haya dado debido cumplimiento a lo que la Ley le establece, incurriendo con ello en una irresponsabilidad de funciones.

DECIMA CUARTA.- El cuerpo de funcionarios conciliadores que pertenecen a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que intervienen en conflictos colectivos laborales, cuya función es administrativa, deben practicar la conciliación mediante la búsqueda del equilibrio entre los intereses contrarios, para así poder llegar a un acuerdo, claro está, sin dejar a un lado el derecho de las partes a recurrir al procedimiento establecido por la ley.

DECIMA QUINTA.- Para lograr en los términos antes señalados este tipo de conciliaciones, es importante que cada uno de esos conciliadores tengan capacidades y aptitudes personales, como lo son: capacidad de convencimiento relaciones humanas, saber escuchar las pretensiones de cada parte, paciencia, ser abogados con conocimientos en Derecho del Trabajo y especializados en contratos colectivos para así proponer soluciones eficaces. Con lo anterior vemos que esos conciliadores tienen como verdadera función

acercar a las partes contendientes y buscar un convenio entre las mismas sugiriendo soluciones benéficas para ambos.

DECIMA SEXTA.- Cualquier tipo de conciliación sea voluntaria - administrativa, o jurisdiccional- obligatoria trata de acercar a las partes y los estimula a entenderse.

DECIMA SEPTIMA.- La conciliación en el proceso laboral, constituye una etapa preliminar, obligatoria en la que se procura avenir a las partes, tanto en el procedimiento ordinario, como en los especiales, en los conflictos colectivos de naturaleza económica y en los procedimientos de huelga, y a nuestro parecer en los conflictos individuales debe ser intentada en forma permanente a lo largo del proceso, es decir, después de la celebración de cada audiencia, donde las partes se encuentran, conciliarlos con el objetivo de que lleguen a un acuerdo, y celebran convenio elevado a la categoría de cosa juzgada. Si esto se llega a dar, después de terminada la audiencia para la que fueron citadas, se levantará otra constancia donde se plasmará lo anterior.

DECIMA OCTAVA.- Al momento de practicarse la conciliación, y en opinión personal, el conciliador no puede perder de vista que la misma no debe representar un alto costo económico y que se realice en el menor número de audiencias posibles para no causar un perjuicio al trabajador, ejemplifiquémoslo: en el caso individual donde la persona se encuentra laborando en otro lado y el pedir permiso le causa descuentos, o bien en una huelga donde se para la producción y no se perciben salarios. Se debe aplicar

una conducta neutral para que con ello los contendientes sientan satisfechos sus intereses.

DECIMA NOVENA.- La conciliación no tiene un procedimiento determinado, sin embargo en la práctica el conciliador escucha ya sea por separado o alternativamente a cada parte, o bien en un diálogo directo de parte a parte triangulado por el mismo (según sea la visión del conflicto sobre el que se actúa) para así llegar a una solución deseada.

VIGESIMA.- No obstante que el proceso jurisdiccional es un derecho al que todo trabajador tiene por ley, y al cual no se le puede calificar de bueno o malo, en forma personal considero que cierto es que la conciliación es una forma de solucionar conflictos de manera rápida y tal vez más fácil que ese proceso jurisdiccional que frecuentemente es lento y costoso.

BIBLIOGRAFIA

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS, CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, Tratado de Política Laboral y Social, Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., 1972, Tomo II.
2. ALONSO GARCIA MANUEL, Curso del Derecho del Trabajo, 4ª edición, Barcelona España, Ediciones Ariel, 1973, 780 p.
3. ALVAREZ DEL CASTILLO ENRIQUE, El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, 2ª edición, México, D. F., Editorial Porrúa, S.A., 126 p.
4. BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, México, D.F., Editorial Trillas, 1989, 335 p.
5. BUEN L. NESTOR DE, Derecho Procesal del Trabajo, 1ª edición, México D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1988, 641 p.
6. BURGOA ORIHUELA IGNACIO, El Juicio de amparo, 20ª edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1986, 1080 p.
7. CODIGO CIVIL., PARA EL D.F., 59ª edición, México, D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1991, 653 p.

8. CUEVA MARIO DE LA, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 5ª edición, México D.F., Editorial Porrúa, S.A., 1990, Tomo II, 733 p.
9. DELGADO MOYA RUBEN, El Derecho Social del Presente 1ª edición, México, D.F., Editorial Porrúa S.A., 1977, 564 p.
10. ESCOBAR URIBE IGNACIO, Los Conflictos Colectivos de Trabajo en Colombia, Bogotá, 1975.
11. KROTOSCHIN ERNESTO Y JORGE A. F. RATTI, Código del Trabajo Anotado, Legislación Argentina Vigente, 2ª edición, Buenos Aires Argentina, Editorial Depalma, 1963, 912 p.
12. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 9ª edición, México D.F., Talleres Gráficos de la Nación, 1992, 455 p.
13. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La conciliación de los Conflictos de Trabajo, Guía Práctica, 1ª edición, Loussana Suiza, 1974.
14. REVISTA ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año I, Número 2, México D.F. Espacio y Comunicación Hoy S.A. de C.V. 1990, 394 p.
15. REVISTA ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Junta Local de Conciliación y Arbitraje, año IV, Número 5, México D.F. Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V., 1994, 200 p.

16. RIVERO JEAN Y SAVATIER, Droit Du Travail, Presses Universitaires de Frances Pares, 1966, 340 p.
17. ROSS GAMEZ FRANCISCO, Derecho Procesal del Trabajo, 1ª edición, México D.F., Vicova Editores S.A., 1978, 487 p.
18. TENA SUCK RAFAEL Y HUGO ITALO MORALES S., Derecho Procesal del Trabajo, 1ª reimpresión, México D.F., Editorial Trillas, 1991, 221 p.
19. TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª edición, México D.F., Editorial Porrúa S. A., 1975, 687 p.