

14/1
lej

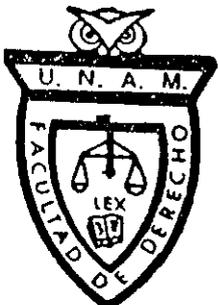


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

LA CONCILIACION Y SU REGULACION DENTRO
DEL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO.

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
BLANCA ESTELA DOMINGUEZ CONTRERAS



MEXICO, D. F.

1999

TESIS CON
PALLA DE CRICEN



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.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO por que en sus aulas me ha permitido el formarme como Licenciado en Derecho.

A mis PADRES, por demostrarme que con voluntad y trabajo todo es posible.

A mis HERMANOS, que siempre me apoyaron durante mis estudios.

A mis ABUELOS Sra. Emilia Contreras Galicia + y Margarito Domínguez por su apoyo incondicional.

Ai Lic. JORGE SOTELO MEDINA, por su apoyo y conocimientos regalados.

A mis AMIGOS por su apoyo incondicional y alegrías compartidas.

INDICE

CAPITULO PRIMERO

1. DIFERENTES FORMAS DE DAR SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES

1.1. LA SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES	4
1.2. LA SOLUCION CON INTERVENCION DE TERCEROS	8
1.3. LA CONCILIACION	10
1.4. LA MEDIACION	19
1.5. EL ARBITRAJE	22
1.6. LA INTERVENCION JURISDICCIONAL	27

CAPITULO SEGUNDO

2.- LA CONCILIACION EN:

2.1.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	31
2.2.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	43
2.3.- LA LEY DEL 70 REFORMADA EN 1980	50
2.4.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	55

CAPITULO TERCERO

3.- LA FUNCION CONCILIADORA POR:

3.1.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	73
3.2.- LA UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	78
3.3.- LA CONCILIACION Y SU REGULACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO	87

CAPITULO CUARTO

4.- EFECTOS DE LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO

4.1.- JURIDICOS	119
4.2.- ECONOMICOS	113
4.3.- JURISPRUDENCIA	116
CONCLUSIONES	124
BIBLIOGRAFIA	127

INTRODUCCION

Cuando se produce un problema o conflicto de trabajo, la parte que considere que fueron afectados sus intereses, puede plantear el conflicto directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón o viceversa, esto es, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal y ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tratándose de trabajadores al servicio del Estado.

Nuestra situación económica ha elevado el número de conflictos laborales, pues ha disminuido la capacidad de producción en las empresas e inclusive un gran número de ellas han cerrado; y por lo que toca a los trabajadores burócratas, el gobierno federal ha tomado medidas muy drásticas, tales como la de congelar plazas, reducir sus plantillas de trabajadores, adelgazar el presupuesto, por lo tanto se ha reducido el personal y se ha liquidado a bastantes trabajadores, lo que ha originado el aumento de las controversias arbitrales ante los Tribunales del Trabajo.

En consecuencia y dada la problemática actual, nos damos cuenta que una forma de resolver los conflictos individuales de trabajo, sin llegar a menoscabar más aún la situación económica de las partes, es la conciliación como un medio de solucionar los conflictos.

En la Ley Federal del Trabajo, la conciliación constituye una etapa y un principio rector del proceso; situación que no sucede en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en razón de que no se encuentra regulada dentro del procedimiento burocrático; en tal virtud, se propone que la conciliación se regule dentro del citado procedimiento y que se encuentre expresamente normada dentro de las facultades del personal que integra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y que asimismo sea una obligación de éstas autoridades procurar un arreglo conciliatorio en los conflictos de trabajo que se plantean ante dicho Tribunal, para evitar un largo y penoso procedimiento arbitral, impidiéndose de esta manera, que la parte débil como lo es el trabajador siga padeciendo junto con su familia los estragos económicos, toda vez que muchas de las veces dependen únicamente del salario que perciben, sin tener otra fuente de ingresos. Y por otra parte también significaría un ahorro al erario público.

CAPITULO PRIMERO

DIFERENTES FORMAS DE DAR SOLUCION

A LOS

CONFLICTOS LABORALES

Antes de entrar al estudio de la presente tesis, daremos algunas definiciones de lo que es un conflicto laboral o de trabajo para tener una secuencia correcta del trabajo que se expone.

“La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *configere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con *colisión*, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar o rozar”¹.

En el aspecto jurídico, existen diversos conceptos de lo que debemos entender por Conflicto de Trabajo de los cuales destacamos los siguientes:

¹ CAVAZOS FLORES, BALTASAR, *Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral ed Tercera Ed* Trillas México. 1983 Pág 350

El catedrático Baltasar Cavazos Flores, señala que “por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral”².

Por su parte Manuel Alonso García, “define al conflicto de trabajo como toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo”³.

Esta definición radica esencialmente en la base de la relación jurídica que existe entre el trabajador y el patrón y al verse perturbada trae como consecuencia un conflicto de trabajo

“El término conflicto, expresa el mexicano J. J. Castorena, cuyo sentido de choque, de combate, es innegable, ha tomado definitivamente en el 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

² Ibidem, Pag 351

³ ALONSO GARCIA, MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo ed Cuarta Ed Ariel Barcelona, Pag 633

patrones y obreros, pudiendo ser individuales (como reclamaciones, quejas y litigios), y colectivos (la huelga y el Lock out)⁴.

“Dentro de la legislación positiva, el conflicto de trabajo se ha definido como toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleados relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo”⁵.

El maestro Mario de la Cueva, manifiesta que “los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”⁶.

Hechas las anteriores definiciones, pasaremos directamente al desarrollo del tema materia de la presente tesis.

⁴ CASTORENA ZAVALA, José de Jesús. TRATADO DE DERECHO OBRERO. ed. Primera Ed. Jaria, México 1942 Pág. 594.

⁵ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, T II ed Docceva. Ed. Helias S R L, Buenos Aires 1979. Pág. 287

⁶ CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. 1959. Tomo II, Pág. 316

1.1.- LA SOLUCION DIRECTA ENTRE LAS PARTES.

De acuerdo con la clasificación que se propone debemos considerar las siguientes:

- a) Pago
- b) Transacción
- c) Convención.

A) PAGO.- De conformidad con el artículo 2062 del Código Civil, entendemos que, "pago o cumplimiento es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiera prometido".

B) TRANSACCION.- El Código Civil establece en su artículo 2944 que, "la transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura"

El maestro Cipriano Gómez Lara, nos dice que "la transacción es indudablemente la figura característica de autocomposición bilateral y la define, "Como un negocio jurídico a través del cual las partes encuentran

mediante el pacto, mediante el acuerdo de voluntades, la solución de la controversia o del litigio⁷.

En materia laboral, para que tenga validez la transacción, deberá ser sancionada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que asimismo pueda obligar respetarlo.

Lo anterior, en virtud de que se está creando la obligación para las partes de no continuar con la controversia planteada o de iniciarla en lo futuro. Pues lo importante en toda transacción es indagar y probar en que términos se llevó a efecto. Con la finalidad de que las partes al celebrarla evitan las controversias, eliminando el pleito o conflicto.

La intervención de la Junta en este caso, no implica que intervenga un tercero en la celebración de la transacción, en virtud de que la Junta no participa en el acuerdo; sólo sanciona su validez.

La Junta interviene en este tipo de celebraciones o actos jurídicos en razón de la obligación que le impuso el legislador al crear con toda justicia el

⁷ GÓMEZ LARA, CIPRIANO Teoría General del Proceso ed Segunda Reimpresión Ed Textos Universitarios UNAM 1980 Página 38

artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, al tomar conciencia de las grandes diferencias económicas e intelectuales que existen entre el capital y la clase obrera, ya que por lo general no cuenta con los recursos económicos para contratar los servicios de un abogado, por tal virtud, el legislador procedió a equilibrar esas diferencias entre el patrón y el trabajador, evitando los abusos en contra de la clase desprotegida, para no dejarlos en estado de indefensión.

Bajo este supuesto, como vemos el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo estipula:

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

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”

De lo anterior podemos decir, que no todos los derechos son de libre disposición o pacto y por ello, estas limitaciones tutelares y protectoras inspiradas en principios de interés social, implican una limitación a la transacción, como una forma de dar solución directa a los conflictos laborales entre las partes.

C) CONVENCION.- Al respecto el Código Civil en su artículo 1792, nos da la siguientes definición, "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

Como vemos, las partes que efectúan una convención destinada a producir un efecto jurídico, pueden proponerse a crear, modificar o extinguir un derecho.

En esas condiciones, cuando dos o más personas se ponen de acuerdo respecto a un objeto determinado, se dice que hay entre ellas una convención.

En Derecho del Trabajo la convención se restringe únicamente al aspecto creativo, esto es, cuando se trata de fijar nuevas condiciones de trabajo para dar fin a un conflicto laboral que hubiere tenido, ese objeto

Sobre el particular, el Maestro Néstor de Buen nos dice que, “En general estos convenios pueden celebrarse, a nivel individual, en los términos del artículo 33, si bien, de ser favorables a los trabajadores no se podrá invocar su nulidad por falta de sanción de la autoridad. En materia colectiva su cause ordinario es el contrato colectivo de trabajo o, eventualmente, el contrato ley⁸

1.2.- LA SOLUCION CON INTERVENCION DE TERCEROS.

La solución con intervención de terceros se produce cuando fracasan las anteriores soluciones a las que se han hecho referencia en el numeral anterior, esto es, la solución directa entre las partes y es cuando se interpone una tercera persona, ajena al conflicto, ya sea la propia autoridad administrativa, con el fin de intentar la conciliación, el arbitraje o la decisión judicial

Este tipo de soluciones se caracterizan por la intervención de terceras personas o de órganos ajenos al conflicto, que ayudan a lograr la mejor solución de los conflictos laborales que se susciten. Pueden resultar de actos voluntarios de las partes o constituir medidas procesales obligatorias que establezca la ley

⁸ BULN LOZANO, Nestor, De Derecho Procesal del Trabajo, ed. Segunda Ed. Porrúa, S A México, 1990 Pág. 92

Estas formas de solucionar los conflictos, hoy en día tienen una notable importancia, dado que al haberse creado órganos administrativos y jurisdiccionales para guardar el equilibrio entre el capital y el trabajo

“La participación del tercero puede asumir, sin embargo, diversas formas. Preservando como elemento de esencia la propia decisión de los interesados, se pueden designar por ellos conciliadores, mediadores o árbitros. En una segunda instancia, a veces se establece la intervención de organismos administrativos de conciliación”⁹.

Consideramos que estos medios de solucionar los conflictos laborales, son los más viables para resolverlos, dada su simplicidad y economía procesal, como más adelante se mostrará, en razón de que evitan llegar a un juicio desgastante, largo y costoso para las partes, pero en una forma más marcada para el trabajador, dado que es su familia la que reciente los estragos de la falta de dinero. Y si uno de los fines más importantes que sigue la Ley Federal del Trabajo es guardar el equilibrio y la justicia social, entre las relaciones de trabajo, porque no lograr dichos fines por la vía más corta y rápida y en consecuencia menos costosa

⁹ Ibidem Pag 93

1.3.- LA CONCILIACION

Etimológicamente la palabra conciliación proviene de la voz latina; Conciliatio-onis, que significa acción de conciliar; Conciliar, de la voz conciliare, que quiere decir poner de acuerdo a dos o más individuos.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, nos dice que la conciliación tiene como significado componer y ajustar los ánimos que se encuentren opuestos entre sí. Así como también se define como la avenencia que sin necesidad de juicio, de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que se disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una de ellas trata de entablar un pleito contra la otra

J Jesús Castorena, nos dice que "la conciliación es, según el derecho civil, la avenencia que se produce sin juicio entre personas que desienten acerca de sus derechos en un caso concreto cuyo disentimiento esta a punto de dar origen a una controversia judicial."¹⁰

¹⁰ CASTORENA, José de Jesús. *OLV. CIV. PROC. 2011*

El maestro Eduardo Pallares nos dice al respecto, que "el proceso termina por conciliación que se lleva a cabo cuando un tercero procura poner de acuerdo a las partes respecto a sus mutuas pretensiones, y las dos ceden algo de ellas, o bien el demandado reconoce los derechos del actor, o éste los de aquél . La conciliación no es un contrato procesal, aunque puede producirlo. Es el resultado de la intervención susodicha cuando ella logra su objeto."¹¹

"Para Gómez Lara, la conciliación es una figura que no tiene vida propia, pues si llega a triunfar, es decir si a través de la conciliación se resuelve el litigio, entonces llegaríamos a una figura autocompositiva; y, si fracasa el intento conciliador, entonces ya una conciliación frustrada no vendría a ser un equivalente jurisdiccional"¹²

Es la conciliación la posibilidad de que el juez aún sin dictar sentencia en el fondo de las demandas de las partes, favorezca la composición de la controversia entre las partes mismas; de tal manera que el acuerdo tenido por éstas, con ocasión del proceso lo hace inútil¹³.

¹¹ PALLARES, Eduardo Derecho Procesal Civil ed Novena Ed Porrúa, S.A México 1981 Pág 111

¹² GÓMEZ LARA, Cipriano, Ob cit pág. 26

¹³ BECERRA BAUTISTA, José El Proceso Civil en México, Ed Porrúa, S.A 1975 pag 592

"El Diccionario Jurídico Mexicano, señala que la conciliación es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y a la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.

"II.- La conciliación tiene amplia aplicación jurídica. Forma parte importante del derecho procesal del trabajo, pero también del derecho civil y del derecho internacional público, en donde ha alcanzado también categoría de instancia obligatoria; y actualmente la de institución de carácter voluntario u obligatorio en controversias que se presentan en una amplia gama de actividades relacionadas con instituciones bancarias, instituciones de seguros, defensa del consumidor o protección de personas menores.

"Es tradicional en nuestra época que la conciliación la liguemos por razones ideológicas a las cuestiones laborales. La denominación de los tribunales de trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje y la constante referencia a un cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, nos lleva en primer término a esta referencia procesal, porque como nos lo ha expresado Eduardo J. Couture en términos sencillos "aún cuando la justicia de conciliación y avenimiento

pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia

"En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar al arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales de trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean. El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro, de duración y resultados no previsibles. Las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al presentarse cualquier tipo de reclamación, deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortará para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias. De llegar las partes a un acuerdo ahí concluye el juicio laboral y mediante acta que se levante para tal efecto se deja constancia de la solución adoptada y de los actos tendientes a su ejecución"¹⁴

¹⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. C-CH I.J. Porrúa S.A., México 1985. págs. 186 x 187.

La conciliación para el Derecho del Trabajo, juega un rol importante como el mejor de los medios para armonizar los intereses entre el capital y el trabajo.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que la paz y la tranquilidad es y será la mayor preocupación humana; por ello la conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el género humano.

Por lo anterior pensamos que en Derecho del Trabajo, la conciliación debe preferirse, para la solución de los conflictos de trabajo, toda vez que cuando se llega a un laudo, produce consecuencias desagradables para las partes, en cambio la conciliación, produce efectos menos molestos; por lo cual es aplicable en dicho tan popular, pero también tan significativo, aquel que reza "más vale un mal negocio que un buen pleito".

La legislación laboral dentro de su dinamismo y a través de su paulatino desarrollo y expansión dentro del género del Derecho Social, que busca favorecer el bienestar del hombre, al facilitarle los medios espirituales y materiales para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones de libertad y dignidad ha tratado, excediéndose en el campo jurídico e invadiendo notoriamente el de la política, el de que la conciliación sea la solución dentro del Derecho del Trabajo y para todos los conflictos laborales;

de ahí que sea indudable la importancia de profundizar en el estudio de los fines, requisitos y limitaciones de esta figura de la conciliación, dentro del género de los conflictos de trabajo, principalmente de los individuales de naturaleza jurídica, además de analizar el concepto de la conciliación dentro de la justicia laboral.

El ilustre maestro Alberto Trueba Urbina, entiende por conciliación los actos de las partes que por si mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previene un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores .

De la anterior exposición, advertimos que el jurista previene un conflicto, que refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes esta por interponer como a poner fin al reclamo ya instaurado

Por otra parte la conciliación para Manuel Alonso García, "es aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial"¹⁵

¹⁵ ALONSO GARCIA, Manuel Op cit Pag 674

De la anterior definición podemos señalar que en ocasiones si se procede a la contienda judicial, llegando incluso hasta el laudo y sustituirlo por un convenio.

Bermúdez Cisneros, citando a la Organización Internacional del Trabajo, "nos dice que la conciliación es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para un negocio o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo"¹⁶.

El mismo autor citando a Johanes Sehregle, "señala que la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para un negocio o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan establecer un acuerdo."¹⁷

Dicho autor, agrega que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quién tiene la razón o quién carece de ella.

¹⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo Ed. Trillas, México, Pág. 67

¹⁷ Idem

Tena Suck Rafael y Hugo Italo Morales citando a GUASP, al respecto nos dicen "que el proceso especial conciliatorio, tiende a "evitar", mediante un acuerdo, que nazca un futuro (e inmediato) proceso de cognición"¹⁸.

"La conciliación es en primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento; y, en segundo lugar, su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales"¹⁹.

Por su parte Silviana Uribe Olvera, "manifiesta respecto de la conciliación laboral que, es un acto procesal previo a la etapa de Demanda y Excepciones, en virtud de la cual las partes en el conflicto, haciéndose recíprocas concesiones, dirimen sus controversias mediante un convenio que se celebra a instancias de la autoridad laboral, con lo que se pone fin al juicio, no sólo en beneficio de la parte laborante, sino de la sociedad entera"²⁰

¹⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. *Derecho Procesal del Trabajo Tercera Ed.* Trillas Mexico 1993 Pág. 61

¹⁹ ALONSO OLEA, Manuel *Derecho Procesal del Trabajo* 4ª Ed. Segunda Ed. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1972 Pág. 151

²⁰ URIBE OLVERA, Silviana. La Conciliación y la figura del Conciliador en los Conflictos Laborales. revista Artículo 123 Constitucional No. 5 Mexico junio 1994

De lo anterior, resulta importante resaltar el hecho de que la Ley Federal del Trabajo permite la realización de la conciliación en cualquier etapa del procedimiento, incluso aún cuando exista el Laudo.

Asimismo, al referirnos a las partes que intervienen en la conciliación como un participante relevante, tenemos al conciliador, quien en realidad la interviniente en estas diligencias en calidad de autoridad son los Tribunales del Trabajo, instituciones que delegan esta competencia en el funcionario que consideren abogado para ello.

Como podemos apreciar, resulta evidente que la conciliación viene a ser un presupuesto necesario e indispensable para la prosecución de los juicios y particularmente se haya convertido en esencia de las controversias en los procedimientos laborales y facultativo en algunas otras ramas del Derecho.

Consideramos que la conciliación es una función del Estado formalmente jurisdiccional y materialmente administrativa, la primera porque, en nuestro estudio, el órgano jurisdiccional es el que realiza las funciones de la conciliación, la segunda en razón de que de un criterio objetivo-material, el Estado tiene esta función en su poder legislativo, pues dicha función administrativa tiene el carácter de imperativa

1.4.- LA MEDIACION

Podemos señalar que la mediación es otra de las formas de dar solución a los conflictos laborales con intervención de un tercero.

Para Alfredo Montoya Melgar, "la mediación es el procedimiento pacífico de composición de controversias que tiene lugar cuando un tercero interviene en la controversia por elección de las propias partes, llevada a cabo, además en cada caso, pues el mediador no es persona y órgano instituido ni siquiera previamente"²¹

También nos dice que la significación de este procedimiento es considerable, se trata, de un procedimiento poco o nada formalista. La elección de las partes, con tal de que sea libre y de común acuerdo, puede recaer en cualquier persona física o jurídica, privada o pública, en éste último caso con la reserva ya reconocida y esta colabora, en realidad, con ellas en la consecución de un acuerdo, no parece admisible, pues, el criterio de entender que es el mediador quien "arregla" a las partes. Tampoco el mediador toma en cuenta, o al menos no primordialmente, el aspecto meramente jurídico del problema.

²¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Quince Lecciones sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. ed. Segunda. Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid. 1972. Pag. 151.

“Es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones - o la solución de conflictos- ante un órgano designado por las partes o instituido oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio”²².

A diferencia de la conciliación, la mediación se caracteriza por la existencia de un tercero, bien conocido por las partes, bien designado oficialmente, al cual corresponde una función activa, no de simple aproximación de puntos de vista.

Lo esencial y verdaderamente característico de la mediación reside en la existencia de una propuesta, tal propuesta puede ser aceptada o no por las partes, en consecuencia, su fuerza obligatoria reside en la adhesión que las partes presenten.

“Mozart Víctor Russomano, afirma que la mediación consiste en llevar al conflicto colectivo de trabajo al exámen del mediador designado por las partes”²³

²² ALONSO GARCÍA, Manuel. Op Cit Pag 676

²³ RUSSOMANO, Mozart Víctor. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución ed. Primera. Ed. Helasta S R L. Argentina 1979. Pag 120

Por su parte Carlos Sepúlveda Valle, citando a Simkin y Fidandis, "sostiene que la mediación es un poco más afirmativa por que el mediador puede hacer sugerencias; puede hacer recomendaciones relativas tanto al procedimiento y al fondo del asunto, pero no tiene poder ni autoridad para imponer soluciones"²⁴.

En relación al mismo autor, citando a Robins "señala que generalmente la mediación surge como consecuencia de un fracaso, y que es entonces cuando las partes, el empleador o los trabajadores desean alcanzar un acuerdo, cuando se acude a la mediación. Agrega que por este término debe entenderse "la intervención de una persona neutral que hará esfuerzos para ayudar a las partes al logro de un acuerdo mediante el cual se pueda poner fin a una disputa laboral", y que la mediación introduce una "nueva dimensión" a las pláticas, ya que el mediador dirige las conversaciones entre ambas partes, se encarga de conducir las conversaciones entre ambas partes, se encarga de conducir de manera armónica las mismas, influencia un clima de diálogo, y establece ciertas tácticas o estrategias orientadas a la obtención de un resultado, ya que en esencia ellos representan el interés público en ese disputa"²⁵.

²⁴ SEPULVEDA VALLE, Carlos. La Mediación: una Forma de Resolver Conflictos Laborales. Revista Jurídica Jalisciense, No. 10. México. Septiembre-Diciembre 1994.

²⁵ Idem.

"Al respecto, Mario L. Deveali, sostiene que la mediación es una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador, por lo general, no se limita a escuchar a las partes, sino que puede exigir de ellas datos e informes, y formular propuestas según su criterio"²⁶.

Consideramos que el mediador, al contrario del conciliador, no desarrolla una actividad pasiva, sino que él escucha, sugiere y propone, es decir el mediador propone la solución adecuada e insta a los litigantes para que acerquen sus puntos de vista, interfiriendo directamente en el conflicto recomendado la solución justa.

En nuestro país este sistema de solución de conflictos laborales carece de sustento legal y ni siquiera responde a una práctica común.

1.5.- EL ARBITRAJE.

Para el Maestro Cipriano Gómez Lara el arbitraje "es la solución del litigio mediante un procedimiento seguido ante un juez no profesional ni estatal, sino ante un juez de carácter privado que es el árbitro. Este árbitro estudiará el asunto y dará su opinión, dará la solución del conflicto, que recibe la denominación de laudo"²⁷.

²⁶ DEVEALI, Mario L. *Derecho Sindical y de Provisión Social*. Ed Tercera De Víctor P Ed Zavalla Buenos Aires 1957 Pág 209

²⁷ GOMEZ LARA, Cipriano, *Op cit* Pág 41

Para Carnelutti citado por Gómez Lara, calificó al arbitraje de "equivalente jurisdiccional, porque a través del mismo se obtiene la misma finalidad que mediante el proceso jurisdiccional. En el arbitraje las partes por un acuerdo de voluntad someten sus diferencias a la resolución de un juez eventual, privado y no profesional, al que llamamos árbitro"²⁸.

En materia laboral vemos que esta solución de conflictos de trabajo viene a tener una relevancia importante, pero en el presente trabajo únicamente daremos algunas definiciones

Alfredo Montoya Melgar afirma que "el arbitraje es un procedimiento pacífico de composición en el cual interviene un tercero instituido como órgano arbitral, por las partes o más raramente por el Estado, y precisamente con competencia para proponer, con arreglo a derecho, una solución, (laudo) que las partes están obligadas a seguir.

Es sin duda, el más formalista y solemne de todos los procedimientos pacíficos de composición de controversias. El árbitro puede ser una persona física o jurídica y dentro de éstas, puede tratarse de persona pública o privada, si es persona pública actuará desprovista de imperio, ya que él poder vinculante frente a las partes no debe derivar sino de la voluntaria y

²⁸ Ibidem Pág. 42

sobrevenida sumisión de los contendientes o de la libre aceptación previa del laudo.”²⁹.

“El arbitraje, aunque supone la conciliación de las partes para la designación de un particular que haya de resolver su controversia implica, siempre, un acto de autoridad, ya provenga ésta del acuerdo de las partes, ya provenga de la decisión de la Ley.

El Derecho Obrero por primera vez en la Historia del Derecho, hizo de la conciliación y el arbitraje una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos correspondientes las facultades necesarias para conciliar, primero, los conflictos de trabajo y e caso de resultar imposible la conciliación, para obtener la resolución de esos mismos conflictos mediante el arbitraje.

“La permanencia de las Instituciones de conciliación y arbitraje, se logra a partir del momento en que los conflictos entre obreros y patronos se generalizan y abarcan sectores de población cada día más extensos, circunstancias que determinan el que sus consecuencias sean más y más graves, tanto para las partes, como para la sociedad en general. La seriedad de las controversias, la delicadeza de sus efectos, los grandes transtornos que producen en la economía de los pueblos, hicieron que el Estado tomara a

²⁹ MONTOYA MELGAR, *Alfredo Op cit* Págs 98 y 99

su cargo, en forma definitiva, la función de conciliar y la de intentar la solución de los conflictos de trabajo, mediante el arbitraje”³⁰.

“El arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero-árbitro-, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

“El arbitraje es, en efecto, una institución jurídica destinada a resolver conflictos. surge, como medida aplicable, cuando las diferencias existentes entre las partes dan lugar a la perfección del conflicto que encierra una pretensión objeto del mismo”³¹.

La particularidad del arbitraje es la intervención de un tercero provocado, cuya decisión se impone.

“Es el procedimiento mediante el cual la autoridad laboral tiene una facultad para resolver el conflicto planteado en forma voluntaria u obligatoria y las partes, la obligación de someterse al fallo correspondiente”³².

³⁰ CASTORENA ZAVALA, José de Jesús Ob cit pág 759

³¹ ALONSO GARCIA, Manuel Op cit. Pág. 677

³² SEPULVEDA VALLE, Carlos, Op cit Pág 47.

En esta figura, tenemos que el árbitro, a través del laudo, decide el conflicto a su albedrío, como juez designado por las partes.

Consideramos que el arbitraje en nuestro país es una institución que ha prevalecido como medio para alcanzar la solución de los conflictos laborales.

Por ello la fracción XX del artículo 123 Constitucional apartado "A" dispone, que "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

En consecuencia, por mandato constitucional es la Junta de Conciliación y Arbitraje a la que se le atribuye la función arbitral en nuestro país para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten.

Existen grandes diferencias entre la conciliación y el arbitraje, el conciliador propone y el árbitro decide; el primero es un orientador, que propone soluciones para avenir a las partes; en cambio el segundo tiene facultades para dirimir la controversia, aplicando las normas de derecho, para resolver el fondo del conflicto

1.6.- LA INTERVENCION JURISDICCIONAL.

En este capítulo, hemos observado que la solución de los conflictos de trabajo con la intervención de terceros, se van dando progresivamente mayores poderes decisorios al tercero que interviene en el litigio, hasta llegar a la vía jurisdiccional que para el jurista, viene a ser la más eficaz, imparcial y segura manera de resolver cualquier conflicto laboral.

Atribuimos a la solución de los conflictos de trabajo por vía jurisdiccional una importancia teórica y práctica muy especial en nuestro sistema laboral.

“La Jurisdicción del trabajo es uno de los grandes capítulos del Derecho Procesal del Trabajo antes de señalar las características de los Jurisdicción laboral, cabe decir que el concepto de Jurisdicción estructurado por Hugo Rocco, es perfectamente aplicable al Derecho del Trabajo en su aspecto objetivo.

“Los caracteres de la jurisdicción del trabajo son los siguientes:

a).- La jurisdicción del trabajo es formalmente administrativa, es decir, los organismos encargados de encauzarla dependen del Poder Ejecutivo, debido, al menos en nuestro país, a que el pueblo mexicano siente muy poca

fe por la justicia del fuero común. No olvidemos las palabras expresadas por Don José Natividad Macías a propósito de los Tribunales del orden común en el Congreso constituyente; desde el punto de vista material ejecuta actos de la misma naturaleza que los ejecutados por el Poder Judicial, puesto que el desarrollo del proceso civil, aunque, claro, con caracteres especiales que *diferencia procedimientos*.

b).- La jurisdicción del trabajo tiene una finalidad esencialmente pública, en tanto que el fin de la jurisdicción civil es privado, es decir, un conflicto civil importa sólo a las partes, pero un conflicto obrero-patronal de especie colectiva, interesa a toda sociedad.

c).- La jurisdicción del trabajo es francamente proteccionista de la clase económica débil, pues la ley debe ser interpretada en forma tal que proteja al trabajador, pero sin atacar los derechos del patrón.

d).- Con mucha frecuencia, la jurisdicción del trabajo tiene características de oficiosidad, es decir, que no será necesaria la instancia de las partes, para que actúe la jurisdicción laboral. Esto se debe a que en la solución de los problemas obrero-patronales está hondamente interesada la colectividad, se trata de un interés público, que la experiencia de la época puramente liberal mostró que los conflictos de trabajo pueden llegar hasta amenazar la estabilidad de las instituciones públicas, por todo ello los

organismos encargados de resolver los conflictos entre el capital y el trabajo actúan con mucha frecuencia de oficio, es decir, sin que las partes pidan, tal sucede, por ejemplo: a propósito de las huelgas que se califican de oficio o a petición de parte.

e).- La jurisdicción del trabajo se determina perfectamente por la naturaleza de los conflictos de trabajo, aún más que la cuantía, dijéramos que es el carácter determinante de la competencia; como límite de la jurisdicción laboral es la clase de conflictos; o sea que la materia de la jurisdicción es un carácter esencial³³.

Al respecto, Néstor de Buen nos dice "las variantes que tiene la intervención jurisdiccional, manifestando que en esta materia, esto es, la laboral las alternativas suelen reducirse a cuatro:

"a.- Tribunales ordinarios que perteneciendo al Poder Judicial, pueden conocer los conflictos laborales.

"b) Tribunales especiales, dedicados exclusivamente a la materia laboral, pero también pertenecientes al poder Judicial.

³³ PORRA LOPEZ, Armando *Derecho Procesal del Trabajo* Ed. Librería de Manuel Porrúa, S. A. , México 1971 págs 177 v 178

“c) Juntas de Conciliación y Arbitraje que no pertenecen al Poder judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusive para imponer por sí mismas el cumplimiento de sus resoluciones.

“d) Autoridades administrativas de trabajo, a cuyo cargo queda El conocimiento de los conflictos, generalmente individuales sobre la interpretación o cumplimiento de normas legales o convencionales.”³⁴

Por lo anterior, consideramos que la intervención jurisdiccional para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo, hoy en día es la vía que se ejercita con más frecuencia.

Por lo cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la vía de más fácil acceso para los trabajadores, para resolver las controversias que se susciten con el patrón en razón de que son ellos los que constantemente se ven obligados a demandar ante la Junta, autoridad que tiene como función la de solucionar los conflictos a través de la conciliación entre las partes

³⁴ BUEN LOZANO, Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo ed Segunda Ed Porrúa, S A México 1990 Pág 100

CAPITULO SEGUNDO

2.- LA CONCILIACION EN:

2.1.- La Ley Federal del Trabajo de 1931.

El 22 de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la Iniciativa de Ley del Trabajo enviada por el Presidente Pascual Ortíz Rubio, la expedición de la Ley Federal del Trabajo se hizo con la finalidad de crear seguridad para obreros y patronos, haciendo posible un ambiente de tranquilidad social para la clase trabajadora y a su vez estimular actividades económicas apegadas a la Ley de parte del capital.

Dicho lo anterior, entremos de lleno a lo que fue la iniciativa de ley, teniendo primeramente conocimiento de la exposición de motivos.

"1 - Desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo. Ciertamente es que las relaciones entre obreros y patronos continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas

elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Pero estas reglas, un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley. Es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esto sólo puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad en sí misma un inapreciable bien cultural.

"2. El Gobierno actual, por su origen y por convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señala ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el Gobierno, emanado de una revolución que

ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer.

“Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualistas, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación del trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

“Una Ley del Trabajo que no buscara asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

“El proyecto de ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del artículo 123, e interpretando su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otras.

“3. Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la

legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

En el proyecto se ha procurado el respeto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar al poder público.

“Se ha procurado igualmente, dilucidar los problemas que suscita la legislación del trabajo en un ambiente apartado de toda sugestión y de toda influencia ajenas a ellos, y muy particularmente de las pasiones e intereses políticos. Se ha creído que buscar por medio de esta legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado a fines transitorios aquéllo que afecta los intereses más vitales y permanentes del país.

“4. El respeto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, han sido la principal preocupación en la preparación del proyecto. De una manera especial se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de

los Estados, reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres del medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscándose sólo la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

“De manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal que se formó durante el Gobierno interino del señor Licenciado Emilio Portes Gil, y principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera patronal.

“Sólo de una manera accesoria, y más bien para tener término de referencia o de comparación, se consultó la legislación de países extranjeros de los de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

“5. Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación. No se pretende hacer un comentario a cada una de sus disposiciones, ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos. Se busca tan sólo justificar algunas de las

soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto³⁵

Hecha la anterior transcripción, pasaremos al estudio de lo que fue la reglamentación de la conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En dicha ley se crearon como organismos principales para resolver los conflictos de trabajo las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, estableciéndose una en cada entidad federativa; las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción territorial en toda la República.

Por esa división se establecen dos clases distintas de procedimientos de conciliación; el que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y otro es ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas últimas eran las que propiamente se encargaban de, cuando no se hubiera llegado a un acuerdo en la etapa conciliatoria ante las Juntas de

³⁵COMITÉ DE BIBLIOTECAS, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACION Y DOCUMENTACION CONGRESO DE LA UNION, CAMARA DE DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO. Carpeta 134

Conciliación o ante ellas en su caso, dirimir el conflicto con fuerza vinculativa para las partes mediante el Arbitraje.

Durante el período de conciliación no se admitirá en las audiencias la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la Junta consienta en que sean presentadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma. (Artículo 466).

Integrada la Junta ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación. (Artículo 503).

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

En este último artículo vemos reproducido el criterio de la ley expuesto en su artículo 466, primera parte, en el sentido de que no se admite la intervención de asesores en el período conciliatorio, toda vez que como se establece comparecerá ante la Junta personalmente el patrón y el trabajador

interesado. Lo anterior se deduce utilizando el método de interpretación de integración de la ley.

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

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

Esta opinión será notificada a los interesados para que desde luego, si están presentes, o dentro de 24 horas en caso contrario, manifiesten si la aceptan o no, apercibiéndolos que de no hacer uso de ese derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar. (Artículo 505).

Del citado precepto y en especial su segundo y tercer párrafo, se desprende que más que un procedimiento conciliatorio, el órgano conciliador se convierte en árbitro, en razón de que en esta segunda audiencia de conciliación la Junta redacta su "opinión" la cual se asemeja más a la función del arbitraje, en virtud de que no sólo da una opinión fundada en los

elementos con que cuenta sino que además contraría el principio que rige la no comparecencia de una audiencia de conciliación, concluye ese artículo diciéndolo que de no hacer uso de un derecho de aceptar o negar la “opinión” se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

De lo anterior, también podemos observar, que al parecer la ley impone a las Juntas de Conciliación, no la facultad de llegar a ella sino una insistencia que parece ser una obligación de conciliar a las partes, bajo pena que si a alguna de las partes se le pasa el término el Estado sale victorioso de su función conciliándolo quiera o no.

Más aún el siguiente artículo habla ya de una aceptación tácita de la opinión de la Junta, lo cual es incorrecto en la conciliación, en virtud de que en la conciliación no caben situaciones tácitas, sino expresamente aceptadas por las partes.

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

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

"Artículo 506.- Si alguna de las partes no concurre a la audiencia a que se refiere el artículo 504, la Junta después de oír a la parte que estuviere presente, citará para la audiencia a que alude el artículo 505.

Se procederá en los términos de la parte final del artículo 508, cuando ninguna de las partes concurra a la audiencia a que se refiere el artículo 505.

Ahora pasaremos a la etapa de conciliación en el procedimiento que llevan a cabo las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje; presentada la reclamación de que deban conocer unas u otras, el presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro del tercero día, a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerla por inconforme con todo arreglo sino comparece.(Artículo 511).

Aquí observamos que una vez más el Estado después de dos intentos conciliatorios intentará una vez más llevar a las partes a esa ya tan buscada conciliación, esto en base a lo preceptuado por el artículo 511, cuando que este artículo debió de haber entrado directamente al arbitraje ya que se habían agotado dos audiencias de conciliación con anterioridad; sin embargo, como se desprende del mismo, el Estado sigue fiel a ese principio de tratar de conciliar a las partes; por lo demás el artículo establece la ampliación del plazo a razón de un día por número de kilómetros o fracción.

El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará en la forma siguiente: (Artículo 521), respecto a este artículo, acertadamente y entendiendo que ya las partes se encuentran cansadas de tratar de conciliarse y quizá habiendo visto el lado práctico, el legislador acepta que pueden ser representados el patrón y el trabajador. Lo cual fue en beneficio de ambas partes. Esta acertada afirmación del artículo 512, afortunadamente para la ley de 1970, pasó como un artículo en el cual, como más adelante veremos, se contiene la conciliación. Desafortunadamente para nuestras reformas del 4 de enero de 1980 hubo una regresión en cuanto a lo que ya se había logrado en la nueva ley de 1970

Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al arbitraje del conflicto, previniéndoles que formulen su demanda y su contestación (Artículo 513).

Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación o resultan mal representado en ella, la Junta los tendrá por inconformes a todo arreglo.³⁶

En estos dos últimos artículos apreciamos que en el primero de ellos, finalmente la Junta da por terminados sus intentos de conciliar a las partes y pasa a mejor parte del proceso; por lo que toca al segundo de ellos, es atinado en cuanto a que no cometió el mismo error que nuestro ya comentado artículo 505 tercer párrafo; por lo que se refiere al artículo 514, ya tiene a las partes que no se hayan presentado o resulten mal representadas, por inconformes con todo arreglo y no los obliga como lo hacía el artículo 505, a aceptar la opinión del conciliador.

³⁶ SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO Ley Federal del Trabajo Talleres Gráficos de la Nación México, 1931.

2.2.- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Durante el proceso de formación de la Ley nueva la comisión adquirió “la convicción de que era indispensable crear un sistema nuevo análogo a las condiciones sociales y económicas del último tercio de nuestro siglo, que ayudara a la solución del problema, en espera de una superación del mundo capitalista, que quisiéramos se produjera pronto, a fin de que nuestro siglo XX pudiera vanagloriarse de ser, a un mismo tiempo, el creador de la crisis y del nuevo régimen que destierre la explotación del hombre por el hombre y asegure el reino de la justicia para todos”³⁷.

Pues bien, trataremos ahora el desarrollo que tuvo la conciliación en esta Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

A la luz de esta nueva ley, las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (Artículo 600).

³⁷ CUEVA, Mario De La, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ed Tercera Tomo II. Ed. Porrúa, S.A , México 1984, pag 91

Es importante hacer notar que en este artículo aún cuando no está dentro del capítulo IV del Título Catorce denominado Procedimiento ante la Junta de Conciliación, ya menciona como facultad y obligación de la Junta el procurar un arreglo conciliatorio. El artículo 603, establece que serán aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones que se refieren a las Juntas Federales, motivo por el cual, como se puede observar en esta ley ya es el mismo procedimiento tanto en las Juntas Federales como en las Locales.

Los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo (Artículo 745).

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

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

II.- Si el actor no concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción;

III.- La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753 fracción I.

IV.- Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; y

VI.- El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el presidente de la Junta si ésta es permanente y en caso contrario se remitirá al presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima. (Artículo 748).

Elogiamos este nuevo procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación por ser acertado, simplifica la tramitación en esta etapa y suprime la "Opinión" de la Junta, así como la obligación de remitir el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, para que en esta se inicie propiamente el juicio laboral; aquí observamos que el legislador

deja a un lado sus múltiples intentos por conciliar a las partes, buscando únicamente si existe una posibilidad de conciliar, de no ser así entra a la otra etapa del juicio.

Continuemos con el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

“Artículo 751.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

El pleno de la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia (Artículo 752).

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

I.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio, y en seguida el auxiliar y los demás representantes después de

oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

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

III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones. (Artículo 753).

Es digno de ponderar la forma en que nuestro legislador de la Nueva Ley de 1970 trata a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en este artículo, dado que no trata por todos los medios posibles de conciliar a las partes, sino que deja a los intereses de cada uno el llegar a un acuerdo

En cuanto al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 en su capítulo VII inicia su articulado, diciendo:

Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica. (Artículo 789).

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

Aquí podemos apreciar que el legislador en la primera parte de este artículo menciona la palabra convenio; y sin llegar a imponer la conciliación quiere que la Junta se acerque a las partes para intentar averarlos. Este precepto legal es notoriamente importante por el hecho de que integra la conciliación a un procedimiento que en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 no establecía.

El artículo 794 nos dice cual es la forma en que deberá llevarse a cabo la conciliación:

"La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

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

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

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

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

V.- Sino se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y se formularán sus peticiones."³⁸

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, Conclusiones y Pronostico. Ed. Quisá. Ed. Porrúa, S.A., México 1970

Como podemos ver, la Ley en comento, contenía disposiciones similares a las de la Ley Federal del Trabajo de 1931, con la diferencia de que habló de una sola audiencia inicial, que sería de conciliación, demanda y excepciones, con citación y emplazamiento al demandado, apercibiéndolo de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia de ley señalada, implicando dicha audiencia la exhortación inicial por parte de la Junta para que las partes procurarán un arreglo conciliatorio.

2.3.- LA LEY DEL 70 REFORMADA EN 1980.

El 4 de enero de 1980, siendo Presidente de la República el Licenciado José López Portillo, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto que contiene las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, mismas que entraron en vigor a partir del 1º de mayo de 1980.

“La nueva reforma procesal del trabajo, vigente a partir del 1º de mayo de 1980, es demostración muy significativa de que el DERECHO DEL TRABAJO está en crisis y al mismo tiempo revela la seguridad de los altos funcionarios de la Federación, para enfrentarse a la realidad del desequilibrio que se contempla en las relaciones humanas, entre ricos y pobres o sea entre capitalistas y proletariados o entre obreros y patronos, así como en la

Impartición de la justicia del trabajo, porque todavía la cacaraqueada justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar”³⁹

Para efectos de este trabajo centraremos nuestra atención a las reformas que se dieron en la figura de la conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1980, dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, ya que en la práctica son estos los que más frecuentemente se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales.

A continuación reproduciremos las reformas relativas a las etapas de conciliación dentro del procedimiento laboral.

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

Al respecto cabe señalar que el legislador sigue intentando y buscando esa tan anhelada “Conciliación” que tanto le ha venido preocupando desde la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, Conclusiones y Prontuario* ed Cuadragésima Séptima Ed. Porrúa, S A, México 1981

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

En relación a este artículo, consideramos que es importante hacer notar las diferencias que existen entre la ley de 1931, la del 70 y las últimas reformas a la Ley en 1980, en la Ley de 1931 se establecía una audiencia de conciliación, una más para demanda y excepciones y una tercera para ofrecimiento y admisión de pruebas; por su parte la Ley de 1970 estipuló dos audiencias, la primera de conciliación y ofrecimiento de pruebas, y la segunda la llamó audiencia de conciliación, demanda y excepciones; por otra parte, las reformas en estudio, en forma sumaria establecieron una sola audiencia denominada audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Lo anterior en un marcado interés por que

predominará el principio de economía procesal que en todo procedimiento laboral debe regir

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

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

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

“Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguientes forma

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados a un arreglo conciliatorio;

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

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”.

En cuanto a este artículo, consideramos que el legislador en la fracción I, quiso con el hecho de que no asistan abogados patronos,

asesores o apoderados en la etapa de conciliación, igualar a las partes en dicha etapa, pero aún y cuando la intención del legislador es buena, sabemos que generalmente la parte trabajadora es inferior a la parte patronal en cuanto a preparación, en cuanto a lo jurídico y más aún en cuanto a lo económico, por lo que jamás se podrá igualar al trabajador con el patrón, ya que existe un gran trecho incluso cuando ambos se presentan a la audiencia, en razón de que el patrón llegará con una asesoría legal muy por encima que la del trabajador, toda vez que éste aún y cuando hubiese recibido asesoría unos minutos antes, no va a recordar lo que su representante le señalo y más aún no olvidemos que el trabajador cuenta con el auxiliar de la Junta, que en ese momento cuidará de sus intereses y que normalmente en el aspecto jurídico es inferior al abogado patronal.

También cabe destacar que el trabajador es más influenciable que el patrón y que en la práctica, la Junta es más partidaria de la parte patronal que de la parte trabajadora.

2.4.- LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Corresponde ahora, de acuerdo al orden que hemos establecido en este trabajo, que tratemos el aspecto de la conciliación a la luz de la Ley

Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero antes expondremos los antecedentes históricos de esta legislación burocrática.

Antiguamente, quienes prestaban servicios en el Gobierno sabían que su paso por el empleo era transitorio y eventual; carecían de protecciones personales y de estabilidad en el empleo.

En realidad durante un largo lapso no existe ninguna disposición relacionada con la prestación de servicios al Estado; se les consideraba regidos por el Derecho Administrativo y en consecuencia todas las relaciones de trabajo estaban subordinadas a las disposiciones de este derecho, para garantía del empleado y para el mejor funcionamiento del Poder Público. En un principio este servicio tuvo carácter civil, de donde proviene la denominación de leyes del servicio civil.

“Es hasta 1925 que aparece una organización oficial al servicio de los burócratas, la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro; en 1928 los maestros logran el Seguro Federal del Magisterio, de tipo mutualista.

“Siendo Presidente Constitucional Sustituto el General Abelardo L. Rodríguez, quien siempre manifestó interés por la situación de los empleados públicos entre otros acuerdos dictó uno de gran importancia; el Acuerdo

sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, que se publicó en el Diario Oficial del jueves 12 de abril de 1934.

“Si bien es cierto que éste acuerdo tuvo carácter expresamente transitorio, porque así lo disponía el artículo 2º transitorio del propio acuerdo, que señalaba su vigencia hasta el 30 de noviembre de 1934. Esto, según la exposición de motivos, para dar libertad al nuevo Presidente de actuar como mejor conviniera a su criterio”⁴⁰.

El Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, contenía ocho capítulos, algunas disposiciones complementarias y dos artículos transitorios. El Primer capítulo se refería al Servicio Civil. El Segundo a la Comisión del Servicio Civil. El Tercero señalaba las formas de ingreso al Servicio Civil. El Cuarto hablaba de las vacaciones, licencias y permisos. El Quinto versaba sobre las recompensas y ascensos. El Sexto regulaba los derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil. El Séptimo establecía las sanciones, y el Octavo especificaba la forma de separación del Servicio Civil.⁴¹.

Aquí observamos que este Acuerdo adolece de un procedimiento de conciliación para solucionar los conflictos laborales e inclusive de un

⁴⁰ CANTON MOLER, Miguel. Derecho del Trabajo Burocrático ed. Segunda, Ed. PAC, S.A. de C.V., México 1991, pag. 77

procedimiento que conociera de los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores, únicamente creó las Comisiones de Servicio Civil para la aplicación del mismo en las Secretarías de Estado, Departamento y demás Dependencias y se integraba por cinco personas.

Cabe destacar que esta disposición presidencial si benefició a los trabajadores del Estado, toda vez que los puntos de consideración del Acuerdo dice que trata de equiparar los derechos de los servidores públicos a los de los trabajadores; que si bien no fueron considerados dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la misma Ley en su artículo 2º estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las Leyes del Servicio Civil que se expidan.

Posteriormente, el 5 de diciembre de 1938, siendo Presidente el General Lázaro Cárdenas se publicó en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal reglamentaria del artículo 123, que consigna nuevos derechos de los empleados públicos, fue el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Este Estatuto contenía siete títulos con sus respectivos capítulos y doce artículos transitorios

⁴¹ Diario Oficial de la Federación 12 de abril de 1934

El TITULO PRIMERO, establecía únicamente disposiciones generales.

El TITULO SEGUNDO, estatuyó los derechos y obligaciones individuales de los trabajadores. Este título comprendía siete capítulos, que hablaban de lo siguiente:

CAPITULO I.- Disposiciones generales

CAPITULO II.- De las horas de trabajo y de los descansos legales

CAPITULO III.- De los salarios

CAPITULO IV.- De las obligaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores considerados individualmente.

CAPITULO V.- De las obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO VI.- De la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores.

CAPITULO VII.- De la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores.

Por su parte el TITULO TERCERO, se refería a la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, y se componía de cuatro capítulos que regulaban lo siguiente

CAPITULO I.- De los sindicatos

CAPITULO II.- De las condiciones generales de trabajo

CAPITULO III.- De las Huelgas

CAPITULO IV.- Del procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje.

Ahora bien, el TITULO CUARTO, versaba sobre los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales; y únicamente contaba con un capítulo que regulaba los riesgos profesionales.

El TITULO QUINTO, reglamentaba las prescripciones

Asimismo, el TITULO SEXTO hablaba acerca del Tribunal de Arbitraje y Juntas Arbitrales para los trabajadores al servicio del Estado y del procedimiento que debe seguirse ante el propio Tribunal y Juntas.

Este Título se integraba de tres capítulos que se referían a:

CAPITULO I.- La integración del Tribunal y Juntas de Arbitraje.

CAPITULO II.- La competencia del Tribunal y Juntas.

CAPITULO III.- El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y las Juntas

Por último, el TITULO SEPTIMO estipulaba las sanciones por infracciones a esta Ley, y por desobediencia a las resoluciones del Tribunal de Arbitraje.

Como vemos, este Estatuto se preocupó por crear los órganos jurisdiccionales para dirimir los conflictos entre los trabajadores y el Estado, los cuales denominó Juntas Arbitrales y Tribunal de Arbitraje, que para efectos de este trabajo hablaremos del procedimiento que se lleva a cabo ante el Tribunal de Arbitraje y Juntas, sin menospreciar las demás normas que contiene esta Ley; el cual nos permitimos transcribir:

“ARTICULO 100.- El procedimiento para resolver todas las controversias que se sometan al Tribunal y Juntas de Arbitraje, se reducirá a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia, a la respuesta que se dé en igual forma, y a una sola audiencia en la que se presentarán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal o Junta se requiera la práctica de diligencias posteriores, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y , una vez efectuadas, se dictará la resolución que corresponda”.

***ARTICULO 101.- La demanda deberá contener:**

I.- El nombre y domicilio del reclamante.

II.- El nombre y domicilio del demandado.

III.- El objeto de la demanda.

IV.- Una relación detallada de los hechos, y

V.- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que se funde la demanda, y las diligencias que con el mismo fin se soliciten que sean practicadas por el Tribunal."

"A la demanda se acompañarán las pruebas de que disponga el reclamante y los documentos que acrediten la personalidad del representante, en caso de que aquél no pudiere ocurrir personalmente".

***ARTICULO 102.- La contestación de la demanda deberá reunir los mismos requisitos que ésta y será presentada en un término que no exceda de tres días contados a partir de la fecha en que aquélla fuere notificada".**

***ARTICULO 103.- El Tribunal y las Juntas, Inmediatamente que reciban la contestación de la demanda, o una vez transcurrido el plazo para contestarla, ordenarán la práctica de las diligencias que fueren necesarias y**

citarán a las partes y a los testigos para la audiencia de pruebas, alegatos y resolución”.

“ARTICULO 104.- Los trabajadores deberán de comparecer por sí o por medio de sus representantes ante el Tribunal o las Juntas. Cuando sean demandados y no comparezcan en ninguna de las formas prescritas, se tendrá por probada la acción enderezada en su contra, salvo que comprueben su imposibilidad física para hacerlo.”

“ARTICULO 105.- Los Funcionarios del Estado podrán hacerse representar por medio de apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio.”

“ARTICULO 106.- Si los Secretarios Generales o de Conflictos de los Sindicatos podrán tener el carácter de asesores de los trabajadores ante el Tribunal, o los miembros de los mismos Sindicatos en que aquéllos deleguen sus facultades.

“ARTICULO 107 - El Tribunal y las Juntas apreciarán en conciencia las pruebas que se les presenten, sin sujetarse a reglas fijas para su estimación, y resolverán los asuntos a verdad sabida y buena fe guardada.”

"ARTICULO 108.- Cualquier incidente que se suscite con motivo de la personalidad de las partes o de sus representantes, de la competencia del Tribunal o de las Juntas, del interés del tercero sobre la nulidad de actuaciones u otros motivos análogos, será resuelto de plano, de acuerdo con los principios a que se refiere el artículo anterior."

"ARTICULO 109.- Las notificaciones se harán personalmente a los interesados por los actuarios del Tribunal o mediante oficio enviado con acuse de recibo

"Todos los términos correrán a partir del día siguiente a aquél en que se haga el emplazamiento, citación o notificación, y se contará en ellos el día del vencimiento."

"ARTICULO 110.- El Tribunal sancionará las faltas de respeto que se le cometan, ya sea por escrito o en cualquier otra forma. Las sanciones consistirán en amonestación o multa. Esta no excederá de cincuenta pesos tratándose de trabajadores ni de quinientos pesos tratándose de funcionarios."

"ARTICULO 111.- Toda compulsa de documentos deberá hacerse a costa del interesado."

"ARTICULO 112.- Los miembros del Tribunal o de las Juntas de Arbitraje no podrán ser recusados."

"ARTICULO 113.- Las resoluciones dictadas por el Tribunal de Arbitraje serán inapelables y serán cumplidas desde luego por las autoridades correspondientes. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público se atenderá a ellas para ordenar los pagos de sueldos, indemnizaciones y demás que se deriven de las mismas resoluciones.

"Para los efectos de este artículo, el Tribunal de Arbitraje, una vez pronunciado el laudo, lo pondrá en conocimiento de todas las personas y autoridades interesadas".

"ARTICULO 114.- Las autoridades civiles y militares estarán obligadas a prestar auxilio al Tribunal de Arbitraje para hacer respetar sus resoluciones, cuando fueren requeridas para ello."⁴²

En dicho procedimiento podemos advertir que en ningún momento hace alusión a la figura de la conciliación como una forma de solucionar los conflictos entre el Estado y los servidores públicos, esto es, que ignoró por

⁴² Diario Oficial de la Federación del 5 de Diciembre de 1938

completo esta figura ya que ni siquiera los citados órganos jurisdiccionales conllevaban en su nombre la conciliación, pues únicamente eran tribunales de arbitraje, llamando nuestra atención, lo anterior en razón de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya contemplaba con insistencia esta figura procesal para solucionar los conflictos laborales y el Estatuto en comento no le concedió ninguna importancia.

El Estatuto estuvo en vigor tal como lo expidió el Presidente Lázaro Cárdenas hasta el año de 1941, en este año el Presidente de la República, que ya lo era el General Manuel Avila Camacho, promulgó un nuevo Estatuto, pero podemos decir que en realidad se trató únicamente de una reforma al que estaba vigente.

"Se expidió el nuevo Estatuto en 1941 que reformó el anterior en lo que se refiere a puestos de confianza, aumentando la lista de éstos; pero siguiendo los lineamientos revolucionarios del primero, suprimiendo las Juntas Arbitrales y conservando el Tribunal de Arbitraje con jurisdicción más definida y precisa para conocer de los diversos conflictos entre el Estado y sus servidores. Asimismo se consolida el derecho de asociación profesional y de huelga, con la misma amplitud consagrada en el estatuto cardenista de 1938.

"Así se fue consolidando a través de la legislación federal reglamentaria del artículo 123, el derecho sustantivo y procesal del trabajo burocrático."⁴³

No conteniendo ningún otro aspecto, no resulta necesario hacer comentarios más abundantes sobre esta reforma legal.

Siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Adolfo López Mateos se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963 la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

Nos referimos en detalle al contenido de esta Nueva Ley.

Este instrumento legal se encontraba dividido en Diez Títulos con sus respectivos capítulos y Siete Artículos Transitorios que disponían lo siguiente:

EL TITULO PRIMERO, en términos generales habla de la observancia general de dicha Ley; de la relación jurídica de trabajo; a los trabajadores los divide en dos grupos de confianza y de base; señala las

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ed Sexta Ed Porrúa, S.A. Mexico 1982 Pág 519

exclusiones en la protección de la Ley, mencionándose a los trabajadores de confianza y establece la inamovilidad de los trabajadores de base.

En cuanto al TITULO SEGUNDO, el mismo establece los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares y contiene siete capítulos que a su vez regulan lo siguiente:

CAPITULO I.- Contiene disposiciones generales.

CAPITULO II.- Habla de las horas de trabajo y de los descansos.

CAPITULO III.- Regula los salarios.

CAPITULO IV.- Nos dice cuales son las obligaciones de los Titulares.

CAPITULO V.- Nos indica las obligaciones de los trabajadores.

CAPITULO VI.- Habla de la suspensión de los efectos del nombramiento de los trabajadores.

CAPITULO VII.- Se refiere a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores.

En relación al TITULO TERCERO, es importante señalar que por primera vez se reglamenta el escalafón a favor de los servidores públicos; este Título cuenta con tres capítulos que señalan:

CAPITULO I.- Nos habla del escalafón

CAPITULO II.- Se refiere a la Comisión Mixta de Escalafón.

CAPITULO III.- Regula el procedimiento de la Comisión Mixta de Escalafón.

Por lo que se refiere al TITULO CUARTO, éste norma la organización colectiva de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión.

Este Título se integra de cuatro capítulos que se refieren a:

CAPITULO I.- Los sindicatos.

CAPITULO II.- Las condiciones generales de trabajo.

CAPITULO III.- Las Huelgas.

CAPITULO IV.- El procedimiento en materia de huelgas y de la intervención que corresponde al Tribunal de Arbitraje.

Por su parte el TITULO CUARTO, versa sobre los riesgos profesionales y de las enfermedades profesionales. Sólo contiene un capítulo que se refiere precisamente a los riesgos profesionales.

El TITULO QUINTO, únicamente reglamenta las prescripciones.

Ahora bien, el TITULO SEPTIMO habla del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del procedimiento ante el mismo

Este Título contiene tres capítulos que se refieren a:

CAPITULO I.- La Integración del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO II.- La competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III.- El procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

A su vez, el TITULO OCTAVO se refiere a los medios de Apremio y a la Ejecución de los Laudos.

Dicho Título contiene dos capítulos que nos hablan de:

CAPITULO I.- Las multas.

CAPITULO II - La ejecución de los laudos.

En cuanto al TITULO NOVENO, éste regula los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores Y se integra de dos capítulos.

CAPITULO I - Disposiciones Generales

CAPITULO II.- Se refiere a la Comisión Sustanciadora.

Finalmente, el TITULO DECIMO reglamenta las Correcciones Disciplinarias y las Sanciones.⁴⁴

Como podemos observar, esta Nueva Ley divide la jurisdicción burocrática para los conflictos entre los Poderes Legislativo y Ejecutivo y sus trabajadores y para los del Poder Judicial y sus servidores, en consecuencia establece dos órganos jurisdiccionales; el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Antes de iniciar nuestro análisis de la conciliación en esta Ley, damos por entendido lo relativo a la referencia que hacen los artículos de dicha ley respecto a las atribuciones, obligaciones y facultades del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tan pronto reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de

⁴⁴ Diario Oficial de la Federación del 28 de Diciembre de 1963

tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento que establezca este capítulo. (Artículo 125).

Este artículo regula por primera vez en esta ley la conciliación, aunque únicamente se contempla para los conflictos colectivos sindicales, que a nuestro criterio, es en este momento en que el derecho burocrático inicia su evolución en cuanto a la forma de solucionar los conflictos laborales, ya que se empezó a preocupar por avenir a las partes, cosa que no sucedió en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1938.

CAPITULO TERCERO

3.- LA FUNCION CONCILIADORA POR:

3.1.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

A la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se le hizo su décimo sexta reforma el día 12 de enero de 1984, siendo Presidente de la República Miguel de la Madrid Hurtado, las reformas políticas se hicieron con el propósito de reorientar y ampliar las políticas de impartición de justicia buscando mayor expeditéz y congruencia en la solución de los conflictos laborales que surjan con motivo de la prestación del servicio, respetando y favoreciendo los derechos laborales de los servidores de las instituciones del Estado

Por ello, el principio de que el derecho del trabajo es un derecho proteccionistas y tutelar de los derechos de los trabajadores, se confirma con la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador al Servicio del Estado, que propone la iniciativa con la cual se estima que poner al servicio gratuito del trabajador un órgano que lo oriente y represente en la defensa de sus intereses laborales, podrá aquél obtener un mayor acceso a la justicia

“La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el órgano de buena fe de interés público y de carácter permanente que tiene como objetivo defender en forma gratuita y oportuna a petición de parte interesada los derechos de los trabajadores en los conflictos individuales de la competencia del propio Tribunal”⁴⁵.

La figura de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, aparece en nuestra legislación específicamente en el artículo 122 párrafos tercero y cuarto, los cuales nos permitimos transcribir:

“ARTICULO 122.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contará...

asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores, siempre que lo soliciten en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

⁴⁵ ACOSTA ROMERO, Miguel Instituciones de Derecho Burocrático Ed. Porrúa, S.A. México 1987
Pág 96

Los nombramientos del Procurador y de los Procuradores Auxiliares los hará el Presidente del Tribunal, con el acuerdo del Pleno. Las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones. El Reglamento determinará las atribuciones y obligaciones de la Procuraduría⁴⁶.

Del artículo anterior, podemos decir que son dos las actividades de la Procuraduría; la primera es meramente conciliatoria exhortando a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio para evitar llegar a un procedimiento o para terminar con éste; la segunda, es la actividad judicial, donde queda facultada por la propia ley para interponer a nombre del trabajador que así lo solicite demandas ante el Tribunal Burocrático, el recurso que procediera e inclusive el juicio de amparo.

La Procuraduría como conciliador tiene las siguientes características:

"1.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo antes de iniciar el procedimiento y en el transcurso del mismo, tiene como obligación el buscar un arreglo entre ambas partes

⁴⁶ MORALES S., Hugo Italo y Rafael Tena Suck. Legislación Federal del Trabajo Burocrático 2ª Reimpresión Ed. Pac, S. A. de C. V. México 1992

"2.- Los servidores públicos que acudan ante la Procuraduría a solicitar asesoría o requiriendo resolver su particular problemática con la ayuda de un conocedor en derecho laboral del cual carece y deposita en la Procuraduría su confianza y otorgan poder amplio para que promueva en su nombre los procedimientos o recursos necesarios, para la satisfacción de sus intereses, la Procuraduría como conocedora del derecho laboral cita o se apersona ante las autoridades o instituciones en conflicto y como defensora de los intereses de su mandante aboga por la conciliación sin perder de vista su carácter de parte, incluso antes del proceso.

"3.- El procurador y los procuradores auxiliares carecen de fe pública ya que no lo otorga el artículo 122 para hacer valer los convenios que ante él se celebren, requerirá por lo tanto, de celebrarlos en la de un fedatario judicial en el propio Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje"⁴⁷.

"Cabe hacer una reflexión y comparando a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es necesario para ser expedita y pronta la justicia y por lo consiguiente no empantanar con excesos de procedimientos al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El autorizar en el reglamento

⁴⁷ ACOSTA ROMERO, Miguel, Ob cit. pág. 97

interior respectivo al procurador para poder citar a personas o persona con delegación amplia de facultades por parte de las dependencias de Estado o instituciones de la Banca Nacional, a que comparezcan ante la Procuraduría en un proceso previo a manifestar su voluntad de pasar o no por un tipo de convenio; este procedimiento previo al juicio laboral ha sido de gran utilidad en el Apartado A del artículo 123 constitucional. Y consideramos que servirá de igual forma a los trabajadores al servicio del Estado, siendo de gran ayuda para el trabajador, ya que en muchos casos se encontrará justicia ágil y expedita para las dependencias de Estado e instituciones de la Banca Nacional, que podrán resolver muchos problemas sin necesidad de llegar al juicio laboral. Y por último para el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje porque se evitará el tener una gran cantidad de procedimientos que bien podrían haberse resuelto antes, incluso de haberse iniciado"⁴⁸.

De lo anterior pensamos que lo ideal sería que efectivamente la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado logrará avenir a las partes en un proceso previo para llegar a un convenio y evitar un procedimiento largo; pero la realidad en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, nos demuestra que la mayoría de las veces las Dependencias de Estado se demuestran renuentes a acudir a tratar de llegar a un convenio, en virtud de que sus superiores jerárquicos les dan la

⁴⁸ ACOSTA REMERO, Angel Derecho Burocrático Mexicano Ed Porrúa, S A México 1995 pág 336

instrucción de no llegar a un convenio con los trabajadores, tal actitud, viene a entorpecer la noble tarea de la Procuraduría, sin que hasta el momento se logre avanzar en esta situación.

3.2.- LA UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Con la creación de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, se logra un viejo anhelo de que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cumpla cabalmente con los objetivos de su creación, como es entre otros, el de dar a las partes la opción de que los conflictos laborales se resuelvan en la vía de la Conciliación, en virtud de que antes del año de 1992, no existía este servicio de Conciliación para los trabajadores al servicio del Estado y aunado a lo anterior, también debemos de considerar que dentro del procedimiento burocrático la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no regula la Conciliación como lo hace la Ley Federal del Trabajo en la que claramente se establece en su artículo 873, que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En consecuencia podemos decir que prácticamente hasta antes de la creación de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, esta figura de la Conciliación, pocas veces era utilizada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

como una forma de dar solución a los conflictos laborales que se le presentaban.

Por ello el 12 de febrero de 1992, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el ACUERDO número 1/1992 del Tribunal en Pleno en sesión de fecha 14 de enero de 1992, mediante el cual reestructura el servicio público de Conciliación.

Este ACUERDO, creó la Unidad de Funcionarios Conciliadores y establece lo siguiente:

"PRIMERO.- Se establece la Unidad de Funcionarios Conciliadores en los asuntos de la competencia del Tribunal o en los que encomiende el Presidente de este.

"SEGUNDO.- De conformidad con lo establecido por el artículo 122 segundo párrafo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por el Título cuarto, capítulo primero del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la Unidad de Funcionarios Conciliadores se integrará por un Jefe, un Secretario, el número de funcionarios conciliadores y del personal administrativo de apoyo necesario, para el cumplimiento cabal de sus funciones. El nombramiento de los funcionarios conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

“TERCERO.- Los funcionarios conciliadores intervendrán:

1.- Tratándose de conflictos colectivos o sindicales, por encargo directo del Presidente del Tribunal.

2.- En los conflictos individuales, a solicitud de parte, ya que se haya iniciado o no el procedimiento respectivo.

“CUARTO.- Son facultades de los funcionarios conciliadores intervenir ante las partes propiciando y proponiendo las soluciones que permitan el arreglo entre ellas.

“QUINTO - Cuando las partes concerten algún arreglo, se firmará el convenio correspondiente, del que tendrá.. fe pública el conciliador que intervino, el cual no contendrá cláusula alguna que sea contraria a la moral o al derecho, o signifique renuncia de los derechos de los trabajadores; remitiéndose el mismo para su sanción a la Sala o Pleno, según corresponda, a fin de que se eleve a la categoría de laudo, que las obligará como si fuera de sentencia ejecutoriada.

“SEXTO - En caso de no existir arreglo y se haya presentado la demanda respectiva, se continuará con el procedimiento por el Pleno o la Sala correspondiente. En caso de que no se haya iniciado juicio. Las partes

están en libertad de ejercitar lo que a su derecho convenga, ofreciendo a la parte trabajadora, los servicios de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores"⁴⁹.

Esta reestructuración al Servicio Público de la Conciliación, fue considerando que la Conciliación es un procedimiento por virtud del cual, a través de una exhortación de la autoridad o por libre voluntad de las partes, se conviene la solución amistosa de un conflicto individual o colectivo, presente o futuro, haciéndose mutuas concesiones.

ESTRUCTURA Y FUNCIONES

"La Unidad de Funcionarios Conciliadores, tiene como objetivo fundamental, procurar mediante la exhortación, que las partes entren en armonía, para encontrar la solución al conflicto planteado, levantando el convenio respectivo y evitar el desarrollo del proceso laboral burocrático"⁵⁰.

Su estructura es la siguiente:

Jefe de la Unidad

⁴⁹ Diario Oficial de la Federación del 12 de febrero de 1992

⁵⁰ Manual de Procedimiento de la Unidad de Funcionarios Conciliadores (Proyecto Actualizado), página

Secretario

Funcionarios Conciliadores

Personal Administrativo de apoyo.

Son facultades del Jefe de la Unidad entre otras las siguientes:

“Representar oficialmente al Cuerpo de Funcionarios Conciliadores ante las Autoridades del Tribunal; Proponer todas las medidas administrativas que sean necesarias para el mejor funcionamiento de la Unidad; Designar de entre los Conciliadores al que deba hacerse cargo de la Secretaría del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores; intervenir directamente en cualquier asunto que presente a la Conciliación, dando fe de la diligencia respectiva; designar en cada caso al Conciliador que se haga cargo del asunto a conciliar y ser responsable de todos los asuntos que se le encomienden.

“Son atribuciones y obligaciones del Secretario entre otras, las siguientes:

"Autorizar las actas, convenios y demás actuaciones que tengan lugar en la Unidad e intervenir directamente en los conflictos que se le asignen, dando fe de la diligencia respectiva.

"Son atribuciones y obligaciones de los Funcionarios Conciliadores, las siguientes:

1.- Estudiar y tramitar oportunamente los asuntos que se les encomienden.

2.- Atender diligentemente a las partes, proponiéndoles las alternativas que tiendan a la solución del conflicto a ellos encomendado.

3.- Dar fe de las actuaciones en que intervenga.

4.- Rendir oportunamente los Informe de los casos en que haya intervenido⁵¹.

Ahora pasaremos a ver el procedimiento de la Conciliación ante la Unidad de Funcionarios Conciliadores en los conflictos colectivos o sindicales.

⁵¹Ibidem, pág 10

"Tan pronto como se tenga conocimiento de que se presentó la promoción relativa al conflicto colectivo o sindical, se citará a las partes a la Audiencia de Conciliación y el Presidente del Tribunal si así lo estima, enviará el expediente respectivo a la Unidad de Funcionarios Conciliadores para que se avoque al desarrollo de la diligencia en la fecha que al efecto se señale. La Unidad de Funcionarios Conciliadores, tan pronto reciba el expediente procederá a su estudio y proveerá lo necesario para que se lleve a cabo la diligencia de conciliación, procurando avenir a las partes y proponiendo soluciones del conflicto; de lograrse la solución, se levantará el convenio respectivo y se turnará para su sanción a la Presidencia del Tribunal para que se eleve a la categoría de Laudo Ejecutoriado, que obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada. De no lograr el convenio, levantará la constancia respectiva y devolverá el expediente para que se proceda al Arbitraje⁵².

Generalmente, tenemos que en este tipo de conflictos es el Presidente del Tribunal quien se encarga una vez que fueron debidamente citadas las partes de averirlas en una audiencia de conciliación, si no avienen, remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos para que proceda al Arbitraje de conformidad con el procedimiento que para tal efecto establece la Ley Burocrática

⁵² *Ibidem*, pág. 11.

En cuanto a los conflictos individuales de conformidad con el Manual de Procedimiento de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, el procedimiento de la Conciliación es de la siguiente manera:

“Asignado el expediente a la Sala y una vez que ésta dicte el acuerdo que tenga por contestada la demanda, en el mismo proveerá el señalamiento invariable de una audiencia de Conciliación, previa a la de pruebas, alegatos y resolución. Turnado el expediente a la Unidad, ésta se avocará al estudio del expediente, en donde procurará que las partes lleguen a un convenio, levantando el acta correspondiente, hecho lo cual, devolverán el expediente a la Sala para la sanción del mismo. De no lograrse el arreglo conciliatorio, se levantará la Constancia respectiva y devolverá el expediente a la Sala, sin que por ello quede agotada la instancia de la Conciliación”⁵³.

En la práctica, la Sala al dictar el acuerdo que tiene por contestada la demanda, se abstiene de señalar audiencia alguna de conciliación, previa a la de pruebas, alegatos y resolución; ya que lo más que llegue a hacer el Secretario de audiencias es que precisamente en esa audiencia en algunas ocasiones no siempre, exhorta a las partes a llegar a una Conciliación

⁵³ Ibidem, pág. 12

"Los Presidentes de las Salas se auxiliarán de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, para que se avoque al estudio de los expedientes que se encuentren en trámite y propongan posibles soluciones de arreglo a los mismos. Con base en el estudio y opinión de los juicios, las salas propondrán al Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concerte la comunicación con los Oficiales Mayores o Funcionarios equivalentes de las Dependencias demandadas, para que designen apoderados con facultades plenas para agotar en la vía conciliatoria la solución de los conflictos generados"⁵⁴.

Es aplaudible la intención de la Sala al pretender auxiliarse de la Unidad de Funcionarios Conciliadores, para que una vez hecho el análisis de los expedientes que estén en trámite emitan una opinión dando posibles soluciones a cada caso en particular; pero esto no se refleja en la realidad, en razón de que la Unidad únicamente se avoca a cuantificar el cúmulo de expedientes que tienen las Dependencias, en particular las que tienen mayores conflictos y concertan una cita con los funcionarios públicos de mayor jerarquía que tengan facultades plenas para conciliar los asuntos, y ya estando presentes los funcionarios públicos, lo que hace la Unidad es exhortarlos a que traten de conciliar el mayor número de expedientes, pero no les pone a su consideración la opinión que debieron haber elaborado de cada uno de los juicios, por la simple y sencilla razón de que no se avocan al

⁵⁴ Idem

estudio de los expedientes, si no más aún, quieren que los funcionarios de las Dependencias realicen ese trabajo, lo cual no va a suceder, toda vez que en la mayoría de los asuntos llegan hasta sus últimas consecuencias, agotando todos los recursos habidos y por haber, llegando incluso hasta el amparo.

Con esta actitud de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de no avocarse al estudio de los expedientes que se encuentran en trámite y que se les turna para que emitan una opinión y ver si existe la posibilidad de conciliarlo, no cumple con los supuestos para el cual fue creada.

3.3.- LA CONCILIACION Y SU REGULACION DENTRO DEL PROCEDIMIENTO BUROCRATICO.

Como habíamos dicho al inicio del presente capítulo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fue reformada el día 12 de enero de 1984, con el objeto de que la impartición de justicia tuviera una mayor expeditéz y congruencia en la solución de los conflictos laborales, respetando y favoreciendo los derechos laborales de los trabajadores al Servicio del Estado.

La citada reforma se llevo a cabo con la finalidad de reformar los artículos 119, 120 y 124, asimismo reformó y adicionó los artículos 118, 121, 122, 123 y 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,

que para efectos de este trabajo recepcional únicamente nos avocaremos a lo relacionado con el artículo 122 de dicha ley.

La presentación que se tiene en la Cámara de Diputados es de la siguiente forma.

PROYECTO DE DECRETO DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY FEDEAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

"DICTAMEN DE PRIMERA LECTURA

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

"Comisión de Trabajo y Previsión Social

"Honorable Asamblea' a la Comisión del Trabajo y Previsión Social fue turnada para su estudio y dictamen la minuta con proyecto de decreto que remite la H. Cámara de Senadores, relativa a la iniciativa enviada por el C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, y que reforma y adiciona los artículos 118, 119, 120, 120-A, 120-B, 120-C, 121, 12-A, 122, 123, 124, 124-A,

A, 124-B, 124-C y 128 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

"La Comisión revisó las razones y fundamentos expuestos en la iniciativa del Ejecutivo Federal, así como el texto de la minuta del Senado y habiéndolo discutido a satisfacción de sus integrantes, formula el presente dictamen con apoyo en las siguientes:

CONSIDERACIONES

"Dentro de los propósitos fundamentales de la presente administración, el impulso a la reforma jurídica e impartición de justicia constituye una de las ideas centrales que animan la gestión del actual régimen; el de conducir el cambio por la vía institucional, la justicia, la libertad y el derecho.

"En los últimos tiempos se ha acentuado un acelerado desarrollo en la vida nacional, con lo cual se ha hecho imperativo actualizar los ordenamientos jurídicos y, en algunos casos, crear otros, e instituciones jurídicas existentes para que respondan adecuadamente en la solución de los nuevos problemas que plantea el crecimiento de las fuentes laborales del Sector Público Federal.

“Es incuestionable la obligación permanente que tiene el Estado de procurar, en mayor medida, el bienestar por la vía de la seguridad jurídica de quienes le sirven, ya que ello, además de ser un deber, estimula el sentido de responsabilidad, honestidad y eficiencia de los servidores públicos en el desempeño de sus importantes actividades.

“En el marco de esos conceptos se ubica la iniciativa del Titular del Poder Ejecutivo Federal.

“La fuente originaria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado lo es el Apartado B del artículo 123 de la Constitución General de la República, el que en su fracción XII instituye al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, como órgano facultado para conocer de los conflictos individuales, colectivos e intersindicales que se den entre los trabajadores del Estado y éstas; o de los conflictos intersindiciales respectivamente.

“El principio de que el derecho del trabajo es un derecho proteccionista y tutelar de los derechos de los trabajadores, se confirma con la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador al Servicio del Estado, que propone la iniciativa con la cual se estima que poner al servicio gratuito del trabajador un órgano que lo oriente y represente en la defensa de sus intereses laborales, podrá aquél obtener un mayor acceso a la justicia.

“Asimismo, también propone la iniciativa la creación de un cuerpo de conciliadores para que en esta fase se busque la solución del conflicto y se evite llegar a la contenciosa. Ello redundará en el consiguiente ahorro de tiempo y dinero. Se hace depender este cuerpo de conciliadores de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

“La creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajador al Servicio del Estado, así como la del cuerpo de conciliadores, constituyen la parte fundamental de la iniciativa.

“Con las reformas propuestas se pretende dar al Tribunal la mayor funcionalidad posible, acelerando con ello el trámite y solución de los conflictos laborales, por lo cual se plantea que su funcionamiento sea en pleno y en salas; precisando las competencias respectivas para ellos y para las salas auxiliares.

“Indica la iniciativa que con las reformas y adiciones propuestas se actualiza el Tribunal, haciéndolo más operativo para las actuales circunstancias, y se da con ello, un gran impulso a la descentralización administrativa aspiración democrática del país.

“La comisión senatorial reubica el cuerpo de conciliadores como dependientes del Tribunal y no de la Procuraduría de la Defensa del

Trabajador, como lo propone la iniciativa. Considera dicha Comisión que la función conciliadora corresponde al Tribunal como procedimiento previo a todo juicio.

“La suscrita Comisión estima correcta la anterior modificación, ello, en apoyo de que el Tribunal que conoce de los conflictos que se susciten entre los servidores del Estado y éste, tiene como función primordial la conciliación.

“Para hacer congruente la modificación propuesta, el proyecto cambia de ubicación el cuarto párrafo del artículo 122 de la iniciativa, para colocarlo en el segundo del mismo eliminando, además las designación de funcionarios a los conciliadores, por considerar impropio este vocablo en las personas que intervienen en la fase conciliatoria de las partes⁵⁵.

Después del Dictamen se llevaron a cabo los debates respecto del proyecto de reformas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado presentada ante la Cámara de Diputados para su aprobación; los cuales únicamente transcribiremos los que versen acerca de la Conciliación por ser materia de la presente tesis.

⁵⁵ COMITE DE BIBLIOTECAS, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMATICA Y DOCUMENTACION CONGRESO DE LA UNION, CAMARA DE DIPUTADOS, EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Carpeta 312

“El C. Daniel Angel Sánchez Pérez, del Partido Socialista Unificado de México:- Con su venia, señora Presidenta: honorable Asamblea: Pese a que en el fondo consideramos que esta Ley constituye un adelanto, por lo que pudiera ser el buscar congruencia entre las autoridades que tendrán que conocer de los conflictos entre los trabajadores al servicio del Estado y las diversas dependencias donde laboran, tenemos que empezar por decir que, efectivamente, tiene tres vertientes fundamentales que consideramos de sumo interés, como para que la administración de justicia en este ramo mejore.

“Primero, la creación de más Salas dentro de ese Tribunal, que hasta la fecha no ha venido siendo más que una congeladora de negocios; segundo, el crear la defensa, o sea, la Procuraduría de la Defensa del Trabajador al Servicio del Estado, que es una cosa sumamente esencial, sumamente importante y, tercero, darle a la conciliación el interés y la respetabilidad que tiene, no solamente en este tipo de conflictos, sino a nivel de todo el derecho, donde es esencial buscar primero, más que nada, la conciliación entre las partes en conflicto y después ya entrar a la litis.

“Aquí deseáramos, que hasta por corrección de estilo, deseáramos una aclaración a quienes hicieron el dictamen cuando hablando de los conciliadores dicen “Que expresan el servicio público de la conciliación” Yo creo que no podemos hablar de servicio público y de conciliación, puesto que

no hay tal. Son funcionarios y el derecho procesal moderno- si alguna vez nos hemos tomado la molestia de leerlo-, se considera como cuasi proceso, algo que va previo a lo que realmente es la litis; pero no puede ser servicio, el servicio público es el de administración de justicia; no puede confundirse el todo con las partes, el continente con el contenido.

“Entonces, pues simplemente para ir a evitar que digan que esta Cámara no supo definir conceptos, yo les haría esa aclaración, que le cambien servicio público de conciliación por la de función conciliatoria.

“La C. Presidenta.- Tiene la palabra el señor diputado Ignacio Olvera Quintero.

“El C. Ignacio Olvera Quintero.- Señora Presidenta: honorable Asamblea: Ya tuvimos oportunidad de decir aquí que la prioridad es el hombre. El humanismo jurídico sigue adelante. Es preciso decir algo en relación con los antecedentes de esta iniciativa.

“Bajo el principio del imperio del derecho, la justicia, la libertad y la equidad se cñe una gran tradición jurídica del campo laboral mexicano, que inspira y fortalece, se inspira y fortalece en la declaración de los derechos sociales. Tiene como fin esencial servir y tutelar los derechos del hombre o

mujer que dan su esfuerzo manual e intelectual al servicio de los hombres e instituciones.

"En el ámbito de las relaciones laborales de los servidores del Estado, no es, sino hasta el 5 de diciembre de 1960, fecha en que se publica en el Diario Oficial de la Federación, la elevación de rango constitucional mediante la creación del Apartado B al artículo 123 cuando se reconoce e incorporan sus derechos laborales en la Norma Fundamental.

"Tres años después, el 28 de diciembre de 1963, se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del 123 constitucional, con lo cual se puso en marcha la estructura jurídica que hace vigentes los derechos de los servidores públicos.

"Dotar a los trabajadores del Estado de los apoyos técnicos-jurídicos para la protección de sus derechos derivados de la relación de servicio, es propiciar la adecuación de sus intereses al interés nacional. La innovación de integrar conciliadores para la solución de los conflictos de carácter laboral, es por todos los conceptos plausible, ya que por ese conducto se puede llegar a la supremacía de la aplicación del derecho, que es conciliar el interés de las partes, solución que se había perdido notablemente en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en muchos otros tribunales.

“En la administración de justicia al servidor del Estado, derivada del conflicto laboral con el titular de la dependencia a la que presta sus servicios, tienen gran relevancia el periodo de conciliación. La función conciliatoria es una institución derivada de la Constitución para la solución de los conflictos entre los sujetos de la relación laboral. Ya en la exposición de motivos de la reforma al artículo 123, en la que se crea el Apartado B, se precisó, se reitera en el proyecto, el funcionamiento de un tribunal de arbitraje al que además se asignan en forma expresa funciones conciliatorias para el conocimiento de la solución de los diversos conflictos que puedan surgir entre el Estado y sus servidores.

“Es pues, la conciliación parte fundamental del proceso laboral, que tiene por objeto proponer a las partes una solución amistosa y de encontrar sus diferencias y una resolución que satisfaga sus intereses. Sería una forma por demás justa y equitativa, apegada siempre en la Constitución y en la Ley, que se reconoce como un reconocimiento válido para poner fin a los conflictos.

“Primordial importancia tiene en esta fase la función del conciliador cuya actividad sirve para ayudar a las partes contendientes a encontrar el camino a la solución de sus conflictos, por lo que su misión esencial consiste

fundamentalmente en lograr la realización de la justicia social mediante el advenimiento de las partes⁵⁶.

Con las reformas y adiciones que se le hicieron al artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se logró un gran avance en cuanto a que quedo debidamente legislada la Conciliación en materia burocrática, pero lamentablemente aún y cuando ya se encontraba regulada el Tribunal no cumplía cabalmente con esta función para el cual fue creado, en tal virtud pensamos que hasta antes del año de 1992, le sobraba el nombre de Tribunal de Conciliación en razón de que básicamente llevaba a cabo el Arbitraje como la forma más común de solucionar los conflictos que se promovían ante él.

Con la creación de la Unidad de Funcionarios Conciliadores en el año de 1992, se logra que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cumpla cabalmente con los objetivos de su creación, como es entre otros, el de dar a las partes la opción de que los conflictos laborales que se le plantean se resuelvan en la vía de la Conciliación.

⁵⁶ COMITE DE BIBLIOTECAS, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMATICA Y DOCUMENTACION CONGRESO DE LA UNION, CAMARA DE DIPUTADOS, EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
Carpetas 312

Debido al gran número de conflictos individuales y colectivos que se promueven ante ese Tribunal Burocrático y que al ir en aumento, esto fue en detrimento de la celeridad procesal y que la impartición de justicia no fuera pronta y expedita no obstante que por imperativo Constitucional se encuentra obligado a impartir el Tribunal.

Por ello se hace necesaria la creación de un cuerpo de Funcionarios Conciliadores que además de tener experiencia en la materia, también deben de tener la capacidad profesional suficiente para garantizar a las partes la seguridad de someter sus diferencias a la vía de la Conciliación.

Ahora bien, finalmente el artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado después de las reformas que se le hicieron quedó como sigue:

"ARTICULO 122.- El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contara con un Secretario General de Acuerdo. El pleno contará con el personal que sea necesario para atender los asuntos de su competencia, En cada Sala y Sala Auxiliar, habrá un Secretario General Auxiliar y el número de Secretarios de Acuerdos, Actuarios y personal administrativo, que sean necesarios para atender el volumen de asuntos.

“El Tribunal tendrá el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal.

“Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en las actas autorizadas...

Como podemos observar el segundo párrafo de este artículo establece el servicio público de conciliación.

“Por primera vez desde su creación se determina en forma específica la realización de la conciliación. Sin duda alguna este es uno de los aspectos

más importantes en la nueva estructuración del Tribunal, ya que por la vía de la conciliación, que no debe efectuarse en una sola audiencia, podrán terminarse muchos conflictos planteados al Tribunal sin necesidad de agotar el arbitraje. Esta Institución ha demostrado su bondad y eficacia a lo largo de los años en que se ha venido utilizando, por las autoridades federales del trabajo.

“La institucionalización de la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado, viene a ser otro de los aspectos medulares de la reestructuración del Tribunal.

“Desde su creación en el Tribunal de alguna manera ha venido existiendo la figura del Procurador de la Defensa del Trabajo. Sin embargo al establecerse formalmente esta institución en la Ley, es indudable que la misma utilizando acciones conciliatorias coadyuvan a una mejor impartición de la justicia laboral para los trabajadores del Estado, habida cuenta que la procuración no debe limitarse al patrocinio del juicio, sino a la realización de toda clase de actividades para la solución de los conflictos⁵⁷.

Por su parte, el artículo 125 de esta Ley señala que tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el

⁵⁷ HERRAN SALVATTI, Manano, Legislación Burocrática Federal, Ed Porrúa, S A , México, 1986, Pág 98

Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes, a una audiencia de conciliación que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. en esta audiencia se procura avenir a las partes, de celebrarse convenio se elevará a la categoría de laudo, que las obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada. si no se aviene remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proceda al arbitraje.

“Dada la naturaleza de los conflictos colectivos, sindicales e intersindicales, el Presidente del Tribunal está facultado para tratar de conciliar a las partes.

“Una sana interpretación de este precepto nos lleva a la conclusión de que la conciliación no necesariamente debe agotarse en una sola audiencia, previa al arbitraje

“Como el Presidente del Tribunal carece por sí solo de facultades jurisdiccionales, de conformidad en lo establecido en la Fracción II del Artículo 124-A de esta Ley, el convenio a que se llega en esta fase conciliatoria debe ser sancionado por el pleno del Tribunal”⁵⁸

⁵⁸ Ibidem, Pág. 105

Por otra parte, el Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje contempla en sus artículos 91 al 97 un capítulo denominado de Conciliación, Título Cuarto, en el se establece que el Tribunal contará con un cuerpo de Conciliadores que en forma gratuita, para quien lo solicite intervendrá a efecto de Conciliar en los conflictos individuales o colectivos, que ese cuerpo de Conciliadores contará con un Jefe, un Secretario, Conciliadores y el personal que sea necesario, que también intervendrán a solicitud de parte, iniciado o no el procedimiento y antes de que se emita el laudo correspondiente; del resultado de la intervención con las partes se levantará un convenio que se elevará a la categoría de laudo, que obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada. El convenio no deberá contener cláusula que signifique renuncia de derechos de los trabajadores ni sea contraria a la moral o al derecho y en caso de que no se celebre convenio, se turnará el expediente para que se proceda al arbitraje.

Con el fin de cumplir cabalmente con los objetivos de los artículos transcritos, el Tribunal en Pleno dictó el Acuerdo 1/1992 del cual habíamos hecho mención, mediante el cual se reestructuró el Servicio Público de la Conciliación, considerando que la conciliación es un procedimiento por virtud del cual, a través de una exhortación de la autoridad o por la libre voluntad de las partes, se conviene la solución amistosa de un conflicto individual o colectivo, presente o futuro, haciéndose mutuas concesiones

Ahora bien, para que esta Unidad de Funcionarios Conciliadores cumpla con la finalidad para la cual fue creada, es indispensable que el cuerpo de conciliadores que la integran tenga como aspecto fundamental la relación que se establezca entre ellos y las partes en conflicto, inspirándoles confianza.

“Para poder ganarse la confianza de las partes, el conciliador debe poseer cualidades personales y prepararse debidamente en cada caso que se someta y ha de estar siempre dispuesto para intervenir en todo momento en cualquier tipo de conflicto”⁵⁹.

En la práctica los conciliadores con frecuencia carecen de la preparación que les permita dar una solución al conflicto que se le plantea en razón de que no recae la designación en persona idónea, debiendo ser congruente esta situación con el Reglamento Interno, lo que puede preverse con las Condiciones Generales de Trabajo de cada dependencia, en consecuencia el desconocimiento de algunos derechos adicionales que se les deba otorgar a los trabajadores contraría los objetivos de la conciliación al dejar fuera de los convenios esos derechos perjudican los ingresos del trabajador, por falta de información del conciliador respecto de las características del conflicto

⁵⁹ MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE LA UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES (PROYECTO ACTUALIZADO)

Por lo anterior consideramos que si el conciliador tiene en sus manos la noble tarea de tratar de avenir a las partes para evitar un juicio largo y costoso, por lo menos debe conocer los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de las dependencias como parte patronal para cumplir cabalmente con su cometido.

“En los juicios individuales que actualmente se encuentran en las Salas del Tribunal, los Secretarios Generales Auxiliares, instruirán a los de Audiencias para que coadyuven con la Unidad de Funcionarios Conciliadores proponiendo a las partes la ventaja de la solución del conflicto, mediante la Conciliación. De estar de acuerdo las partes, el Secretario de Audiencias diferirá una sola vez la audiencia, asentando la razón de que están en pláticas conciliatorias y turnará de inmediato el expediente a la Unidad de Funcionarios Conciliadores para que ésta se avoque al estudio del expediente y proponga las soluciones que permitan el arreglo entre ellas. Si se concerta el arreglo, se firmará el convenio correspondiente dando fe el Conciliador que intervino, y, cuidando que no se contenga cláusula contraria a la moral o al derecho ni que signifique renuncia de los derechos de los trabajadores y lo remitirá a la Sala de origen con el expediente para su sanción. Si no se logra la conciliación, devolverá el expediente con la constancia respectiva”⁶⁰.

Esta coadyuvancia que se lleva a cabo entre las Salas del Tribunal y la Unidad de Funcionarios Conciliadores para proponer a las partes la ventaja de la solución del conflicto mediante la conciliación, se debe a que dentro del procedimiento burocrático no se contempla como un procedimiento ordinario el desahogo de una etapa conciliadora, que como en la Ley Federal del Trabajo se regula, es decir que se inicie con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes y se dicte un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia denominada de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Esto se debe que tanto en los conflictos colectivos como en los individuales el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se reduce a la presentación de la demanda a la que se acompañará las pruebas que tenga el actor y en su caso las que comprueben su personalidad, así como la indicación del lugar en que puedan obtenerse aquellas pruebas que el reclamante no pudiera aportar y que tengan por objeto la demostración de los hechos en que funde su demanda y las diligencias cuya práctica solicite con tal fin. De esta demanda se corre traslado a la dependencia de que se trate, quien deberá contestarla en un término que no exceda de cinco días y ofrecerá las pruebas como en el caso del actor. Habrá una audiencia de pruebas, alegatos y resolución en la que calificará las pruebas que se ofrezcan y ordenará su desahogo, primero las del actor y luego las del demandado. Sólo se aceptarán las pruebas que se

hayan ofrecido previamente a menos que se refieran a hechos supervenientes, o para probar tachas o la confesional.

En efecto, dentro del procedimiento burocrático no se contempla la conciliación como un acto procesal previo al arbitraje, en tal virtud pensamos que es conveniente incluirla, tal y como se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo en razón de que se han obtenido resultados positivos en un gran número de conflictos que se presentan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior es necesario, toda vez que los Secretarios de Audiencias de las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y en muchas ocasiones omiten exhortar a las partes para que lleguen a una conciliación y se olvidan de manifestar a las partes que existe una Unidad de Funcionarios Conciliadores que presta el servicio público de conciliación para tratar de averirlas y evitar un juicio arbitral, con tales omisiones y la falta de regulación dentro del procedimiento burocrático, se obstaculiza de alguna manera que se logren alcanzar los fines de esta figura procesal.

Por otra parte, creemos que uno de los obstáculos con los cuales se encuentra el Tribunal para hacer que se cumplan cabalmente con los convenios que se realizan como resultado de una Conciliación entre las partes contendientes es el hecho de que en dichos convenios no se incluyen

cláusulas penales para obligar a los titulares demandados a cumplir con rapidez los mismos, traduciéndose en una ventaja para ellos, perjudicando al trabajador y colocando al Tribunal en una situación de impotencia, dado que los titulares tienen la plena seguridad de que no se pactan intereses en los convenios por la falta de cumplimiento y en consecuencia no se incrementarán las cantidades líquidas que pudieran haberse pactado y que los bienes que representan no son objeto de embargo

Aunado a lo anterior, también tienen el beneficio de la Ley al no existir medidas de apremio más drásticas, porque como es sabido únicamente se les multa con una sanción de mil pesos, pero de viejos pesos, cantidad que resulta ser ridícula e irrisoria y más aún si tomamos en cuenta que el Estado patrón tiene el poder económico. Por todos estos beneficios los titulares cumplen los convenios cuando quieren, no obstante los constantes requerimientos que el Tribunal efectúa a través de los Actuarios, debido a estos problemas se rompe con el espíritu de la conciliación a no cumplirse con la rapidez que se requiere con el fin de evitarle más sacrificios a los trabajadores afectados y en consecuencia a su familia que es la que reciente directamente la falta de dinero

En esta tesitura, consideramos que una forma de lograr que se cumplan los convenios realizados en la vía conciliatoria y para evitar que sorprendan la buena fe del Tribunal es adicionar en el apartado

correspondiente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, esto es, en el artículo 148 correspondiente a los medios de apremio, la destitución de los Funcionarios Titulares de las Dependencias en caso de que no cumplan en tiempo y forma los convenios, para evitar que los trabajadores se vean obligados a negociar y a acceder que se les pague una cantidad muy por debajo de lo que realmente les corresponde, al encontrarse ante tal impotencia y que de esa forma se agilice el cumplimiento de los convenios.

En este orden de ideas, pensamos que es necesaria una regulación inmediata en cuanto a los medios de apremio para que el Tribunal haga cumplir los convenios que se celebren a través de la conciliación de las partes, en razón de que no debemos olvidarnos que una vez que son sancionados por la Sala correspondiente se elevan a la categoría de laudos, considerando asimismo que una medida de apremio realmente efectiva, sería la destitución de los funcionarios omisos y evitar que el cumplimiento de las resoluciones se deje a capricho y voluntad de los Titulares por la falta de disposiciones más enérgicas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO CUARTO

4.- EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO BUROCRÁTICO.

4.1.- JURIDICOS.

Creemos que la justicia en materia laboral debe impartirse con dignidad, eficacia y libertad, con posibilidades reales de ejercicio de las garantías constitucionales en todos los niveles y concretamente en el caso que nos ocupa, con los trabajadores al servicio del Estado.

Es evidente que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con la estructura que posee actualmente, deja mucho que desear, en virtud de que los conflictos que se suscitan entre el Estado y los trabajadores a su servicio, el procedimiento para la impartición de justicia, esta ha dejado de ser pronta y expedita. Por otra parte y debido al centralismo asfixiante de sus funciones, impiden a los trabajadores de provincia, sobre todo los más lejanos de la Capital de la República, llevar eficientemente sus juicios en defensa de sus derechos laborales.

Muchos de éstos se pierden por lo largo del procedimiento y debido al costo que representan los continuos viajes al Distrito Federal y la asesoría jurídica que necesitan.

El Estado tiene el deber de urgir las actividades y de crear o fomentar las instituciones necesarias para garantizar el correcto y eficaz funcionamiento de los organismos, para resolver con justicia eficaz los conflictos laborales.

Por lo cual resulta importante el hecho de que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado permita la conciliación como un medio de solucionar los conflictos laborales que se le presentan, a través de la cual las partes a instancia del Tribuna, después de plantear sus pretensiones, realizan pláticas al respecto, hasta que en un momento determinado pueden llegar a un buen término, haciéndose además recíprocas concesiones, con lo que resuelven la controversia.

Como consecuencia de esas concesiones que en forma recíproca se hacen las partes en conflicto, se lleva a cabo un convenio, resultante de una audiencia de conciliación, el cual no deberá contener cláusula que signifique renuncia de derechos de los trabajadores ni sea contraria a la moral o al derecho.

En tal virtud, al realizarse este convenio, traerá como efecto jurídico que se eleve a la categoría de laudo, que obligará a las partes a respetarlo como si se tratara de sentencia ejecutoriada y se dará por terminado el conflicto, que una vez sancionado por la Sala del Tribunal correspondiente, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Con lo anterior se trata de proteger al trabajador, a fin de que el convenio que se haya celebrado entre las partes contendientes no implique renuncia, o violencia alguna a los derechos de los trabajadores y por ello, el mencionado convenio, para que tenga toda la fuerza jurídica, es necesario que la Sala que por razón de turno le corresponda, previo estudio lo sancione.

Por lo cual a fin de que la conciliación no pueda transformarse en un medio por donde se violen los derechos de los trabajadores, tomando en cuenta que en la misma conciliación la situación entre el trabajador y el Estado patrón no es igual, toda vez que no se lleva a cabo en un plano de absoluta igualdad, y con el objeto de proteger a los trabajadores contra la celebración de convenios perjudiciales a sus intereses, se pretende evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrón; en tal virtud, mientras no exista un perjuicio para los trabajadores ese convenio es válido

Que siendo un imperativo constitucional la impartición de justicia pronta y expedita, al llegar las partes a un arreglo conciliatorio, se satisface dicho mandato constitucional y el mutuo beneficio tanto para el trabajador como para el Estado.

Los artículos 122 y 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los artículos 91 al 97 del Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y finalmente el artículo Quinto del Acuerdo 1/1992 del Tribunal en Pleno, nos muestran los mecanismos de la conciliación y sus consecuencias jurídicas. En razón de que en los mismos se señala que de celebrarse convenio se elevará a la categoría de laudo y obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada.

Por lo cual el convenio de que habla la norma en la mayoría de las veces es producto de la conciliación, entonces podemos decir que tales diligencias tienen como consecuencia jurídica la terminación pronta y expedita de un juicio, otorgando a las partes los beneficios derivados de este acto procesal.

Asimismo, al celebrarse el convenio y quedar debidamente sancionado, se está creando la obligación para las partes de no continuar con

la controversia previendo que tampoco se inicie en lo futuro, con la finalidad de que las partes eliminen el conflicto.

4.2.- ECONÓMICAS.

"Muchas y muy variadas son las razones que revisten de importancia a la conciliación, no sólo en el ámbito laboral, sino también en los diversos campos de la disciplina jurídica, incluso puede hablarse de ésta tanto en el ámbito Nacional como en el Internacional; tales razones son entre otras; los beneficios que se desprenden a favor de ciertos principios de Derecho, como los de Economía y Celeridad Procesal, los de pronta y expedita impartición de justicia, asimismo son razones de peso los efectos positivos que tiene sobre los campos Políticos, Sociales y Económicos."⁶¹

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es protectora de la clase trabajadora en tal virtud, establece mecanismos que permitan protegerla y uno de estos mecanismos es precisamente la conciliación, si esta etapa procesal fracasara se presentarían inevitablemente consecuencias que afectarían más al trabajador que al Estado patrón y asimismo tendríamos un mayor índice de desempleo el cual generaría que las familias de los trabajadores dejaran de recibir bruscamente el salario que

⁶¹ URIBE OI VERA SILVEANA Qp cit. Pág. 81

percibían y en consecuencia lo necesario para subsistir quedando en el total desamparo

“Uno de los principios generales del Derecho es el de Economía procesal, según el cual ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y costo.

“El Estado invierte grandes cantidades de dinero en la práctica de los procesos judiciales y administrativos, razón por la cual, para disminuir estos costos se han realizado estudios minuciosos tendientes a resolver la deseconomía procesal, al efecto en la mayoría de las leyes Mexicanas, se han incorporado y tutelado la diligencia de conciliación, mediante las cuales se pretende poner fin a los procesos en forma inmediata.”⁸²

Por lo cual consideramos que la solución conciliadora no debe generar gastos fuertes para las partes en conflicto y en consecuencia evitar el trámite de juicios, con el consecuente ahorro de tiempo y dinero, no sólo para el tribunal, sino para las partes, pues en materia laboral no existe la figura de los gastos y costas lo que implica necesariamente que las partes tienen que erogar gastos.

⁸² *Ibidem*, Pág. 00 v 01

Finalmente, consideramos que cuando la conciliación entre las partes contendientes fracasa y al seguirse con el arbitraje y demás instancias que conforme a derecho procedan, este servicio de impartición de justicia que en forma gratuita otorga el Estado, constituye una pesada carga fiscal para todo el pueblo.

Diferente es cuando los conflictos laborales se resuelven a través de la conciliación en razón de que representa un sacrificio económico menor para el trabajador, representando igualmente un ahorro al Erario Público del País, dado que en los conflictos laborales suscitados entre los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y el Departamento del Distrito Federal, es el Estado el que desembolsa el pago de salarios caídos, indemnizaciones, aguinaldos, etc., dinero que obviamente sale de las arcas de la Nación.

El método de la Conciliación, es el medio universal de ayuda, dirigido a resolver las controversias de trabajo que existe entre las partes en un conflicto.

A través de la Conciliación, el Estado pretende que trabajadores y patronos comprendan sus diferencias antes de controvertirlas en el proceso. El Estado en esos momentos asume la facultad conciliatoria para que con este conlleve un signo de verdadera administración de justicia en la impartición de esta, sin que se pretenda sustituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más bien, la de proponer una solución mas

adecuada mediante la creación de normas concretas que definan las relaciones justas y equitativas entre las partes motivo del conflicto.

Realmente la Conciliación se conoce y se practica desde la aparición y evolución del hombre, así como sanciones a través de los actos de Conciliación y las voluntades que en algunas ocasiones forman parte del procedimiento y en otras no.

La Conciliación sea lo que fuere, es un hecho de carácter indiscutible que la Conciliación deje de tener la importancia en toda la actividad humana y, naturalmente en nuestro Derecho Laboral.

Es importante porque así lo marca la historia que en el Derecho Obrero se produjeran actos jurídicos, así se hizo de la Conciliación y Arbitraje una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos correspondientes las facultades necesarias para discutir y conciliar, primero los conflictos de carácter colectivo y en caso de resultar imposible, la Conciliación para poder obtener una resolución en esos mismos conflictos se sujetaban al arbitraje. La permanencia en las Instituciones de Conciliación y Arbitraje se logra a partir del momento en que los conflictos entre obreros y trabajadores se generalizaban abarcando grandes sectores de población, los cuales son cada día más extensos, circunstancias determinantes para abarcar la Conciliación, porque cada día los conflictos son más y de mayor

gravidad, tanto para las partes como para la sociedad en general. Dentro de las controversias encontramos delicadeza de sus efectos, los grandes trastornos que nos está produciendo la economía y que se refleja en los lugares de patrones y trabajadores, hicieron que el Estado empezara a tomar cartas en el asunto y tomara a su cargo en forma definitiva, la función primordial que es el arte de conciliar y el intento de solución de los conflictos de trabajo, mediante el arbitraje.

La Organización Internacional del Trabajo, observa y reconoce situaciones conciliatorias observando dos tendencias generadoras las cuales son:

a).- La que se establece a través de los Organismos Administrativos de Conciliación para conflictos, solamente económicos o para conflictos jurídicos individuales.

b).- El establecimiento de la Conciliación como una etapa pre-procesal, anterior a todo el procedimiento, y reconoce al propio organismo judicial o arbitral la competencia primordial para el ejercicio de la función conciliatoria en todos los conflictos inherentes a la impartición de la justicia de dicha autoridad.

En los casos anteriores concluimos que es esencial la Conciliación, siendo obligatoria para las partes comparecer ante el Organismo en este

caso de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para lograr una sanción real, realmente esto es simple porque recordemos que el juicio propiamente dicho no empieza sino hay constancia de celebración del acto más puro y noble del proceso que es precisamente el acto conciliatorio el cual debe quedar incluido dentro de un procedimiento de orden formal.

En México se contempla realmente, una evolución funcional y de mejoría de toda la situación conciliatoria la cuál ha sido encomendada originalmente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En los conflictos cuya naturaleza se toman económicos, el cuál conlleva siempre el ejercicio de derecho de Huelga, en contadas excepciones que no confirman la regla los trabajadores, acuden al procedimiento arbitral ante las Juntas, y con eso se ha ido enquistando en el ejercicio de la Conciliación en esta área que ha debido ser ya integrada en forma ineludible a los Organos de Administración de Justicia del Estado y en este caso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque las razones son múltiples.

a.- La Flexibilidad del proceso

b.- La Celeridad para obtener una resolución que no lesione los intereses de las partes.

c.- Una Estadística que conlleve a un Estado de Seguridad Jurídica

d.- Que la Conciliación tienda ser un principio de conocimiento especializado

e.- Y que las partes en conflicto siempre conlleven la voluntad y la confianza de lo que se decida ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son siempre situaciones conciliatorias reguladas y benéficas en todos los conflictos jurídicos.

Es por esto que la teoría de la Conciliación se pierde en la ejecución de fórmulas transaccionales de mero regateo en el mejor de los supuestos, o en una etapa procesal que tiene realmente a reducir al máximo el proceso así como agilizar propiamente dicho proceso.

4.3.- JURISPRUDENCIA:**Suprema Corte de Justicia de la Nación**

ius 5

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5 A

Tomo: LXXIV

Página:4789

**CONCILIACION, IMPORTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE, EN LOS
CONFLICTOS DE TRABAJO. (AUTORIDAD COMPETENTE PARA
CONOCER DE DICHO PROCEDIMIENTO).**

En la vigésima sexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1940, se reconoció la preponderancia absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de la conciliación, para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes, su situación económica o sus derechos adquiridos, en virtud del contrato o de la ley, así como que dicho sistema da como resultado al rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas. Al tratarse comparativamente los sistemas de la conciliación y del arbitraje, y al hablarse

de la clasificación de los diversos sistemas que comprende este último, advirtiéndose que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse con él, se admite que a pesar de la semejanza de que se ha hablado, por lo general se recomienda y hasta se obliga a los árbitros a que busquen, en primer lugar y sobre todo el acuerdo de las partes a tal grado que dentro del arbitraje obligatorio la conciliación llega a consistir la primera instancia por la que deberán pasar antes de proceder al arbitraje del conflicto, y se hace notar que en diversas legislaciones europeas, el procedimiento conciliatorio se desarrolla ante distintas autoridades, por diversos intentos de conciliación que se efectúan en la repetición sucesiva de instancias, debido a la importancia que la conciliación tiene. La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 constitucional y particularmente en su fracción XX no desconoció la preponderancia fundamental que sobre todo sistema tiene el de la conciliación para obtener una mejor solución de los conflictos obrero patronales, y si bien no adoptó el método de la repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades, donde se siguieran diversos intentos de conciliación si los sustituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio. (Véase los artículos 327, 336, 340, fracciones I, II y III, 352, 429, 466, 504, 505 y 512 de la Ley Federal del Trabajo). La reglamentación que contiene el Ordenamiento citado, pone de manifiesto que el legislador

consiguió el derecho de libertad e igualdad de las partes frente a la ley, garantía máxima que funda todo derecho público como es el consignado en las normas procesales dando a las partes, protección de no ser sorprendidos en forma de que pudieran quedar sin defensa. Por otra parte en la cuestión relativa a la competencia tratándose del procedimiento de conciliación debe decirse que las disposiciones legales citadas, resultarían notoriamente contranadas si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio deba ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes como lo es la competencia por razón de territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional que por ley se asigne a cierta autoridad de determinado lugar por ser para ella mas fácil y mas eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos éstas no podrían concurrir personalmente, sino por medio de un representante casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del trabajo, sería un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede especialmente en las Juntas de Jurisdicción Federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos a los interesados hasta en el arbitraje que inmediatamente y sin demora se siguiera, no llevaría a óficio la función conciliatoria, por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar a la que el legislador encomendó de manera especial, la función conciliatoria y en fin no

se ejercitaría la conciliación en la forma y términos, en que la ley reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje. Ahora bien de acuerdo con lo anterior debe decirse que si aparece de las constancias de autos, de la demanda la presento el reclamante por conducto de apoderado y directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México, Distrito Federal ante la que se intentó sólo una audiencia de conciliación en rebeldía de la demandada, quien no pudo asistir, seguramente por falta de representante capacitado al efecto, y consecuentemente sin que haya seguido el procedimiento conciliatorio que marca la ley, ante la Junta de Conciliación que marca la ley del lugar, no obstante la incompetencia planteada por la parte demandada, debe concederse la protección federal que con tal motivo se solicite, para el efecto de que se reponga el procedimiento y se realice la conciliación en la forma reglamentada por la ley ante la Junta Federal de Conciliación a que corresponda el lugar de ejercicio del trabajo.

TOMO LXXIV, Pág. 4789.- American Smelting and Refining Company.- 19 de noviembre de 1942.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Época: 7 A

Volumen: 50

Parte: Sexta

Página: 17

**AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
CONCURRENCIA DE LAS PARTES A LA.**

La concurrencia de las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que exige el artículo 754 de la nueva Ley Federal del Trabajo, es la presencia física de las partes o sus representantes legítimamente acreditados, dar otro sentido a tal disposición resultaría contrario a la naturaleza oral del procedimiento laboral integrado por audiencia, y haría nugatoria el procedimiento de la previa conciliación, en cuanto que éste requiere la posibilidad de discusión de proposiciones tendientes al avenimiento.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

R.P. 65/73. Julio Valadez Raya 9 de Febrero de 1973. Unanimidad de votos.

Ponente Dario Córdoba L. de Guevara.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ius 5

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 5 A

Tomo: CI

Página: 631

CONCILIACIÓN.

Los acuerdos que dicten las Juntas como amigables componedoras en el procedimiento de conciliación, no son violatorias de garantías, ya que lo único que buscan, es conciliar a las partes, es decir tratar de averirlas antes de que lleguen al conflicto o contención que se plantea al fijarse la litis en la audiencia de demanda y excepciones de arbitraje.

TOMO CI, Pag. 631.- 20 de julio de 1949.- 4 votos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ius 5

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Epoca: 3 A

Tomo: XII-Septiembre

Página.183

**AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES,
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. COMPARECENCIA
PERSONAL.**

Los artículos 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el desarrollo de las distintas etapas de la audiencia laboral esta es, la conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, respectivamente. En el primero de los artículos, en su fracción I se señala que las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, y ello se entiende en virtud de que son ellos los directamente implicados en la controversia o sea, con conocimiento exacto de los hechos en cuestión, y por lo mismo, las personas idóneas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación, lo cual no ocurriría si éstos acudiesen a esta etapa a través de sus asesores o apoderados, pues no son ellos los que propiamente pueden representar el interés personal tanto del patrono, como del trabajador en el avenimiento exhortado por la autoridad laboral. Sin embargo la exigencia legal para acudir personal y directamente no subsiste para las posteriores etapas no obstante

que el citado artículo 876, en su fracción VI establezca que si las partes no concurren a la conciliación, la consecuencia será que se les tenga por conformes con todo arreglo y que deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones; lo anterior es así puesto que el resto de las disposiciones legales que se señalaron no establecen que a las siguientes etapas deben acudir las partes sin abogados patronos, asesores o apoderados, sino sólo personalmente lo cual se puede hacer por medio de apoderado legal a fin de que se cumpla con la formalidad procesal que consiste en la oralidad, es decir, lo que no se admite es la comparecencia por escrito, si no personal, ya sea por sí o a través de apoderado en virtud del principio de oralidad que revisten los procedimientos laborales.

PRIMÉR TRIBUNAL COLEGIADO DEL NÓVENO CIRCUITO.

Amparo directo 166/93. Juan Torres Mendoza. 17 de junio de 1993.
Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alver. Secretario:
Guillermo Salazar Trejo.

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ETAPA DE. CONSTITUYE UN SOLO PROCEDIMIENTO.

Basta relacionar entre sí los artículos 865, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor para advertir, sin género de dudas, que las etapas de conciliación y de arbitraje en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo en que la primera de ellas tiene como

fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer con la intervención de la autoridad del Estado, lo que se consiente en la primera de esas etapas puede producir efectos en la segunda.

Amparo en revisión 265/82. Nicolás Téllez García. 24 de abril de 1984.

Ponente. Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario. Pedro Pablo Hernández Lobato.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En la conciliación laboral se debe tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador, para tratar de igualar la desventaja del trabajador frente al Estado.

SEGUNDA.- Dentro del procedimiento laboral burocrático, debemos considerar que la conciliación debe ser una fórmula efectiva para agilizar los fines del proceso.

TERCERA.- A través de la conciliación se intenta terminar con la mayor cantidad de los conflictos laborales existentes en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en atención a que por ese medio las partes proponen soluciones y procuran llegar a una justa y equitativa solución.

CUARTA.- La conciliación busca un avenimiento entre las partes, tiende a resolver en forma amistosa el conflicto, evitando trámites que se opongan a sus intereses, a fin de procurar la impartición de justicia pronta y expedita y con ello satisfacer la subsistencia de la familia del trabajador.

QUINTA.- La conciliación tiene como finalidad de dar al conflicto laboral las facilidades para solucionar mejor y con más agilidad un conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

SEXTA.- Se considera necesario la reglamentación de la conciliación en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como una etapa del procedimiento, a fin de resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre el Estado y los trabajadores a su servicio.

SEPTIMA.- En consecuencia se propone que el personal jurídico del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje tenga la facultad así como la obligación para procurar y agotar la conciliación entre las partes en conflicto.

OCTAVA.- También se propone que se regulen medidas de apremio más drásticas para sancionar a los Titulares de las Dependencias que no den cumplimiento a las resoluciones del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

NOVENA.- Para resolver los conflictos laborales burocráticos se propone se agote la conciliación por parte de la autoridad laboral a fin de evitar se arbitre la controversia; no obstante en el arbitraje deberá intentarse la conciliación para solucionar dichos conflictos.

DECIMA.- En la conciliación deben intervenir personas capacitadas y experimentadas, profesionales, a fin de prestar el servicio con resultados eficientes.

- 8.- **CANTON MOLER, Miguel.** Derecho del Trabajo Burocrático. ed. Segunda. Ed. PAC. S.A. de C.V. México. 1991.
- 9.- **CASTORENA ZAVALA, José de Jesús.** Tratado de Derecho Obrero. ed. Primera . Ed. Jaris. México. 1942.
- 10.- **CAVAZOS FLORES, Baltasar.** Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. ed. Tercera. Ed. Trillas. México. 1983.
- 11.- **CUEVA, Mario De La.** Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ed. Tercera. Ed. Porrúa, S:A. México. 1954.
- 12.- **CUEVA, Mario De La.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. ed. Tercera Ed. Porrúa, S:A. México 1984.
- 13.- **DEVEALI, Mario L.** Derecho Sindical y de Previsión Social. ed. Tercera. Ed. Víctor P De Zavalla. Buenos Aires. 1957.
- 14.- **GOMEZ LARA, Cipriano.** Teoría General del Proceso. ed. Segunda Reimpresión. Ed Textos universitarios UNAM México. 1980.
- 15.- **MONTOYA MELGAR, Alfredo.** Quince Lecciones Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. Ed. Universidad de Madrid 1968.

16.- **PALLARRES, Eduardo.** Derecho procesal CIVIL. ed. Novena. Ed. Porrúa, S:A. México. 1981.

17.- **PORRAS LOPEZ, Armando.** Derecho procesal del Trabajo. Ed. Librería de Manuel Porrúa. México. 1971.

18.- **RUSSOMANO, Mozart Víctor.** Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. ed Primera. Ed. Heliasta, S.R.L. Argentina. 1979.

19.- **TENA SUCK, Rafzel y Italo Morales.** Derecho Procesal del Trabajo. ed. Tercera. Ed. Trillas. México. 1993.

20.- **TRUEBA URBINA, Alberto.** Nuevo derecho procesal del Trabajo. ed. Sexta Ed. Porrúa, S:A. México. 1982.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ed. Décima. Ed. PAC. S.A. de C.V. México. 1998.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Ed. PAC. S.A. de C.V. México. 1991.
- 3.- HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Ed. Porrúa, S.A. México. 1986.
- 4.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, Concordancias y Prontuario. ed. Quinta. Ed. Porrúa, S.A. México. 1970.
- 5.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía, Concordancias y Prontuario. ed. Cuadragésima Séptima. Ed. Porrúa, S.A. México. 1981.
- 6.- SECRETARIA DE INDUSTRIA. COMERCIO Y TRABAJO. Ley Federal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México 1931.

7.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Legislación Federal del Trabajo Burocrático. ed. Segunda Reimpresión. Ed. PAC, S.A. de C.V. México. 1991.

8.- HERRAN SALVATTI, Mariano. Legislación Burocrática Federal. Ed. Porrúa, S.A. México. 1986.

9.- Diario Oficial de la Federación del 12 de abril de 1934, mediante el cual se publicó la Ley Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil.

10.- Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1938, a través del cual se publicó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado.

11.- Diario Oficial de la Federación del 28 de diciembre de 1963, en el cual se publicó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

12 - Diario Oficial de la Federación del 12 de febrero de 1992, por medio del cual se publicó el Acuerdo 1/1992, en el que se reestructuró el Servicio Público de la Conciliación en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

13 - Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de fecha 3 de febrero de 1986.

OTRAS FUENTES

1.- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. ed. Doceava. Ed. Heliasa, S.R.L. Buenos Aires. 1979.

2.- COMITÉ DE BIBLIOTECAS, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACION Y DOCUMENTACION CONGRESO DE LA UNION. CAMARA DE DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO Carpeta. 134.

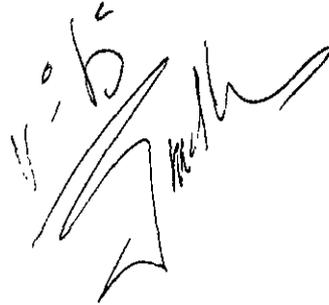
3.- COMITÉ DE BIBLIOTECAS, SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACION Y DOCUMENTACION CONGRESO DE LA UNION. CAMARA DE DIPUTADOS EXPOSICION DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Carpeta. 312.

4.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. C-CH. Ed. Porrúa, S.A. Mexico. 1985.

5.- MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE LA UNIDAD DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES (PROYECTO ACTUALIZADO)

6.- SÉPULVEDA VALLE, Carlos. La Mediación, una Forma de Resolver Conflictos Laborales. Revista Jalisciense. N° 10. México. Septiembre-Diciembre. 1994.

7.- URIBÉ OLVERA, Silvana. La Conciliación y la Figura del Conciliador en los Conflictos Laborales. Revista Artículo 123 Constitucional. México. Junio. 1994.

Handwritten signature and initials. The initials 'U-O' are written above a stylized signature that appears to be 'Urbe Olvera'.