

393



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

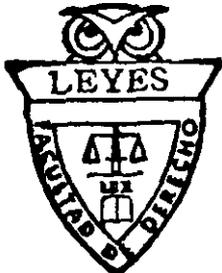
LA FUNCION CONCILIATORIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

2950772

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA :

MARIA ISABEL HERNANDEZ CARRILLO



ASESOR: LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS.

Porque me puso en este camino y me dió los elementos y la fuerza necesaria para llegar hasta este gran momento.

A MI PAIS, MEXICO

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

Y A MI QUERIDA FACULTAD DE DERECHO

A MI MADRE.

Que con su infinita paciencia, bondad y ternura ha sido un pilar que mantiene de pie nuestro hogar lleno de paz y amor.

A MI PADRE.

Que con su ejemplo de fortaleza, me ha enseñado que el trabajo honrado garantiza la libertad y dignidad de todo ser humano para caminar con la frente en alto sin sentir temor alguno.

A MIS HERMANOS.

Con todo mi cariño y con la esperanza de siempre estar unidos en corazón y pensamiento, a pesar del tiempo y la distancia.

A MI QUERIDO AMIGO, DAVID AYALA GALICIA.

Con todo mi corazón y leal admiración, por ser una constante motivación a lo largo de mi carrera y por ayudarme a mantenerme de pie aún en los momentos difíciles... "TE REGALO UNA SONRISA"

A MI QUERIDA MAESTRA, MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.

Por ser una mujer integral y tener esperanza en todos los jóvenes estudiantes de Derecho. Con mi agradecimiento, porque su ayuda fué de suma importancia en la realización del presente trabajo.

A MI QUERIDO MAESTRO JOSE ALBERTO MORENO DE ANDA

Agradeciendo su sincera amistad, el tiempo dedicado a mi persona y todos los consejos encaminados a encontrara un equilibrio entre la razón y el sentimiento para fortalecer mi espíritu.

AL LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA.

Con mi cariño y respeto, por haberme abierto las puertas e impulsado para iniciarme como Pasante en Derecho.

AL LIC. MARIO ALBERTO AZCONA FERNÁNDEZ.

Con todo mi cariño e infinita gratitud. Quien con su experiencia en el litigio laboral fue el mejor maestro en mi iniciación como litigante.

A TODOS MIS AMIGOS Y LAS PERSONAS que siempre han creído en mí, gracias por las alegrías compartidas.

A TODOS MIS MAESTROS.

Que desde mis primeros pasos escolares hasta este gran momento, han sido fuente inagotable de enseñanzas.

GRACIAS

**LA FUNCION CONCILIATORIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.....	1
1.2 TRABAJADOR.....	4
1.3 PATRON.....	5
1.4 RELACION DE TRABAJO.....	6
1.5 CONDICIONES DE TRABAJO.....	7
1.6 CONFLICTOS DE TRABAJO.....	11
1.7 PROCESO Y PROCEDIMIENTO.....	15
1.8 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	19
1.9 JURISDICCION DEL TRABAJO.....	23
1.9.1 JURISDICCIÓN.....	24
1.9.2 COMPETENCIA.....	26
1.9.3 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.....	28
1.10 AUTORIDADES DE TRABAJO.....	29

1.11	CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	30
1.11.1	CONCILIACION.....	31
1.11.1.1	NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.....	31
1.11.1.2	CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN.....	34
1.11.1.3	CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN.....	36
1.11.1.4	CLASIFICACION DE LA CONCILIACIÓN.....	37
1.11.1.5	PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACIÓN.....	38
1.11.2	ARBITRAJE.....	39
1.11.2.1	CONCEPTOS DE ARBITRAJE.....	39
1.11.2.2	DIFERENCIA ENTRE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	40
1.11.3	MEDIACIÓN.....	41

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN.

2.1	ANTECEDENTES GENERALES.....	43
2.1.1	LA CONCILIACIÓN EN LAS LEYES DE LA ANTIGUA GRECIA.....	43
2.1.2	LA CONCILIACIÓN EN LA ANTIGUA ROMA.....	43
2.1.3	LA CONCILIACIÓN EN LA ETAPA DEL CRISTIANISMO.....	44
2.1.4	LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA.....	44
2.2	ANTECEDENTES EN MÉXICO.....	46
2.2.1	LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE YUCATÁN DE 1915.....	48

2.2.2 LA LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ DE 1918.....	52
2.2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	54
2.2.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	67
2.2.5 LA LEY DEL 70 Y SUS REFORMAS PROCESALES DE 1980.....	78

CAPITULO III. LA CONCILIACION Y SU MARCO LEGAL.

3.1 LA CONCILIACION EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	84
3.2 LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	86
3.2.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.....	86
3.2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	90
3.3 LA CONCILIACIÓN EN SU REGLAMENTO INTERIOR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	96
3.3.1 LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL.....	97
3.3.2 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	103
3.4 LA CONCILIACIÓN Y LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA TRABAJO.....	108
3.5 LOS PRINCIPIOS PROCESALES DE TRABAJO QUE DEBEN REGIR EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.....	119
3.5.1 LA CONCILIACIÓN Y LA ECONOMÍA PROCESAL.....	120

3.5.2 LA CONCILIACIÓN Y LA SENCILLEZ PROCESAL.....	121
3.5.3 LA CONCILIACIÓN Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL.....	122
3.5.4 LA CONCILIACIÓN Y LA INMEDIATEZ LABORAL.....	123
3.6 REFORMA AL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	123
CONCLUSIONES.....	128
BIBLIOGRAFIA.....	132

INTRODUCCION

La Historia ha demostrado la evolución de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, procurando regular un trato mutuo, tratando de evitar discordancias y por ende algún conflicto. A medida que se han venido desarrollando nuevas condiciones de trabajo, se fue comprobando que se necesitaban procedimientos o medios para ayudar a las partes a resolver sus desavenencias.

La legislación laboral en México solo contempla dos figuras mediante las cuales se pueden dirimir las controversias entre trabajadores y patrones: la Conciliación y el Arbitraje.

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el estudio de la Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral y el demostrar que no tiene una efectiva aplicación por parte de los Tribunales de Trabajo en los conflictos individuales de trabajo, de manera que, si hubiera una verdadera cultura de Conciliación el atraso en el procedimiento laboral se vería considerablemente disminuido y la solución de los conflictos implicaría una rapidez y economía procesal importantes tanto para el Estado como para los trabajadores y patrones.

La Conciliación, es tan antigua como el interés de los hombres por resolver sus conflictos a través de esta vía pacífica allanando sus diferencias; aplicándose

en materia laboral, para mitigar desacuerdos graves que pueden llevar a la ruptura de relaciones laborales bien establecidas.

En nuestro primer capítulo haremos referencia a figuras laborales que nos conducirán a establecer las diferencia entre la Conciliación y el Arbitraje, la Conciliación y la Mediación; estableciéndose sus características respectivas, pero profundizando en la Conciliación.

A continuación, en el capítulo segundo realizaremos un recorrido por la Historia y nos daremos cuenta que la Conciliación viene empleándose desde tiempos inmemoriales, para terminar con las diferencias que siempre surgen entre los individuos; así también, analizaremos las leyes expedidas por las legislaturas de los estados de nuestro país en las que se contemplaba a la Conciliación y por supuesto que haremos un estudio comparativo de las Leyes Federales de Trabajo que nos han regido: la de 1931, la de 1970 y la ley que contiene Reformas Procesales de 1980 y que es la que nos rige actualmente.

Por lo que respecta al tercer capítulo, contiene el marco jurídico de la Conciliación, tanto en la Ley Federal de Trabajo, en los Reglamentos Internos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como, el Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (PROFEDET); se hará una crítica a la Función Conciliatoria que realizan las autoridades laborales y tratará de dar alguna solución para contar en un futuro con resultados plenos y positivos con la

adecuada aplicación de esta figura por parte de nuestras autoridades de la materia.

Así también, en este capítulo se hacen propuestas por parte de la sustentante mediante la necesidad de darle mayor importancia a la figura de la Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral, para lo cual se debe de hacer referencia a ciertos Principios Procesales que bien se pueden lograra a través de la etapa conciliatoria que ordena la Ley Federal del Trabajo.

Por último tenemos las Conclusiones, que especifican como podríamos darle una mayor preponderancia a la Conciliación, pues estimamos que es el único medio para dar solución a las controversias laborales en el menor tiempo posible, con la mayor economía procesal, respetando las garantías laborales de los trabajadores y con una verdadera equidad para las partes en conflicto; sin necesidad de continuar un proceso largo, tardado y costoso.

CAPITULO I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES

Siempre resulta conveniente regresar a nuestras clases de Derecho Individual y al Derecho Procesal del Trabajo para hacer un breve recordatorio de algunas figuras que es necesario puntualizar para desarrollo del presente trabajo de investigación.

Pues una vez que hagamos este breve recordatorio, llegaremos a la conclusión de que los términos que se han de conceptualizar nos llevarán de la mano al tema de estudio, **la Función Conciliatoria de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Procedimiento Ordinario Laboral.**

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Los estudiosos del Derecho se han preocupado por definirlo de manera general; debido a su extensión ha resultado difícil tener una clara concepción del mismo, por lo cual se ha dividido en innumerables ramas. Su dinamismo va ligado a los cambios sociales, económicos y políticos, de tal manera que se ha hecho necesario su correcta y efectiva aplicabilidad en la sociedad pues recordemos que siempre va dirigida a ella para que haya una armonía entre los individuos.

riqueza. Producto del valor de una fuerza por la distancia que recorre su punto de aplicación. Dificultad, impedimento. Penalidad, molestia.”¹

El anterior concepto menciona acción y efecto de trabajar, el Diccionario de la Lengua española define la palabra trabajar como: “ocuparse en cualquier ejercicio, obra u ocupación. Aplicarse con cuidado a la ejecución de alguna cosa. Poner conato y fuerza para vencer alguna cosa. Formar o ejecutar una cosa arreglándose a método y orden.”²

Así, el maestro Rafael de Pina, nos define al Derecho del Trabajo, como un “conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”³

El maestro José Dávalos, nos dice que es un “conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”⁴

Por último, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, mencionado por José Dávalos, lo define como el “conjunto de normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre los trabajadores y los patrones; entre los trabajadores entre si y entre los patrones entre si, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones

¹ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera edición. España 1992. Pág. 758.

² Idem.

³ DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México. 1988. Pág. 223.

⁴ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Editorial Porrúa, México, 1996. Pág. 44.

dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino.”⁵

De las anteriores definiciones, se desprenden varias características que distinguen al Derecho del Trabajo respecto de otras ramas del Derecho; para efectos del presente trabajo, solo haremos mención de las que nos serán útiles, como son:

- a) Trabajador.
- b) Patrón.
- c) Relación de trabajo.
- d) Conflictos de Trabajo.
- e) Solución a los conflictos de Trabajo.

Estas figuras, al ser estudiadas en su individualidad y posteriormente en su conjunto, nos llevarán al estudio y análisis de otras que nos irán acercando al objeto de estudio; es por ello que resulta necesario analizarlas.

1.2 TRABAJADOR

Al buscar la definición de trabajador, nos encontramos con que los autores siempre se remiten a la definición que hace la ley del mismo, por ello únicamente daremos la definición legal y la que nos aporta el Diccionario de

⁵ Ibidem Pág. 43.

la Lengua española, quien lo define como: "Que trabaja. Muy aplicado al trabajo. Jornalero, obrero."⁶

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 8º. Nos establece que: "Trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

La definición legal es suficiente para tener una idea concreta de lo que es un trabajador, pues de ella se desprenden las características o requisitos del mismo.

Los requisitos para que se le considere a una persona como trabajador son:

- a) El trabajador siempre será una persona física.
- b) Esa persona física presta un servicio a otra persona física o moral.
- c) El servicio prestado debe de ser en forma personal.
- d) Por último, el servicio prestado debe de ser de manera subordinada.

1.3 PATRON

Al igual que el trabajador, la ley establece que es lo que se debe de entender por patrón.

⁶ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág.757

El Diccionario de la Lengua Española nos dice que patrón es: “patrono, protector, defensor; el que tiene derecho de patronato. Santo titular de una iglesia o cofradía. Protector especial de una nación, ciudad, profesión, etc. Amo, señor...”⁷

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10, lo define como: “La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Las características del patrón son:

- a) El patrón, podrá ser una persona física o moral.
- b) El patrón es quien recibe los servicios del trabajador.

1.4 RELACION DE TRABAJO

Ya nos quedó claro que estamos hablando de dos personas, una persona (física) presta un servicio que debe de ser de manera personal y subordinada y la otra persona (física o moral) recibe esos servicios, pero, obviamente no es de manera gratuita; por lo cual nos encontramos con otra figura que es la Relación de Trabajo.

Para los efectos del presente trabajo, nos quedaremos con la definición legal de relación laboral, en virtud de que es innecesario profundizar al respecto.

Primeramente daremos una definición a la palabra relación, el Diccionario de la Lengua Española establece que es: “acción de referir o

⁷ Ibidem. Pág. 554

referirse un hecho o una cosa a cierto fin. Lista o catálogo de personas, hechos, cosas, etc. Conexión, correspondencia de una cosa con otra. Informe de lo substancial de un proceso o de alguna incidencia.”⁸

La Ley Federal del Trabajo la define en su artículo 20 como: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dio origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de salario.”

Los elementos de la relación de trabajo son:

- a) Elementos subjetivos: trabajador y patrón.
- b) Elementos objetivos: prestación de un trabajo personal subordinado y el pago de un salario.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que puede haber diversas formas por las cuales se puede dar origen a una relación de trabajo; pero, en realidad casi siempre surge como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

Pensamos que es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo.

⁸ Ibidem. Pág. 646

1.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Sí hacemos una recopilación, ya tenemos a un trabajador que presta un servicio personal y subordinado, a un patrón que recibe ese servicio y que a cambio debe de pagar un salario; con lo que se da una relación de trabajo.

Ahora bien, una vez que existe esa relación de trabajo nacen derechos y obligaciones para ambas partes, por lo cual aparece otra figura, que son las condiciones de trabajo.

Este término, a diferencia de los anteriores, no cuenta con una definición legal, pues ésta solo enlista cuales son las condiciones de trabajo y los principios bajo los cuales deben de desarrollarse en la vida laboral.

Por lo cual tuvimos que acudir a varios autores, y como era de esperarse, todas las definiciones tienden al proteccionismo del trabajador por lo que se olvidaron que los derechos y las obligaciones que son producto de la relación de trabajo también se extienden al patrón.

El Dr. Miguel Borrel Navarro, nos dice: "Las condiciones de trabajo son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones... Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos de trabajo.

Podemos definir las, como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones."⁹

⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Editorial SISTA. México, 1998. Pág. 111.

Para el maestro Mario de la Cueva, mencionado por maestro José Dávalos, establece que las condiciones de trabajo son "...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben de percibir los hombres por su trabajo"¹⁰

El maestro Mario de la Cueva, hace una clasificación de las condiciones de trabajo: condiciones de trabajo de naturaleza individual, condiciones de trabajo de naturaleza colectiva y las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social. Respecto de las de naturaleza individual nos dice que: "son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular..., las de naturaleza colectiva son normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado y las de naturaleza colectiva social son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general."¹¹

Con esta clasificación, podemos afirmar que, pueden existir dos tipos de relaciones laborales, de carácter individual y de carácter colectivo, de tal manera que pueden existir conflictos laborales individuales y colectivos.

Las condiciones de trabajo son las normas conforme a las cuales se determina la forma y términos en que se desarrollará la relación laboral. En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionales e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso,

¹⁰ DÁVALOS, José. Ob. Cit. Pág. 179

¹¹ Ibidem. Pág. 181.

doctrina política, salvo las modalidades consignadas expresamente en la propia ley para trabajos especiales. Aquí surge el principio de igualdad, aunque en la realidad este principio se enfrenta procesalmente a obstáculos.

Las condiciones de trabajo, deben de constar por escrito cuando no existan contratos colectivos de trabajo aplicables; el escrito en el que constan deberá contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con mayor precisión posible; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago de salario y la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo; y otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

Una vez que han sido establecidas por las partes, ya sea en un Contrato Individual de Trabajo o en un Contrato Colectivo de Trabajo, no pueden variarlas unilateralmente; para su modificación u omisión, tanto el patrón como el trabajador deben de llegar a un convenio de común acuerdo de lo contrario, deberán concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar, cuando existan razones económicas que lo justifiquen, que la jornada de trabajo sea inhumana, el salario no sea remunerador, se haga una modificación de las condiciones de trabajo previamente acordadas; utilizando respectivamente el procedimiento para los conflictos colectivos de

naturaleza económica o el procedimiento ordinario de los conflictos individuales de naturaleza jurídica y nunca podrán establecerse condiciones inferiores a los mínimos legales.

1.6 CONFLICTOS DE TRABAJO

Recordemos que, si unimos las características de los términos trabajador y patrón tenemos como resultado, a la relación de trabajo y ésta última debe de desarrollarse bajo ciertas condiciones de trabajo, las cuales resultan ser -como ya lo vimos- derechos y obligaciones, y es precisamente cuando existe la falta de cumplimiento de éstos últimos cuando aparece el desequilibrio entre los trabajadores y los patrones que siempre tiene su origen en las relaciones de trabajo cotidianas del centro de trabajo; es común que al protestar un trabajador o un patrón contra la omisión o comisión de cierto acto que estima contrario a sus derechos, tiene como consecuencia inminente un conflicto de trabajo que en caso de no llegar a un acuerdo respetuoso de los derechos e intereses de ambas partes, lo probable es que las relaciones de trabajo se tornen ásperas y que la atmósfera resulte propicia para el estallido de un conflicto de trabajo.

Conforme vamos avanzando en este capítulo, podemos percatarnos que un término nos lleva a otro, es por ello que ahora definiremos lo que es un conflicto de trabajo. Pero este término se compone de dos palabras, una de ellas es conflicto por lo cual primero la definiremos individualmente y posteriormente lo haremos con ambas palabras.

El Diccionario de la Lengua Española, establece que conflicto es: "lo más recio de un combate. Punto incierto del resultado de una pelea. Combate y angustia de ánimo. Apuro, situación de difícil salida. Presencia de deseos o tendencias opuestas. En el orden laboral, que enfrenta a trabajadores y empresarios."¹²

El maestro Rafael de Pina, en su Diccionario de Derecho, hace referencia al autor Carnelutti, que nos dice que conflicto es: "la colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro."¹³

Ahora bien, el maestro Rafael de Pina define al conflicto de trabajo como: "Cualquier fricción producida en una relación de trabajo. Denominase también conflicto laboral, pudiendo ser individual o colectivo."¹⁴

El maestro Miguel Borrel Navarro, nos dice que por conflicto de trabajo se entiende. "la fricción o colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patrones y trabajadores, las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución."¹⁵

El maestro Mario de la Cueva, que es mencionado en el libro de los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales los define como: "Las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación,

¹² Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 188

¹³ DE PINA, Rafael. Ob.Cit. Pág. 174

¹⁴ Idem.

¹⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Pág. 652

modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”¹⁶

Los conflictos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

a) Atendiendo a los sujetos:

- Entre patrones y trabajadores, (despido).
- Entre patrones, (sustitución patronal).
- Entre trabajadores, (problema de escalafón o preferencia de derechos).
- Entre sindicatos, (detentación o titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo).
- Entre sindicatos y terceras personas, (cuando un sindicato se opone, en su calidad de titular del Contrato Colectivo de Trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio).

b) Atendiendo a los intereses en pugna:

- Conflictos Individuales: son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.
- Conflictos Colectivos: son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que en ellos intervengan.

¹⁶ TENA SUCK, Rafael, Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Trillas. México 1997. Pág.27.

- Conflictos Jurídicos: son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la ley o de contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.
- Conflictos de orden económico: son los que crean, modifican, suspenden, o terminan condiciones de trabajo e igualmente pueden ser individuales o colectivos.

c) Atendiendo a su norma jurídica:

- Por violación de un derecho.
- Por violación a una norma.
- Por inexistencia de condiciones de trabajo justas.
- Por desequilibrio entre los factores de la producción.
- Por incumplimiento de lo pactado.
- Por insometimiento al arbitraje.

Ya sabemos que existen varios tipos de conflictos laborales, pero para efectos del presente trabajo es suficiente con tener una idea precisa de los conflictos individuales de trabajo, pues el procedimiento ordinario laboral es a través del cual se dirimen o se les da una solución a esta clase de conflictos; dicho procedimiento es objeto de nuestro estudio.

Antes de continuar, hagamos una síntesis de lo que hasta ahora llevamos analizado: comenzamos por definir al Derecho del Trabajo, de él se

desprendieron otras figuras jurídicas, tales como, trabajador y patrón que al cumplir una serie de requisitos nace una relación de trabajo entre ellos, por consiguiente surgen derechos y obligaciones que se convierten en estipulaciones bajo las cuales se deberá de regir dicha relación laboral. Pero en el momento en que comienza a darse un incumplimiento de esos derechos y obligaciones entonces se da un desequilibrio entre los factores de la producción, que desemboca en un conflicto laboral, al cual se le debe dar una pronta solución para que aparezca nuevamente la armonía entre las partes.

Pero, si no se llega a un acuerdo entre las partes, sabemos que existen autoridades ante las que podemos recurrir para dar solución a los conflictos laborales, las cuales gozan de jurisdicción y competencia para resolverlos a través de un procedimiento laboral. El Derecho del Trabajo cuenta con una sub-rama que se dedica al estudio de todos los procedimientos que existen para dar una solución a los conflictos de carácter laboral, a la cual se le denomina: Derecho Procesal del Trabajo. Antes de entrar a su estudio, es necesario analizar otras figuras que forman parte de la justificación de su existencia.

1.7 PROCESO Y PROCEDIMIENTO

La Ley, normalmente hace alusión a la palabra procedimiento, por lo que es de suponerse que no existe para los legisladores una diferencia entre

proceso y procedimiento, pues en realidad su estudio de éstos compete a la Doctrina.

Comenzaremos definiendo que es el proceso y posteriormente haremos referencia la procedimiento.

El diccionario de la Lengua Española define al proceso como: "Progreso, transcurso del tiempo. Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno. Agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o penal"¹⁷

El maestro Cipriano Gómez Lara, define al proceso como el "conjunto complejo de actos del Estado, como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general al caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo" ¹⁸

El maestro Rafael de Pina, en su diccionario de Derecho, lo define como el "conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del Derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente."¹⁹

Piero Calamandrei, mencionado en el libro de los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales se refiere al proceso como: "la serie de las

¹⁷ Real Academia Española. Op. Cit. Pág. 605

¹⁸ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Editorial HARLA. México 1990. Pág. 132.

¹⁹ DE PINA, Rafael. Op. Cit. Pág. 400.

actividades que se deben llevar a acabo con el propósito de obtener la providencia jurisdiccional.”²⁰

Los maestros Rafel Tena Suck y Hugo Italo Morales, también hacen mención a Jaime Gusp, quien define al proceso como “una serie de actos que tienden a la actuación de una pretensión, mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello.”²¹

Por lo que respecta al procedimiento, el Diccionario de la Lengua Española, nos señala que el procedimiento es: La acción de proceder. Método de ejecutar algunas cosas. Sistema.”²²

El maestro Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho, nos define al procedimiento como un “conjunto de formalidades o trámites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos.

La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónimo de la de enjuiciamiento como la de proceso lo es de la de juicio.

El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia...”²³

José Ma. Manresa y Navarro, uno de los clásicos del procedimentalismo, dice que, “procedimiento es la aglomeración o reunión de reglas y preceptos a que debe acomodarse el curso y ejercicio de una acción, que se llama procedimiento, y al orden y método que debe seguirse

²⁰ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. Cit. Pág. 16

²¹ Idem.

²² Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 605

en la marcha de la sustanciación de un negocio se denomina enjuiciamiento; el enjuiciamiento determina la acción sucesiva de las actuaciones trazadas por el procedimiento.”²⁴

Las diferencias que existen entre éstos dos términos resultan un tanto complicadas y pueden llegar a confundirse por su estrecha relación, cabe mencionar que hay autores que los consideran sinónimos.

Ambas palabras coinciden en su común etimología, de *procedere*, *avanzar*, pero el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento (que puede manifestarse fuera del campo procesal, como sucede en el orden administrativo o en el orden legislativo) se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre si por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.

El proceso se exterioriza a través del procedimiento y comprende los nexos que entre sus sujetos (en este caso trabajador y patrón) se establecen durante la sustanciación del litigio. Así, el proceso, es un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de maneras de actuar. Pero también es cierto que todo procedimiento no es necesariamente procesal.

“La doctrina contemporánea distingue entre proceso y procedimiento ; el proceso como relación o como situación, es principio o idea jurídica de

²³ Idem.

²⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Diccionario Jurídico 2000, Microsoft México, 2000.

directriz, el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva del los actos jurídicos del procedimiento.”²⁵

De lo anterior, podemos concluir que en materia laboral, resulta ser que el proceso son todos y cada uno de los actos que realizan tanto las autoridades laborales como el trabajador, el patrón y los representantes de ambos, así como terceros ajenos o que no tienen un interés jurídico en la controversia; con la finalidad de que se aplique la ley al caso concreto controvertido para darle una solución. El procedimiento es la exteriorización y formalidad de esos actos.

Como ya lo mencionamos anteriormente, existe una sub-rama del Derecho Laboral, que se encarga del estudio de estos procedimientos, la cual la abordaremos enseguida.

1.8 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Como la esencia misma del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que conociera de esa actividad, en el ámbito laboral.

Antes de entrar al estudio de esta disciplina, resulta necesario dar por lo menos una definición de Derecho Procesal. En tal virtud, el maestro Rafael de Pina, nos señala que se trata del “conjunto de las normas del derecho

²⁵ Idem.

positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio."²⁶

Haciendo un recordatorio de nuestras clases de Derecho Procesal de trabajo, el maestro Alberto Trueba Urbina lo define como el "conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económicos de las relaciones obrero-patronales, inter.-obreros o inter-patronales."²⁷

Armando Porrás López, nos dice que es "aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico."²⁸

Para Francisco Ramírez Fonseca es el "conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades"²⁹

El maestro Miguel Borrel Navarro, lo define de una manera muy completa como, "el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre

²⁶ DE PINA, Rafael. Ob. Cit. Pág. 229.

²⁷ TRUEBA URBINA Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1965. Pág. 18.

²⁸ PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Textos Universitarios. México 1971. Pág. 20

²⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC, México 1998. Pág. 53

las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el Trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho laboral sustantivo, especialmente cuando éste es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del Derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.³⁰

El derecho procesal del trabajo se rige por ciertos principios de derecho especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía.

Los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo; han servido para orientar al derecho mismo.

En efecto, el artículo 685 de la Ley Federal del trabajo, determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven

de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.”

De la anterior disposición, daremos una explicación de cada uno de los principios:

- a) Principio de publicidad: se entiende como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente establecidas por la ley.
- b) Principio de gratuidad: es una Garantía Constitucional, que se expresa en su artículo 17, ...”Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”

No obstante, el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo se establece que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno, más sin embargo exceptúa a los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un laudo, todas las actuaciones laborales son gratuitas.

- c) Principio de inmediatez: consiste en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes.

³⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. Págs. 622 y 623.

- d) Principio de oralidad: el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones, esto no quiere decir que no haya nada escrito, pues resulta necesaria una constancia gráfica de todo lo actuado ante la autoridad, lo cual le sirve para ser valorado al momento de emitir el laudo correspondiente.
- e) Principio dispositivo. A este principio se le conoce también como instancia de parte, es decir, que para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento.
- f) Principio de economía: tiene implicaciones patrimoniales, y persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el juicio laboral.
- g) Principio de sencillez: este principio tenía como fin el no exigir forma alguna en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, bastaba con que las partes precisaran sus puntos petitorios; en la práctica sabemos que esto no es así, pues siempre hay algún representante que asesora a las partes.
- h) Principio de concentración: implica que los juicios deben de ser breves en su tramitación, es decir, debe de haber rapidez.

1.9 JURISDICCION DEL TRABAJO

Las definiciones que analizamos (proceso, procedimiento y derecho procesal, derecho procesal del trabajo), nos hablan de una jurisdicción laboral, es posible que el término jurisdicción nos recuerde nuestras clases de Teoría General del Proceso, por lo cual no olvidemos que también existen la jurisdicción agraria, penal civil, etc.

La jurisdicción y la competencia laborales, nos abrirán el camino para conocer ante quien se dirimen o se da una solución a los conflictos laborales mediante el procedimiento ordinario laboral.

1.9.1 JURISDICCIÓN.

Antes de entrar al tema de la Jurisdicción Laboral, vamos a explicar de manera general los términos de jurisdicción y competencia.

El Diccionario de la Lengua Española, nos dice que "la jurisdicción es el poder o autoridad para gobernar y poner en ejecución las leyes o para aplicarlas en juicio. Termino de un lugar, provincia o Estado. Territorio en que un juez ejerce sus facultades. Autoridad, poder o dominio sobre otro."³¹

En su diccionario de derecho, el maestro Rafael de Pina, define a la jurisdicción como: "Potestad para administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir.

La jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho positivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, Ahora bien, de la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse, a veces, la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez y entonces la actividad jurisdiccional no es meramente declarativa sino ejecutiva también. La actividad que los jueces realizan en el proceso es, por tanto, no solo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que se dicte, cuando sea necesario...³²

El maestro Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales hacen referencia a Hugo Rocco, quien define a la jurisdicción, como: “la actividad con que el Estado interviene a instancia de los particulares, a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.”³³

Para el maestro Cipriano Gómez Lara, la jurisdicción es: “la función soberana del Estado realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.”³⁴

De las anteriores definiciones podemos concluir caracterizando a la jurisdicción:

³¹ Real Academia Española. Ob. Ct. Pág. 423.

³² DE PINA, Rafael. Ob. Cit. Pág. 320.

³³ TENA SUCK, Fernando y otro. Ob. Cit. Pág. 54.

³⁴ GOMEZ LARA, Cipriano. Ob. Cit Pág. 122.

- Es una actividad soberana del Estado.
- Esa actividad soberana solo se puede iniciar a instancia de los particulares.
- Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho.
- Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por la ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga, para la aplicación de esa ley a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

En suma, la jurisdicción, es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto de sus órganos idóneos las controversias surgidas en su territorio.

1.9.2 COMPETENCIA.

Resulta humanamente imposible que una autoridad conozca de todas las controversias o de toda clase de negocios, por tal motivo se ha dividido a la jurisdicción en razón del territorio, de la cuantía, de la materia y grado. Estos criterios de clasificación son conocidos comúnmente con la denominación de *competencia*.

El Diccionario de la Lengua Española, la define como: "disputa o contienda. Rivalidad. Incumbencia. Aptitud, idoneidad. Competición, lucha, capacidad, suficiencia; obligación; potestad."³⁵

La Enciclopedia Jurídica OMEBA, al definir a la competencia hace mención a diversos conceptos que se le han dado a ésta: "la capacidad del órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional. La aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado. La capacidad o aptitud del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, el valor del territorio o de la organización judicial. La facultad que tiene cada juez para conocer en los negocios que la ley ha colocado dentro de la órbita de sus atribuciones. El poder jurisdiccional que la Constitución las leyes o los reglamentos atribuyen a cada fuero y a cada tribunal o juez. ..."³⁶

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, la concibe como: "es la jurisdicción limitada para el conocimiento de cierta clase de negocios, por ello, la competencia es la facultad y el deber del tribunal de resolver determinados negocios"³⁷

El maestro Rafael de Pina, nos dice que " la competencia es la potestad de un órgano de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto."³⁸

En conclusión, la jurisdicción y la competencia no son conceptos sinónimos, no obstante, a veces suelen confundirlos; esta confusión tal vez

³⁵ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 182.

³⁶ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Editorial Heliasta, Argentina 1969. Pág.577

³⁷ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. Cit. Pág. 55.

³⁸ DE PINA, Rafael. Ob. Cit. Pág. 165.

es originada por la íntima relación que existe entre los conceptos, sin embargo, la jurisdicción es una función del Estado, mientras que la competencia es un límite de esa función, es su ámbito validez.

La jurisdicción que tienen los Tribunales o jueces se encuentra enmarcada o delimitada por la competencia, que viene a ser parte de su poder jurisdiccional el que puede ejercer solo dentro de los límites y en la medida que le marque su competencia legalmente determinada; la que puede señalarse en atención a la materia, a la cuantía o valor de lo que es objeto del conflicto, o al espacio o territorio donde actúe, por la que podrá conocer de los conflictos suscitados dentro de su jurisdicción.

1.9.3. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO

El maestro Miguel Borrel Navarro conceptúa a la jurisdicción del trabajo, como "la facultad o capacidad para resolver los conflictos laborales y que le viene atribuida constitucionalmente Constitucionalmente a los tribunales del trabajo, también denominados órganos jurisdiccionales o Juntas de Conciliación y Arbitraje."³⁹

La jurisdicción del trabajo se encuentra plasmada en la fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la

³⁹ BORRELI NAVARRO. Miguel. Ob. Cit. Pág. 629.

decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.”

En relación, a la competencia laboral, se plasman en dos ordenamientos:

- a) La competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, encuentra su sustento en el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo que estipula: “Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, conocer de los conflictos que se susciten dentro de la jurisdicción que no sean competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.”
- b) La competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de ramas industriales, empresas o materias comprendidas en los artículos 123, apartado A fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

1.10 AUTORIDADES DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo contempla expresamente en su artículo 523 las a autoridades del trabajo, siendo unas administrativas y otras jurisdiccionales, las que se encuentran investidas de facultades para dictar normas de trabajo, aplicarlas y revisarlas e intervenir en los actos y trámites que las mismas originen, otorgándoles facultades y competencia para aplicar

las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, dividiendo la competencia en federal y local, como ya lo vimos anteriormente.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, establece que, "La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

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

1.11 CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con todos estos elementos, hemos llegado a los medios legales a través de los cuales se puede llegar a la solución de los conflictos laborales; en el Procedimiento Ordinario Laboral.

Al respecto, nuestra ley laboral únicamente concibe dos alternativas:

- a) Conciliación.
- b) Arbitraje.

A continuación daremos una explicación del concepto de la conciliación, sus características, su clasificación, las partes que intervienen en ella; mencionando las características que debe de cumplir el conciliador. Así también, hablaremos el arbitraje, mencionando la diferencia que existe entre la conciliación y éste último.

Aún y cuando la Ley Federal del Trabajo, no contemple a la mediación daremos una breve explicación de la misma, dando la diferencia que existe con la Conciliación.

1.11.1 CONCILIACION

Antes de entrar al concepto, características y tipos de conciliación, es pertinente señalar su naturaleza jurídica, por lo cual lo haremos a continuación.

1.11.1.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACION

Debemos decir que la Teoría General del Proceso previene a los llamadas equivalentes jurisdiccionales, es decir, además del proceso, que implica que el Estado desempeñe la función jurisdiccional para dirimir las controversias, existen otras formas equivalentes jurisdiccionales que para Carnelutti (nombrado por el maestro Cipriano Gómez Lara) son:

1. "El proceso extranjero.
2. El proceso eclesiástico.
3. La autocomposición.
4. La conciliación.
5. El arbitraje."⁴⁰

Afirmando que, la conciliación es una figura sin vida propia, pues si llega a triunfar, es decir, si a través de la conciliación se resuelve un litigio, llegaríamos a una figura autocompositiva; y, si fracasara el intento conciliador, es decir, si lo que hay es una conciliación frustrada, lógicamente, no tendríamos un equivalente jurisdiccional."⁴¹

Así también, la Teoría General del Proceso previene tres formas de dar solución a los conflictos de intereses tales como: la Autotutela, la Autocomposición y la Heterocomposición. Para efectos del presente trabajo, únicamente haremos mención a la segunda forma pues dentro de ella se encuentra la Conciliación.

⁴⁰ GOMEZ LARA, Cipriano. Ob.Cit. Pág. 8

⁴¹ Ibidem. Pág.9

En la Autocomposición, las partes en conflicto son las encargadas de darle solución a éste, ya sea a través del pacto, de la renuncia o del reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria.

Para un mayor entendimiento, realizaremos un esquema de la Autocomposición:

AUTOCOMPOSICIÓN:

a) Unilateral:

- Desistimiento (renuncia)
 - De la demanda.
 - De la instancia.
 - De la acción.

b) Bilateral:

- Transacción (amigable composición, conciliación)

De lo anterior podemos afirmar que, la Conciliación constituye un medio de resolver los conflictos, de los llamados autocompositivos pero, de carácter bilateral; el conflicto se resuelve por los propios contendientes, aún y cuando en el caso de la Conciliación intervenga un tercero, que nunca impone una solución a las partes.

De forma más estricta, Alcalá-Zamora y Castillo, mencionados en el libro de la maestra María Isabel Romero Pradas, nos dice que, "la Autocomposición se logra mediante concesiones mutuas (bilaterales), donde incluye la transacción, de aquellos otros donde las

concesiones provienen de una sola de las partes (unilateral), que encuadra en el desistimiento y el allanamiento."⁴²

Así, "la Autocomposición no implica por sí la no intervención de un tercero; los terceros pueden intervenir en ella, pero lo determinante es que la solución se logra por obra de las partes, no por obra de dichos terceros, los cuales, en el mejor de los casos, se limitan a proponer una solución, nunca a imponerla, es decir, no están supra partes sino interpartes."⁴³

La composición del litigio puede consistir en que una de las partes ceda en su pretensión material, o la otra en su resistencia, siendo lo normal que se logre mediante concesiones mutuas, con lo que estaremos ante la figura de la transacción, contemplada en nuestro Código Civil en su artículo 2944, la cual consiste en "un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o futura."

De tal manera que, la avenencia lograda mediante recíprocas concesiones tiene todas las características de una transacción, aunque a nivel teórico podamos diferenciar claramente ambas Instituciones: para que exista una transacción es indispensable que haya sacrificios recíprocos de las partes, mientras que la conciliación tiene lugar también cuando una de las partes reconoce plenamente las

⁴² ROMERO PRADAS, Ma. Isabel. La Conciliación en el Proceso Laboral. Editorial Tirant lo Blanch. España, 2000, Pág. 35.

⁴³ Idem.

pretensiones de la contraria, unilateralmente, por ejemplo, allanándose.

1.11.1.2 CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN

El Diccionario de la Lengua Española, conceptúa a la conciliación como, " acción y efecto de conciliar. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que alguien se granjea."⁴⁴

Este concepto nos establece la acción y efecto de conciliar, y es precisamente de este término de donde nace la raíz etimológica de conciliación. Al respecto la Enciclopedia Jurídica nos dice que, conciliar proviene del latín jurídico "*conciliare*, dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes."⁴⁵

Por lo que se refiere al término conciliar, el Diccionario de la Lengua Española la define como, "componer ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia."⁴⁶

El maestro Cabanellas concibe a la conciliación como, "la avenencia entre las partes que resuelven desistir de su actitud enemistosa. Acuerdo de las partes en un acto judicial, previo al inicio de un pleito."⁴⁷

El Instituto de Investigaciones Jurídicas, establece que la conciliación "es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe

⁴⁴ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 531.

⁴⁵ Enciclopedia Jurídica OMEBA. Ob. Cit. Pág. 237.

⁴⁶ Idem.

controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.”⁴⁸

En conclusión, la conciliación es un medio a través del cual se puede llegar a una solución amistosa de los conflictos de intereses, por la falta de cumplimiento de derechos y obligaciones que establecen las leyes, sin la necesidad de llegar a un juicio.

1.11.1.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN.

De los anteriores conceptos podemos señalar las características de la Conciliación, que son las siguientes:

1. Toda conciliación presume la existencia de un conflicto real o aparente.
2. La intervención de las partes en conflicto es decisiva en la Conciliación, cuanto a que, a ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente de manera muy directa, decidir la cuestión.

⁴⁷ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II., Editorial Heliasta . Argentina, 1989. Pág. 255.

⁴⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México. 1999.

3. El órgano conciliador debe limitarse a aproximar a las partes facilitando su encuentro y poner fin, así, a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no se concilian.
4. En la conciliación las partes hacen una concesión recíproca de sus respectivas pretensiones. En ello no juegan elementos jurídicos, sino criterios de mutuo reconocimiento. No se trata de cumplimentar un deber, sino una decisión propia, sin que haya norma ni sentencia que imponga la concesión que se ofrece.
5. La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de lo contrario no tendría una razón de ser.
6. En la conciliación se pueden ventilar intereses jurídicos; individuales y colectivos.

1.11.1.4 CLASIFICACION DE LA CONCILIACIÓN.

La conciliación la podemos clasificar de la siguiente manera:

- a) Administrativa.
- b) Jurisdiccional.
- c) Voluntaria.
- d) Obligatoria.

La Conciliación Administrativa en el rubro laboral, "es aquella que desarrolla la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de sus áreas competentes, así como las dependencias de trabajo de los Gobiernos Estatales"⁴⁹

La figura de la Conciliación Administrativa, tiene una gran tradición y desarrollo en los conflictos laborales de carácter colectivo.

La Conciliación Jurisdiccional, "es la que se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es un acto de autoridad jurisdiccional que tiene por objeto resolver un conflicto, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que dio motivo a ello."⁵⁰

La Conciliación Voluntaria "se trata de un sistema admitido por la Ley, en donde las partes deciden reunirse para discutir un conflicto y para ello nombran un conciliador, persona que deberá ser preferentemente conocedora del problema, puede ser totalmente ajena a las partes, lo cual dará mayor imparcialidad."⁵¹

La Conciliación Obligatoria "existe cuando la ley lo determina y reglamenta el procedimiento a seguir; quien funge como conciliador es un funcionario del gobierno."⁵²

⁴⁹ CERON, Alfredo. Ponencia en la XL Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo. Campeche, abril del 2000. Pág. 5

⁵⁰ Ibidem. Pág. 8

1.11.1.5 PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACIÓN.

Las partes que intervienen en la conciliación, son el trabajador, el patrón y el conciliador.

Respecto del trabajador y el patrón ya dimos su definición, por lo cual únicamente nos enfocaremos a la figura del conciliador.

No existe una definición legal del conciliador, pero el Diccionario de la Lengua española lo concibe como: "que concilia o es propenso a conciliar o conciliarse."⁵³

Es importante hacer referencia a las cualidades que debe tener el conciliador de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- a) Independencia e imparcialidad.
- b) Dedicación.
- c) Experiencia en relaciones humanas.
- d) Trato cordial y amistoso.
- e) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- f) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

⁵¹ HORI ROBAINA, Guillermo. Ponencia presentada en el Curso Internacional de Actualización en Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho "Braz Cubas". Sao Paulo, Brasil, 1984. Pág. 10

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

Como veremos en el capítulo III, nuestros conciliadores, en materia laboral no tienen algún código de ética para cumplir con cierto perfil y realizar su función bajo algunos lineamientos.

1.11.2 ARBITRAJE

Por lo que se refiere al Arbitraje, únicamente daremos algunas definiciones y un pequeño estudio comparativo con la Conciliación.

1.11.2.1 CONCEPTOS DE ARBITRAJE.

La palabra arbitraje, proviene del latín *arbitratus*, de *arbitror*.

El diccionario de la Lengua Española, lo define como la "acción o facultad de arbitrar. Juicio arbitral ... Se refiere a la acción o efecto de arbitrar, es decir, "dar o poner arbitrios. Proceder uno libremente, usando de su facultad o arbitrio. Discurrir, formar juicio. Juzgar como árbitro. Resolver un tercero, de manera pacífica un conflicto entre partes."⁵⁴

El maestro Rafael de Pina, lo concibe como la "actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados. Resultado de dicha actividad."⁵⁵

Por último, el Instituto de Investigaciones Jurídicas, nos dice que "es una forma heterocompositiva, es decir una solución del litigio, dada por un tercero imparcial, un juez privado o varios, generalmente designado por las

⁵⁴ Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 55

⁵⁵ DE PINA, Rafael. Op. Cit. Pág. 97.

partes contendientes, siguiendo un procedimiento que aunque regulado por la ley adjetiva tiene un ritual menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional. La resolución por la que se manifiesta el arreglo se le denomina laudo, cuya eficacia depende de la voluntad de las partes o de la intervención judicial oficial, según las diversas variantes que se presenten.”⁵⁶

En conclusión, el arbitraje, es también una forma de solución a los conflictos jurídicos que se llegaren a presentar, en el cual es tomada en cuenta la voluntad de las partes por un tercero el cual puede dar posibles soluciones y las partes obligarse a su cumplimiento.

1.11.2.2 DIFERENCIA ENTRE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Al respecto podemos mencionar que la diferencia radica en que, la conciliación es un acto jurídico pre-procesal, cuya finalidad primordial es evitar el juicio laboral que alguna de las partes quisiera iniciar, procurando el avenimiento de las mismas, con el objeto de llegar a un acuerdo.

A su vez el arbitraje es el procedimiento mediante el cual la autoridad laboral tiene facultad decisoria para resolver el conflicto planteado y las partes, la obligación de someterse al fallo correspondiente.

Si la conciliación ha dado resultado, el arbitraje no tiene razón de ser; en caso contrario, el arbitraje es inminente.

⁵⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Op. Cit. Pág. 199.

1.11.3 MEDIACIÓN

Por lo que se refiere a esta figura, únicamente daremos un concepto y los alcances que tiene a diferencia de la conciliación; pues en variadas ocasiones suelen confundirse ambas figuras.

Así, Alonso García, mencionado por el maestro Néstor de buen, nos dice que la mediación es "la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones -o a la solución de conflictos- ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.

La mediación constituye una institución jurídica, que exige la presencia de un tercero, el cual desempeña una función activa, y no de simple aproximación de los puntos de vista de las partes. Debe conducir a la formulación de una propuesta cuya fuerza derivará principalmente de la valoración moral que deba hacerse del mediador, esto es, de su prestigio y seriedad."⁵⁷

La diferencia que existe entre la Conciliación y la Mediación, consiste en que la primera persigue simplemente una función de acercamiento de las partes, las que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que

⁵⁷ DE BUEN LOZANO, Ernesto. Derecho procesal del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México 1996. Págs. 96 y 97

evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados, sino que pueden tener un contenido diferente.

En realidad lo que ocurre en la práctica, como lo veremos más adelante, es que los conciliadores suelen extender su tarea convirtiéndose en verdaderos mediadores, sin asumir formalmente ese carácter, y a ese efecto sugieren soluciones en lugar de limitarse a limar las asperezas del conflicto.

CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN.

2.1 ANTECEDENTES GENERALES.

La Conciliación tiene orígenes muy remotos y son ellos los que nos permiten afirmar que ésta ha tenido un favorable y acertado funcionamiento para dirimir o dar solución a conflictos de naturaleza jurídica que a través del tiempo se han ido presentando; y conforme ha ido evolucionando la humanidad esta figura lo ha hecho a la par; por lo que haremos un breve recorrido por la historia.

2.1.1 LA CONCILIACIÓN EN LAS LEYES DE LA ANTIGUA GRECIA.

“En Grecia la conciliación se encontraba regulada por la legislación, contemplando la figura de los funcionarios “Tesmotetes”, quienes una vez examinados los hechos litigiosos conducían a las partes a transigir con el propósito de poner fin a los conflictos judiciales.

2.1.2 LA CONCILIACIÓN EN LA ANTIGUA ROMA.

La Conciliación no se encontraba regulada en las Doce Tablas pero, sí contenía normas relativas a una figura, la que aunque no es del todo igual a aquélla sí tiene muchos puntos de semejanza como lo es la transacción. Sin

embargo, Cicerón aconsejaba la Conciliación diciendo de ella que era un acto de liberalidad de digno elogio y provechoso para quienes lo realizaban.

2.1.3 LA CONCILIACIÓN EN LA ETAPA DEL CRISTIANISMO

El cristianismo constituyó una doctrina con fundamentos y principios moralistas que tuvieron gran influencia en las sociedades de los países y en los ordenamientos jurídicos a través del tiempo.

El cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso merced al espíritu de caridad y de paz que lo animan. El Capítulo V del Evangelio de San Mateo dice: Transige con tu adversario mientras estés con él en el camino, no sea que te entregue al juez, y los mismos Evangelios aconsejan que aquel a quien reclamen una cosa, dé lo que le pidan y algo más; estos principios se tradujeron ya a las leyes Españolas de la Edad Media.

2.1.4 LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA.

Las leyes Españolas de la Edad Media establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se habla de la Institución del Pasisi Adscretor, que era el enviado por el rey a las partes, con la intención de que las aviniera, y socialmente era la Conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la Monarquía Visigoda.

También se le ve recomendada en las Partidas y se refiere de un modo concreto a los amigables componedores. La conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y XIX, apareciendo primero con tal

carácter en los pueblos del norte adoptándose distintos sistemas, mientras que en algunos países como Francia y España, se declaraba obligatoria el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes el intentarlo o no. En general la conciliación de las partes se encomendaba al Juez, pero mientras que en algunas legislaciones como la Alemana, este Juez era el mismo al que correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como la Francesa y la Española era un Juez distinto.

Por lo que en particular se refiere a España la Conciliación se introdujo con carácter permanente y necesaria como previa para entablar cualquier pleito, según lo señalaba la Constitución de 1812, en la que se tomaba la forma del juicio para adoptar el proceso conciliatorio, encargándolo al Alcalde de cada pueblo, conjuntamente con dos hombres buenos, nombrando uno por cada parte, correspondiendo al Juez, después de oír tanto a las partes como a los mediadores, dictar la providencia que le pareciera conveniente para terminar con el litigio, aunque tal providencia no tenía carácter decisorio, sino extrajudicial, pudiendo las partes no adoptar tal resolución. Por su parte la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 admitió la Conciliación conservando la forma de juicio misma que se ha perdido en la ley vigente, tanto por la razón fundamental de que, no habiendo verdadera sentencia, no debe hablarse de un juicio así como por el hecho de que los antiguos juicios de conciliación cayeron en descrédito.⁵⁸

⁵⁸ Cfr. ARIZPE DAVILA, Ignacio. Historia del Derecho del Trabajo, Tomo. I, Editorial Porrúa. México 1974. Págs. 295-310

2.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO

La Revolución de 1910, encontró a México en un estado feudal y aunque la Revolución fue predominantemente agraria, ya con anterioridad y a costa de derramamiento de sangre, se expuso la necesidad de resolver los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo; basta recordar los movimientos de Río Blanco y Cananea.

Algunos Gobernadores de los estados de la República expedieron Leyes tendientes a resolver conflictos laborales, las cuales contenían normas tendientes a proteger a los trabajadores; pero normalmente eran letra muerta al momento de su aplicación.

De tal manera que, durante el período de 1917 a 1928, antes de la aparición de la primera Ley Federal de Trabajo en México los ordenamientos que regulaban las relaciones de trabajo y los conflictos que de ellas se derivaban, fueron expedidas por las legislaturas locales de los estados.

Así, en orden cronológico mencionaremos las leyes que en materia laboral han tenido vigencia en México aunque no una efectiva aplicación, y solo desarrollaremos aquellas que tuvieron una vida práctica en la resolución de los conflictos.

- La Ley de Vicente Villada, siendo, éste Gobernador del Estado de México expide esta Ley sobre accidentes de trabajo.

- La Ley de Bernardo Reyes, expedida en el estado de Nuevo León del 9 de noviembre de 1906, que al igual que la anterior regula los accidentes de trabajo pero, de una manera más completa.
- La legislación del estado de Jalisco que fue anterior a la de Veracruz; siendo Gobernador don Manuel M. Dieguez, se expidió la ley que lleva su nombre y contempla únicamente el descanso dominical.
- La Ley de trabajo de don Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje; cuyas funciones serían las de resolver todos los conflictos entre los trabajadores y los patrones.
- La Ley de Cándido Aguilar, promulgada en Veracruz el 19 de octubre de 1914 que consigna la jornada de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza e inspección de trabajo.
- La Ley de Agustín Millán, siendo gobernador provisional del estado de Veracruz, promulgó el 6 de octubre de 1915 la Ley de Asociaciones Profesionales que sancionó y regulo la formación de los sindicatos a los que concedió personalidad jurídica, siendo obligatoria registrarse ante las Juntas de Administración Civil.⁵⁹

Entremos al estudio de las dos leyes que constituyen uno de los ensayos más importantes en la legislación en materia de Trabajo, las cuales en esa época dieron solución a los problemas laborales.

⁵⁹ URIBE OLVERA, Silvana. Revista artículo 123, núm.5. "La Conciliación y la Figura de la Conciliador en los Conflictos Laborales". México, 1994. Pág. 83

simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy; que para hacer una labor que perdure y produzca los favorables resultados que se desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que se inician las agrupaciones obreras y de dichas bases la más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto a las entidades activas e inteligentes del país; que deseando el Gobierno de mi cargo la descentralización paulatina establezca el respeto de las entidades activas e inteligentes del país; y, tomando en consideración la iniciativa que este respecto presente el abogado consultor de la Sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General de Gobierno.⁶⁰

A continuación haremos una transcripción de los artículos más importantes del decreto mencionado.

“ARTICULO 1. - Se establece con el carácter de permanente el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como lo indica su nombre, intervenga como tribunal de investigación y resolución de los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.”

“ARTICULO 2. - El Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, se compondrá de cuatro miembros de planta, dos accidentales y un tercero en discordia...”

“ARTICULO 7. - Como se dice en el artículo primero, el Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones entre el capital

⁶⁰ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial SISTA. México, 1989.

y el trabajo, formando en cada caso expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte que emitirá dentro de igual término, con una acta de conciliación que se levantará en virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de veinticuatro horas no se apelare de ella ante el tercero en discordia, se considerara firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo que será inapelable, dentro de las veinticuatro horas siguientes.”

“ARTICULO 10. - La sentencia que dicte el Consejo o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio formalmente celebrado y deberá respetarse por el término que se estipule.”

En realidad, este procedimiento no tiene el carácter de conciliatorio porque no se nos menciona ninguna composición amigable o una avenencia entre las partes en conflicto (característica esencial de esta figura); se habla de una acta conciliatoria pero, no se explica bajo que términos o circunstancias se debe llegar a ella. Y aún, cuando del artículo primero se puede deducir que se aplica tanto para conflictos individuales como colectivos en los subsecuentes podemos determinar que este procedimiento era utilizado para la solución de huelgas (conflictos colectivos).

A fin de cuentas, es una resolución impuesta a las partes.

Las facultades y atribuciones de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje estaban previstas en el artículo 25 del ordenamiento en comento que a la letra dice:

"ARTICULO 25.- Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargaran de aplicar en toda su extensión, leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten las diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos."⁶¹

Las Juntas de Conciliación se establecerían en cada Distrito Industrial, formadas por uno o dos representantes de los grupos sociales, sin que interviniera el Estado; debiendo celebrar convenios industriales entre los trabajadores y los patronos; dar formulas de arreglo entre éstos las cuales tenían el carácter de provisionales durante un mes, mientras se resolvía en definitiva el conflicto ante el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba por un miembro designado por las Uniones de Trabajadores, otro más nombrado por los patronos y un Juez

⁶¹ BAEZ MRTINEZ, Roberto. Ob. Cit. Págs. 157-170

Presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación en Pleno; en caso de no haber mayoría lo nombraba el Gobernador.

El Tribunal de Arbitraje, tenía poderes de investigación, examinaba libros de contabilidad, practicaba inspecciones, realizaba conciliaciones entre las partes en conflicto.

2.2.2 LA LEY DE TRABAJO DEL ESTADO DE VERACRUZ DE 1918.

Siendo Gobernador del estado, el General Cándido Aguilar, el 14 de enero de 1918 se expidió la primera Ley de Trabajo, la cual fue tomada como ejemplo para los demás Estados de la República.

Esta Ley crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su artículo 163.- "Para la solución de todos los conflictos que surjan entre los patronos y los trabajadores con motivo del Contrato de Trabajo y aplicación de esta Ley, se crean:

- I. Las Juntas Municipales de Conciliación;
- II. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

El procedimiento de Conciliación comprendía dos períodos; el primero de investigación y el segundo de conciliación. El primero se desarrollaba en dos sesiones y la segunda en una sola sesión, no se exigía la comparecencia personal de las partes ante la Junta, las partes expresaban lo que a su derecho convenía sin guardad ninguna formalidad.

Era obligación de los miembros de la Junta avenir a las partes mediante posibles soluciones que ellas mismas daban a las partes en conflicto, en caso de no ser aceptadas, el asunto era turnado a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, levantándose un acta de la audiencia y agregándose los documentos que se hubieran exhibido.

En caso de ausencia de ambas partes, se disolvía la Junta y ni el patrón ni el trabajador tenían derecho de llevar a conciliación posteriormente el mismo asunto.⁶²

Son sin duda, las legislaciones de Yucatán y Veracruz tuvieron una influencia determinante en el Congreso Constituyente de 1917, pues como veremos más adelante, las Leyes Federales de Trabajo retoman varios de los preceptos de estas dos leyes que en su momento no sólo tuvieron conocimiento del problema obrero por el que atravesaba nuestro país antes de la Constitución de 1917, sino que quisieron darle solución al establecer los organismos de Conciliación y Arbitraje; dándole una gran importancia a la solución de los conflictos mediante una avenencia entre las partes.

A continuación, haremos un estudio de las respectivas Leyes Federales de Trabajo que han tenido vigencia en nuestro país.

2.2.3 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 Ortiz 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.

De tal manera que, respetaba todos y cada uno de los principios consignados en el artículo 123 de la Constitución Federal; legitima, en el sentido de darles fuerza de ley, plasmando las conquistas obtenidas por los trabajadores en su lucha para alcanzar su mejoramiento en esta ley.

Cabe señalar que la reforma constitucional que se dio el 31 de agosto de 1929, en la cual se encomendó al Congreso de la Unión la expedición de las leyes relativas al trabajo, tuvo como consecuencia que, tratándose de una materia federal, no podían seguir legislando sobre ella los gobiernos locales, tampoco podían establecer la organización y funcionamiento de sus Tribunales del Trabajo. En consecuencia, en los estados en los que no se habían expedido leyes en materia de trabajo, no era posible que los gobiernos respectivos las dictaran; por lo que todas las leyes locales en materia laboral sirvieron de apoyo para la realización de la ley en comento y posteriormente fueron abrogadas.

⁶²Cfr. Archivo General. Departamento de trabajo Volumen I, Expediente 4. México 1918.

Dicho lo anterior, pasemos al estudio de lo que fue la iniciativa de ley, comenzando con 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 la relación entre los obreros y patrones 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 solo 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.

"2. El Gobierno actual, por su origen y 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 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 de trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualistas, que funda la relación de 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 de 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.

“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 vinculadas 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 por medio de esta legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado a fines transitorios aquello que afecta a los intereses más vitales y permanentes del país.

"4. El respeto a la necesidad 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 de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales de Trabajo, buscándose solo 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, así como los trabajos preparatorios del Proyecto de Ley Federal que se formó durante el Gobierno interino del señor Licenciado don Emilio Portes Gil, y

principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

“Solo de una manera accesoria, y más bien para tener términos 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 impulsado 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 solo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajado y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto.”⁶³

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, tales como:

- Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a las que les correspondía el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se produjeran dentro de su jurisdicción, y que no fueren de la competencia de las federales. Se instalaban y funcionaban permanentemente en la

capital de los estados. Dentro de sus facultades y atribuciones estaban la de conocer en conciliación todas las diferencias o conflictos colectivos que se suscitaran entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellas o solo entre éstos, siempre que se derivaran del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste y que afecten a todas las industrias del estado, representadas en la Junta y en caso de no llegar a un arreglo entre las partes conocer y resolver en arbitraje las diferencias; Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas Municipales de Conciliación.

- Las Juntas Municipales de Conciliación que tenían una función meramente conciliatoria se integraban cada vez que era necesario y solo eran permanentes en las regiones donde el desarrollo y el progreso de la industria las hiciera necesarias. Dentro de sus atribuciones estaban las de conocer en conciliación, dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tuvieran el carácter de individuales o colectivos y que no fueren de la competencia de las Juntas Federales; pasar al conocimiento de las Junta Central

⁶³ Comité de Bibliotecas, Sistema Integral de Información y Documentación. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados, LIII Legislatura. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo De 1931.

correspondiente las controversias que fueren de competencia exclusiva de ésta y los conflictos en los que no se hubiere obtenido un avenimiento entre las partes.

- Las Juntas Federales de Conciliación, eran únicamente de avenencia y su intervención en los asuntos que les competían se limitaba a procurar que las parte llegaran a un entendimiento y al igual que las Municipales se integraban cada que era, conocían de jurisdicción federal;
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que se estableció en la Ciudad de México, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre los trabajadores y patrones, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surgieran entre trabajadores o patrones, en empresas o industrias que se les considerara de concesión federal o que desarrollaran actividades total o parcialmente en zonas federales. Su competencia se limitaba por razón de la materia; a su vez, esta Junta se integraba por Juntas Especiales. Algunas de sus atribuciones y facultades eran las de conocer en conciliación de las diferencias o conflictos que tenían a su cargo las Juntas Federales de Conciliación, ya sea que tuvieran el carácter de individuales o de colectivos y que afectaran de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción

federal; conocer en conciliación y arbitraje de los conflictos colectivos fueran o no de jurisdicción federal, suscitados entre patrones y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre éstos, cuando se vieran afectados dos o más entidades federativas; así también conocían en conciliación y arbitraje de los conflictos que surgieran en relación con el contrato colectivo que hubiera sido declarado como obligatorio en términos de la propia ley, cuando regía en más de una entidad federativa; cuidar que se integraran y funcionaran debidamente las Juntas Federales de Conciliación.

- Las Juntas Especiales que integran a la Federal de Conciliación y Arbitraje, tenían como facultades y atribuciones conocer en conciliación de las diferencias o conflictos que conoce la Federal de Conciliación y Arbitraje y en caso de no llegar a un convenio conocía del conflicto en arbitraje.

Dada la anterior explicación, podemos concluir que tanto las Juntas Municipales como las Juntas Federales de Conciliación eran meramente de avenencia y que todo conflicto materia de su conocimiento solo se limitan a dar una solución amigable pues no se continuaba el procedimiento de arbitraje ante ellas, sino que se transfería a las Juntas Centrales o la Federal de Conciliación y Arbitraje para que se terminara el conflicto a través de la emisión de un laudo.

Ahora, entremos al estudio del procedimiento de conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación.

1. En caso de suscitarse algún conflicto laboral, el patrón o el trabajador interesados acudían a la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según el caso, ya fuera por comparecencia o por escrito. (artículo 490)
2. Dentro del término de 24 horas las partes en conflicto debían de nombrar a un representante, las personas designadas presentaban su protesta de ley dentro del término de 24 horas siguientes al momento en que les era comunicado su nombramiento. (artículo 491)
3. Una vez que se integraba la Junta en los términos anteriores, se señalaba el día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación. (artículo 492)
4. El día de la audiencia, cada una de las partes comparecía personalmente y manifestaba lo que a su derecho convenía; en ese momento la Junta procedía a avenir a las partes y en caso de llegar a un acuerdo se daba por terminado el conflicto y las partes quedaban obligadas a cumplir el convenio. (artículo 494)
5. Si ambas partes no acudían a la celebración de la audiencia se archivaba el expediente hasta nueva promoción, pero si solo una de las partes era la que no acudía se le escuchaban sus manifestaciones y se recibían sus pruebas. (artículo 498)

6. En caso de no llegar a un arreglo, la Junta en ese acto citaba a las partes para que dentro del término del tercero día se formulara la demanda y se opusieran excepciones respectivamente y se rindieran las pruebas que los interesados estimaran convenientes. (artículo 495)
7. Una vez que la Junta recibía las pruebas, como amigable componedora dentro del tercero día siguiente redactaba una opinión (no era considerada como laudo), la cual se notificaba a los interesados para que dentro del término de 24 horas manifestaran si la aceptaba o no; apercibiéndolas de que en caso de no hacer uso de ese derecho dentro del término señalado se tendría por consentida para todos los efectos legales a los que hubiera lugar. (artículo 495)
8. En el supuesto de que las partes llegaran a un convenio o aceptaran expresamente la opinión de la Junta su sanción quedaba a cargo de la Junta de Conciliación, pero su ejecución le correspondía al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. (artículo 496)
9. En caso de que una de las partes o ambas no estuvieran de acuerdo con la opinión emitida por la Junta, una vez que lo hacen de su conocimiento a esta última se remite el expediente a la Central o Federal de Conciliación y arbitraje, según sea el caso. En el acuerdo que mandaba remitir el expediente contenía una prevención para las partes para que éstas dentro

de las 24 horas siguientes señalarán el lugar para recibir toda clase de notificaciones. (artículo 497)

En el procedimiento de conciliación se buscaba que las partes llegaran por todos los medios a un convenio antes de someterse al arbitraje obligatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues no obstante que primero la Junta trataba de avenirlas, al no lo lograrlo emitía una opinión que creía favorable para ambos intereses en conflicto. La autoridad al emitir su opinión la funda y motiva; seguramente hace una valoración de pruebas por lo que se puede presumir que más que una opinión es un laudo.

Resulta lógico pensar que la buena voluntad de los legisladores para que se diera un arreglo conciliatorio hizo necesario este procedimiento un tanto complicado.

Una vez que concluye este procedimiento de conciliación, el asunto pasa a un nuevo procedimiento ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje en donde también existe una etapa de conciliación, cabe mencionar que la ley no señala si este procedimiento es potestativo o se puede acudir a este último sin la necesidad de agotar la instancia conciliatoria ante las Juntas Municipales o Federales; por lo cual entramos a su estudio; pero únicamente a lo que es objeto de nuestro estudio, la etapa conciliatoria.

1. Se presentaba una reclamación por la parte interesada al Presidente de la Junta Central o la Federal de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, quien señalaba el día y la hora

para la celebración de una audiencia de conciliación y demanda y excepciones que tenía lugar dentro del tercer día, apercibiendo al de mandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo en caso de que no compareciera. (artículo 501)

2. El día y hora señalados el patrón y el trabajador debían comparecer ante la Junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. (artículo 502)
3. El acto de conciliación se celebrara de la siguiente manera:
 - El actor comenzaba exponiendo su reclamación (lo que pedía y la causa o título que tenía para ello). Además debía de hacer mención de los fundamentos en que se apoyaba.
 - El demandado contestaba lo que era conveniente en defensa de sus intereses y podía también exhibir los justificantes en que fundara sus excepciones.
 - Después de la contestación se dejaba a potestad de las partes replicar o contra replicar.
 - En caso de no haber avenencia entre ellos, la Junta procuraba avenirlos, como un componedor amigable, y para tal efecto, el Presidente o su Auxiliar consultando el parecer de los representantes proponía una resolución que a su juicio fuese propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y la equidad de la

proposición que se le hacía en vista de sus respectivas alegaciones.

- Por último, si las partes llegaban a un acuerdo, la solución propuesta ponía término al conflicto. El acta en que constaba el arreglo convenido, debía de ser entregado con copia a las partes y aprobado por las Juntas; ese convenio tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo lo que tenía como consecuencia su ejecución, previo mandamiento del Presidente de la Junta respectiva. (artículos 502 y 506)
- A falta de un arreglo se daba inicio al arbitraje.

Cabe mencionar que, dentro de la etapa de arbitraje existía la figura de la reconvención, en donde se intentaba una avenencia de las partes para lo cual se abría nuevamente un breve periodo de conciliación al efecto.

El procedimiento que se llevaba ante las Juntas Centrales o la Federal de Conciliación y Arbitraje es similar al de las Juntas de Conciliación, en ambos se nombra a un representante legal por cada parte en conflicto solo que en las Juntas de Conciliación únicamente toma protesta del cargo, pero en ningún momento comparece pues en el procedimiento meramente conciliatorio las partes comparecen personalmente y la ley no establecía que en caso de que las partes no comparecieran personalmente lo podrían realizar sus representantes lo cual sí fue establecido en el procedimiento de conciliación y arbitraje en el cual también se tomaba en cuenta la opinión de los representantes para la emisión de una posible solución por parte de la

crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana. El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres mejorar sus niveles de vida. Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser, según se dijo en líneas anteriores, un derecho dinámico que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida en que el desarrollo de la industria lo permita. Solamente así se realizarán los ideales de justicia social que sirvieron de base a la Revolución Mexicana y están inscritos en nuestra legislación.”⁶⁴

Estas fueran las palabras con que el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el día 12 de diciembre de 1968 inició su escrito de iniciativa de ley de la llamada “Nueva Ley Federal del Trabajo.”

La exposición de motivos que se plasmaron en ella fueron una breve explicación de cada uno de los títulos y capítulos en que se dividió la ley, a diferencia de la ley del 31 que se hicieron de manera general; por lo cual únicamente haremos un extracto de los puntos importantes para el presente trabajo.

“... XLIX Organización de la Juntas. La jurisprudencia y la doctrina han sostenido que nuestra Constitución encomendó la justicia de trabajo a una instancia única. El proyecto aceptó este punto de vista, pero, al mismo tiempo, consideró los problemas que se han suscitado con motivo de la

⁶⁴ Comité de Bibliotecas, Sistema Integral de Información y Documentación. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados, LIII Legislatura. Palabras Presidenciales Introdutorias a la Exposición de

centralización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México y en las capitales de las Entidades Federativas; en ocasiones, resulta difícil, particularmente para los trabajadores, acudir a las ciudades en donde radican las Juntas; por otra parte, el volumen de negocios de que debe conocer cada una de ellas es de tal manera grande, que no puede impartirse justicia pronta y expedita; finalmente, los negocios de menor cuantía exigen una tramitación más rápida de aquellos otros en los que se ventilaban intereses de ciertas magnitudes. La Ley Federal del Trabajo adoptó el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben de estar sometidos a una instancia única, sin embargo es posible establecer varias Juntas en cada una de las Entidades Federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales.

" Partiendo de las ideas anteriores, el Proyecto adoptó los principios siguientes: en primer lugar, las juntas de Conciliación que han venido funcionando al amparo de la legislación vigente deben ejercer una función meramente conciliadora, pero se elevan a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. En segundo lugar, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residirá en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieren las necesidades del Trabajo y el Capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y de su competencia territorial. En tercer lugar, las Juntas de Conciliación y

Arbitraje deberán funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe de del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrán establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial.

“ Las Juntas de Conciliación. Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando.

“...Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sea de tal naturaleza que exista el peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expreso, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de las prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

“ Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patronos pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con este criterio se resolvió una duda que ha subsistido en la jurisprudencia y en la doctrina hasta nuestros

días, y se dio oportunidad a los trabajadores y a los patronos para que eviten un trámite que, en ocasiones, resulta innecesario."

"L.I. Juntas de Conciliación y Arbitraje. La organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fue objeto de especial preocupación, pues una justicia pronta y expedita es la mejor garantía y, además, un motivo de confianza de los hombres en sus instituciones jurídicas.

"... LVIII. Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. El procedimiento ante estas Juntas es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador. Este procedimiento se analizará más adelante.

" LIX. Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito; se procura evitar hasta donde es posible, los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y de arbitraje. La cuarta característica deriva de la circunstancia de que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del Gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutan de un poder amplio para

investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad; con este propósito el Proyecto amplía las disposiciones de la ley sobre lo que se llama "diligencias o probanzas de mejor proveer". Finalmente, el Proyecto recogió el principio contenido en el artículo 550 de la Ley vigente, que da a las Juntas la característica de "tribunales de equidad."⁶⁵

Este procedimiento se analizará posteriormente.

Esta nueva Ley, que entro en vigor el día primero de abril de 1970, ya no contempla a las Juntas Municipales de Conciliación así como a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y solo reconoce a las Juntas de Conciliación (locales y federales) y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales y federales); así también, hace expresamente potestativa la facultad que tienen los interesados para acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas de Conciliación, pueden ser permanentes o accidentales, dependiendo de las necesidades del lugar en que se encuentren; se convierten de Conciliación y Arbitraje en razón de la cuantía del asunto.

Ahora sí, entremos al estudio de las funciones, atribuciones y los procedimientos ante las Juntas, que son de nuestros intereses:

Comencemos por la Juntas Federales de Conciliación, quien a la luz de la nueva Ley de Trabajo tiene las siguientes funciones: actuar como

⁶⁵ Comité de Bibliotecas, Sistema Integral de Información y Documentación. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados, LV Legislatura. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo De 1970.

instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; actuar como instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, este artículo con su fracción se refiere a lo que anteriormente se comentaba, actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excedan del importe de tres meses de salario.

Tiene dentro de sus facultades y obligaciones, están las siguientes:
(artículo 600)

1. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.
(fracción I)
2. Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
(fracción III)
3. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. (fracción IV)

Ahora, hablemos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a quien le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscite entre trabajadores y patrones solo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos intimamente

relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV. (artículo 604)

Es la segunda vez que vemos mencionada la fracción IV del artículo 600, en donde se establece la competencia en razón de la cuantía del asunto, con el objeto de tener una justicia pronta y expedita; pues en variadas ocasiones el trabajador gasta más en trasladarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje más cercana que lo que económicamente demanda. Se debe de reconocer la labor de los legisladores al incluir este precepto, que una vez más otorga protección a la clase trabajadora.

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación, se encuentra reglamentada únicamente en tres artículos que van del 601 al 603, en los cuales se estipula que funcionarán en los Estados y Territorio, dejando a potestad del Gobernador instalarlas en los Municipios o zonas económicas que él determine; éstas Juntas no funcionarán en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y, por último les son aplicadas las disposiciones designadas a las Juntas Federales de Conciliación.

Por último, tenemos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que al respecto, la ley previó que funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 621)

Si hacemos un recordatorio de la Ley del 31, las Juntas con función meramente conciliatoria no contaban con una competencia en razón de la

cuantía por lo cual nunca podían elevarse al rango de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Entremos al estudio del Procedimiento ante las Juntas de Conciliación que se encuentra contemplado en el Capítulo IV en el artículo 748, el cual señala: En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito al actor o al en que hubiese quedado integrada la Junta Accidental;
- II. Si el actor no concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción;
- III. La Junta procurará avenir a las partes; exhortándolas para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.
- 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 de Conciliación y Arbitraje; y
- VI. El convenio a que lleguen las partes estará 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.

Las diferencias que existen con la Ley de 1931, radica primeramente en la comparecencia de las partes, pues no se señala si debe de ser personalmente o por medio de representante, ni siquiera se hace mención de éste último; otra diferencia importante es que el periodo de tiempo de este procedimiento se reduce considerablemente, pues las autoridades por una sola ocasión tratan de avenir a las partes y ponen a consideración una posible solución.

En el capítulo V de la Nueva Ley es reglamentado el Procedimiento de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica en el cual se establece que, el Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y 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, únicamente se transcribirán las fracciones relativas a la conciliación:

- I. La Junta exhortara a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;
- II. Si las partes llegan a un Convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- III. Si no se llega a un convenio se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones.

En este procedimiento, al igual que en la ley de 1931, se regula la figura de la reconvención, en la cual se abre un período conciliatorio.

De igual manera que en el procedimiento meramente conciliatorio, en éste se hace un intento para conciliar a las partes y las autoridades únicamente aportan una posible solución, pero no emiten una opinión de manera escrita, como lo hacían en la ley de 1931.

2.2.5 LA LEY DEL 70 Y SUS REFORMAS PROCESALES DE 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 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, mismas que entraron en vigor a partir del 1º. De mayo de 1980.

Antes de entrar al estudio de los artículos correspondientes, quisiera introducirme con las siguientes palabras: "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 contempla en las relaciones humanas, entre ricos o pobres o sea entre capitalistas y proletarios o entre obreros y patronos; así como en la impartición de la justicia del trabajo, porque todavía la cacareada justicia social no es una realidad sino una meta por alcanzar."⁶⁶

Para los efectos del presente trabajo centraremos nuestra atención en las reformas que se dieron a la conciliación y haremos algunas comparaciones con las leyes anteriores, dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, ya que en la práctica son los que más frecuentemente se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean Locales o Federales.

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 77ª. Edición. Editorial Porrúa. México, 1996.

Cabe mencionar que esta ley reconoce aún a las Juntas de Conciliación Locales y Federales.

Por lo que respecta a las Juntas Locales y Federales de Conciliación, la ley les atribuye una actuación como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; es decir, que pueden acudir o no ante ella sin perjuicio de directamente acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pero, tratándose en ambos casos de conflictos que no excedan del importe de tres meses de salario tendrán competencia para conocerlos en conciliación y arbitraje.

A continuación reproduciremos el procedimiento de conciliación que se lleva a cabo ante las Juntas en comento.

En los procedimientos antes la Juntas Locales o Federales de Conciliación se observaran las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta ley. (artículo 865)

- I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje... Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término... la Junta remitirá el expediente A la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, de lo contrario, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como es de observarse, la función conciliatoria de las autoridades ya no es tan preponderante como en las dos leyes anteriores, pues no se establece en la ley un procedimiento específico ante estas Juntas; aún y cuando el artículo 866 nos señala que: "Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para señalar notificaciones..."

De lo anterior suponemos que, solo se procura un arreglo conciliatorio y en caso de no llegarse a él se continúa con el arbitraje;

A hora bien, por lo que respecta al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentra regulado en título catorce, capítulo XVII.

Así, el Pleno o la Junta Especial, dentro de la veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el 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 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, es importante destacar las diferencias que existen entre la Ley de 1931, la del 70 y las últimas reformas de a la Ley de 1980; en

- II. La Junta intervendrá para la celebración de la plática entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."

En este procedimiento, a diferencia de los que prevén las leyes anteriores señala que deben de comparecer las partes sin representantes y recordemos que en la ley del 70 se tomaba su punto de vista respecto de la posible solución que emitía la autoridad correspondiente; otro punto importante es la suspensión de la audiencia por decisión de ambas partes para conciliarse y reanudar la audiencia dentro de los ocho días siguientes, lo cual no sucedía en las leyes anteriores puesto que las autoridades contaban con tres días

para emitir su opinión o posible solución pero, no había esta a petición de las partes,

En esta ley vigente, se deja a la conciliación en manos de las partes más que en las autoridades.

En este procedimiento, los legisladores le siguen reconociendo importancia a la Conciliación, pero, ya no con el mismo énfasis que en las Leyes anteriores.

En el capítulo siguiente haremos un estudio a fondo del presente procedimiento, aterrizándolo a situaciones que se presentan en la vida práctica.

CAPITULO III. LA CONCILIACION Y SU MARCO LEGAL.

En el capítulo anterior realizamos una comparación entre las Leyes Federales del Trabajo que han estado vigentes, desde la de 1931, 1970 hasta las reformas procesales de 1980. En este capítulo nos enfocaremos al estudio del marco legal bajo el cual se rige actualmente la Conciliación, haciendo un estudio a fondo entre la letra escrita y la realidad que se vive en los Tribunales de Trabajo en el funcionamiento de esta figura jurídica.

Finalizaremos este capítulo con la propuesta de la sustentante, para que la Conciliación tenga resultados benéficos para todas y cada una de las partes que intervienen en el Procedimiento Ordinario Laboral.

De tal manera que, comenzaremos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, después con la Ley Federal del Trabajo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y su Reglamento, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y su Reglamento Interior y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y su Reglamento.

3.1 LA CONCILIACION EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La Constitución no concibe específicamente a la Conciliación como un medio de solución a los conflictos laborales lo cual sí hace con el Arbitraje; pero sí señala la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

De tal manera que en su artículo 123, apartado A, fracción XX nos dice: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno..."

Por otra parte, en la fracción XXXI del mismo artículo y apartado da nacimiento a una competencia en el ámbito federal, al establecer que: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos relativos a..." las ramas de industria y actividades de competencia federal. Los conflictos de trabajo de esta índole corresponde resolverlos a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Estas dos fracciones únicamente hacen referencia a las autoridades laborales, pero es la ley reglamentaria la que establece sus atribuciones y funciones, la cual señala como medios de solución a los conflictos laborales, la Conciliación y el Arbitraje.

Hicimos referencia a que en la Constitución, si se habla específicamente del Arbitraje en el apartado A, fracción XXI al decir que, "si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto..."

Podemos afirmar que al darles nacimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el legislador previó un procedimiento conciliatorio para dirimir las controversias entre los factores de la producción, el cual se desahoga ante éstos Tribunales de Trabajo, lo cual se puede afirmar con mayor seguridad al ponerles dentro de su denominación la palabra "conciliación".

3.2 LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Conciliación en la Ley de la materia, se encuentra prevista en el capítulo X de las Juntas Federales de Conciliación, en el capítulo XI de las Juntas Locales de Conciliación en los artículos, en el capítulo XII en los artículos, en el capítulo XIII de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en el capítulo XVI de los Procedimientos Ante las Juntas de Conciliación y en el capítulo XVII del Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En los conflictos de carácter colectivo, también se prevé la conciliación pero recordemos que no es objeto de nuestro estudio, pues únicamente nos

enfocaremos a los conflictos individuales que son los más comunes en la práctica.

3.2.1 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

La Ley reconoce a Juntas de mera Conciliación, las cuales pueden ser Federales o Locales y la propia ley les otorga las mismas funciones y atribuciones dentro de su competencia; de tal manera que las Juntas Federales de conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. No funcionaran estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 592)

Por lo que respecta a las Juntas Locales de Conciliación, funcionarán en las Entidades Federativas y se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador. No funcionarán estas Juntas en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (artículos 601 y 602)

En ambos casos, cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental.

Las funciones de las Juntas Locales y Federales de conciliación, según el artículo 591 son las siguientes:

- I. " Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV; y
- III. Las demás que les confieran las leyes."

Ya dijimos que, conforme el artículo 603, le son aplicables a la Junta Local de Conciliación las disposiciones previstas para las Juntas Federales de Conciliación, pero, se debe destacar que debemos de ser objetivos al interpretar tales disposiciones de manera que se adecuen al ámbito local; así, ambas Juntas tienen las facultades señaladas en el artículo 600 y son las siguientes:

- I. "Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;
- II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (en su caso ante la Local correspondiente). El término para la recepción de las pruebas no podrá ser exceder de diez días.

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

- III. Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que este asignada si la hubiere, y sino a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario...”

Ahora bien, la misma ley nos menciona que en los procedimientos ante éstas Juntas se observarán las normas que señalan las fracciones I y II del artículo anteriormente mencionado por lo cual podemos afirmar que, las autoridades tratan de avenir a las partes y en caso de no lograrlo conocen de las siguientes etapas que veremos en el procedimiento ordinario pero, la emisión del laudo le corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La ley otorga a estas Juntas competencia en razón de la cuantía, en caso de tratarse de asuntos cuyo monto no exceda de tres meses de salario podrán ser Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas meramente de Conciliación fueron creadas con la finalidad de favorecer a los trabajadores para que demanden cualquier conflicto laboral que se suscite en sus lugares de trabajo en donde no existe una Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que en variadas ocasiones el trabajador gastaba más en trasladarse a la Junta respectiva que el monto de su petición. Al respecto, el funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, fue suspendido por el acuerdo publicado en el Diario Oficial De la Federación de fecha 13 de septiembre de 1982, el cual establecía: " Acuerdo por el que se crean las Juntas Especiales de la Federal

de Conciliación y Arbitraje números 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60; se determina su residencia y jurisdicción territorial; se modifica esta última de las Juntas Especiales números 19, 22, 24, 27, 29, 32 y 43; y se cancelan las Juntas Permanentes Federales de Conciliación en: Ensenada, Baja California; Cananea, Sonora; Guaymas, Sonora; Parral, Chihuahua; Sabinas, Coahuila; Torreón, Coahuila; Mazatlán, Sinaloa; Acapulco, Guerrero; Poza Rica, Veracruz, y Veracruz, Veracruz.”

En la actualidad, operan las Juntas Locales de Conciliación sólo en algunas entidades federativas.

La ley permite que cuando no existan Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación Permanentes en el lugar del conflicto laboral, puede integrarse una Junta de Conciliación Accidental; pero en realidad nunca han funcionado.

Podemos decir que, tanto las Juntas Federales como las Locales de Conciliación son una instancia conciliatoria y pueden actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de asuntos cuya cuantía ya fue mencionada, además de ayudar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la realización de exhortos, informes y notificaciones.

3.2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Ley Federal del trabajo también regula a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, pero antes de entrar a su estudio daremos una breve explicación de lo que son, pues el tratar de profundizar en ese tema tendría que ser objeto de estudio de un nuevo trabajo de investigación.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, mencionado por el maestro Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, nos dice que: "las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instituciones especiales, que en su actividad material, ejercen funciones legislativas y jurisdiccionales, y que están ligadas al Poder Ejecutivo por lo que toca a la designación del representante del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente; y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinan la especialidad de los asuntos y normas del proceso. Por otra parte no son tribunales de derecho, son de equidad, por cuanto no solo aplican el derecho sino también lo crean, no forman parte del Poder Judicial y de las entidades federativas, sino que históricamente no nacieron dentro del Poder Judicial, se formaron en oposición a él, como Tribunales con plena autonomía."⁶⁷

"Resalta el hecho de que las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia

⁶⁷ TENA SUCK, RAFAEL y otro. Ob. Cit. Pág. 56

colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo.”⁶⁸

Ahora sí, entremos al estudio de su marco legal comenzando por su competencia que, según el artículo 604, “corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto por el artículo 600, fracción IV.”

Con relación a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (artículo 621)

A continuación haremos un desglose del procedimiento ordinario laboral, en el cual como ya lo vimos en capítulo primero consta de varias de tres etapas y nosotros solo haremos referencia a la etapa conciliatoria. Este procedimiento se describe del artículo 870 al 891 de la ley vigente.

Y es en el artículo 876 en donde se encuentra regulada la etapa de conciliación, al margen de las siguientes fracciones:

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

⁶⁸ BORREL NAVARRO, Miguel .Ob. Cit. Pág.659

Pensamos que en esta fracción, los legisladores no previeron que los trabajadores, independientemente de que la ley es protectora de ellos, se encuentran en desigualdad de conocimientos en relación con el patrón; por lo cual esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores.

Por otra parte, dada la redacción de este artículo podemos manifestar que al igual que al trabajador, se deja en estado de indefensión al patrón, al no permitir la comparecencia de abogados patronos, asesores o apoderados pues cuando se trata de una persona moral es necesario la presencia de algún representante; por lo cual se podría suponer que se violenta su garantía de audiencia contenida en el artículo 16 Constitucional; por lo cual se debió de especificar que en caso de persona moral se hace una excepción.

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

En la vida práctica esta fracción no cobra vida alguna, puesto que la autoridad se limita a preguntar a las partes si hay la posibilidad de llegar a un arreglo y si la respuesta es negativa se cierra la fase conciliatoria y se continua con la siguiente etapa, siempre y cuando las partes no soliciten la suspensión de la audiencia para continuarla en una fecha posterior por pláticas conciliatorias; jamás intervienen para avenir a las partes.

Aún y cuando las juntas cuentan con un área de conciliadores, se acude a ella, a petición de parte, pero nunca por consejo o iniciativa de las autoridades.

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.

Son muy pocas las veces que se llega a un convenio por las razones expuestas en la fracción anterior; si hubiese un interés por parte de la autoridad de sensibilizar a los trabajadores y patrones, los conflictos laborales se solucionarían a través de éstos convenios.

Cabe mencionar que, a esta fracción se le debe de dar una especial importancia; recordemos que la inmediatez es un principio del Derecho Procesal del Trabajo que consiste en que las autoridades que integran a las Juntas deben de estar en contacto personal, directo con las partes pero, el atraso y exceso de trabajo no permite que este principio se realice en la vida práctica, por lo cual en variadas ocasiones nos encontramos con que las mecanógrafas son las encargadas de desahogar la audiencia correspondiente y basándose en sus conocimientos empíricos emiten el acuerdo respectivo y la autoridad se limita a firmarlo, lo cual puede traer como consecuencia, que al momento de que el trabajador firma un convenio, éste puede contener prestaciones diferentes a las acordadas en las pláticas conciliatorias; las cuales le causan un perjuicio a sus intereses. Esto puede

darse debido a la falta de conocimientos escolares (que el trabajador no sepa leer o no comprenda los términos jurídicos).

- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Jura, 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.

Con esta fracción, nos encontramos ante dos situaciones en la vida del litigio; la primera consiste en que hay ciertas Juntas en las que, por políticas internas de la empresa no se permite agotar la etapa conciliatoria. La segunda consiste en que, las partes no solo una vez solicitan la suspensión de la audiencia a sabiendas, generalmente por la parte patronal, que no habrá convenio alguno y, en realidad hacen valer ese derecho por tener otra audiencia a esa misma hora, por medir el campo de batalla o por la falta de escritos necesarios para el desahogo de las siguientes etapas.

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

Resulta conveniente que, en el acta respectiva se señale si alguna de las partes sí tiene la intención de llegar a algún arreglo, lo cual serviría de antecedente e indicio a las autoridades para tratar de seguir insistiendo al

respecto y sobretodo para que el Presidente de la Junta pudiera obtener un resultado positivo cuando se pasa a la etapa de demanda y excepciones en donde conforme al artículo 877, "el Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda."

Pues, también puede presumirse que, se ha violentado su garantía de audiencia contenida en el artículo 16 Constitucional, al no existir constancia alguna que consista precisamente en señalar que parte sí quiere llegar a un arreglo.

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 realidad, las partes siempre se presentan a la etapa de conciliación, debido a que si en ese momento no se llega aun arreglo, la Junta no señala una fecha posterior para la celebración de la etapa de demanda y excepciones pues inmediatamente se cierra la primer etapa y se abre ésta última a la cual se debe de asistir forzosamente o se tiene por no interpuesta la demanda en el caso del actor y en sentido afirmativo para el demandado; por lo cual la autoridad debería de aprovechar esta situación para trabajar en la posibilidad de un arreglo.

La intención del legislador fue buena, porque, no obstante, de la etapa conciliatoria, faculta al Presidente de la Junta para exhortar a las partes a

llegar a un arreglo amistoso. Lástima que en la realidad no le den la importancia que merece esta figura, ya que son contados los Presidentes que realizan esta función.

Ahora, entraremos al estudio del marco legal interno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo cual nos enfocaremos a los Reglamentos interiores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.3 LA CONCILIACIÓN EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Tanto la Junta local del Distrito Federal, como la Junta federal cuentan con un Reglamento Interior que regula su organización y estructura interna dentro de la cual se encuentra un Área encargada de la función conciliatoria.

3.3.1 LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL

Comenzaremos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que se encuentra reglamentada internamente por un nuevo Reglamento aprobado por el Pleno de la Junta el 11 de abril del 2000, publicado por la Gaceta Oficial del Distrito Federal el día 18 de abril del 2000 y entró en vigor el 19 de abril del mismo año. El cual contempla a la figura de

la conciliación dándole aparentemente un nuevo perfil a los conciliadores; aunque no una especial importancia como un medio de solución.

La exposición de Motivos de este Reglamento señala que: "tiene como objeto fundamental, modernizar el marco legal que actualmente rige la vida interna del Tribunal, así como precisar y complementar funciones, atribuciones y obligaciones que la Ley Federal del Trabajo le confiere a los órganos que lo conforman..."

"El último Reglamento data del año de 1989, reformado en noviembre de 1998, en el área administrativa, es decir, ha pasado casi una década y en ese lapso la Junta se fue ajustando de hecho, administrativa y operativamente a las necesidades del momento, sin que se realizarán modificaciones a la normatividad interna, por tal motivo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con el paso de los años ha tenido un desajuste entre sus funciones y el reglamento vigente, que no sólo no responde a las necesidades actuales, sino que ni siquiera refleja fielmente su operación y estructura actual..."

"La función conciliatoria de los conflictos individuales y colectivos corresponde al personal que integra la Junta y especialmente a la Dirección General de Conciliadores.

"Como innovación introduce en la actividad de los funcionarios conciliadores, lineamientos de ética, una actitud sensible para la creación de

ambientes adecuados al diálogo abierto entre las partes que intervienen en un conflicto laboral...⁶⁹

Antes de entrar al estudio de la conciliación y su regulación en el Reglamento en comento, es necesario hablar un poco de las disposiciones generales que se encuentran en el mismo para conocer un poco más de los alcances de la Junta en comento.

El presente Reglamento norma la estructura, organización y funciones administrativas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como el despacho de los asuntos que se tramitan ante la misma y, determina las facultades y obligaciones del personal jurídico y administrativo que en ella presta sus servicios, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, así como las condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal. (Artículo 1º.)

De acuerdo a lo establecido en la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal autónomo e independiente, con plena jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, el cual tiene a su cargo la conciliación, tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos

⁶⁹ Gaceta Oficial del Distrito Federal. Exposición de Motivos del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. México, 2000. Págs. 2 y 6.

o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, crear condiciones generales de trabajo cuando se someta a su decisión los conflictos de naturaleza económica; registrar sindicatos, recibir en depósito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la ley antes mencionada. (Artículo 2º.)

Así, "la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con el objeto de agilizar de manera eficaz los procedimientos jurídicos que ante ella se tramitan, contará con Direcciones Generales jurídicas, las cuales dependerán directamente de del Presidente Titular de la Junta, y serán las siguientes:

- I. Dirección General de Huelgas,
- II. Dirección General de Conflictos Colectivos de Trabajo,
- III. Dirección General de Contratos Colectivos de Trabajo,
- IV. Dirección General de Registro y Actualización Sindical,
- V. Dirección General de Amparos, y
- VI. Dirección General de Conciliadores." (Artículo 48)

Ahora bien, por lo que respecta a la figura de la conciliación, este Reglamento contempla a tres órganos encargados, desde vigilar su funcionamiento y aplicación hasta los encargados de ejercer la función conciliatoria.

Dentro de la Dirección General de Huelgas, así como de la Dirección General de Conflictos Colectivos de Trabajo, nos encontramos con que su Director General, dentro de sus obligaciones especiales debe de procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto; según los artículos 50 fracción I y 53 misma fracción del presente ordenamiento.

Así también, a los Auxiliares dentro de sus facultades y obligaciones se les encomienda procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en todas y cada una de las fases procesales y de manera especial durante la primera audiencia, lo cual se dispone en el artículo 39 fracción IV.

Por lo que respecta a la Dirección General de Conciliadores, se encuentra regulada en los artículos 70, 71 y 72 del Reglamento en estudio, en los cuales se dice que: "la dirección General de Conciliadores, estará a cargo de un titular, quien coordinará a los funcionarios conciliadores los cuales serán personal de confianza, e intervendrá en las sesiones de conciliación para resolver los conflictos laborales y avenir a las partes en conflicto."

Las facultades y obligaciones del Director General de Conciliadores, son las siguientes:

- I. "Coordinar, distribuir y supervisar las pláticas conciliatorias del personal a su cargo;
- II. Vigilar que los funcionarios conciliadores desarrollen sus actividades bajo un clima propicio y adecuado, que produzca confianza en las partes para generar condiciones favorables al diálogo;

- III. Vigilar que los funcionarios conciliadores a su cargo, en el ejercicio de su labor, traten con la debida equidad y respeto a las partes, procurando que todas las conciliaciones que se realicen, concluyan en acuerdos favorables para ambas partes;
- IV. Vigilar que todas las personas que intervienen en las pláticas conciliatorias guarden la compostura y respeto debidos; y
- V. Rendir un informe mensual al Presidente Titular de la Junta, indicando las conciliaciones logradas, en qué áreas y los montos o porcentajes de revisión, así como la productividad o rendimiento de la Dirección General a su cargo.”

El Director General de Conciliadores, también “deberá intervenir en los conflictos que se ventilan ante la Junta, en auxilio y a petición de los Titulares de las Juntas Especiales o de las diversas direcciones, con la finalidad de armonizar los intereses de las partes, proponiendo mecanismos de solución al conflicto planteado, que coadyuven a mantener el equilibrio entre, los diversos factores de la producción.”

Otro órgano encargado de supervisar el correcto funcionamiento de la labor conciliatoria son los Secretarios Generales, quienes por mandato del artículo 31 fracción VI, deberán cuidar en formar permanente la función conciliatoria, así como el desempeño de los funcionarios conciliadores.

La intención que ha tenido el Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es de elogiarse porque ha tratado de adecuar las normas a las necesidades actuales; por lo cual, su intención se ve

enfocada al despacho de los asuntos en el menor tiempo posible, lo cual implica una mayor rapidez en la solución de los conflictos laborales y una economía procesal favorable sobretodo para el Estado.

Las reformas referentes a la conciliación serán positivas en la medida que se capacite a los funcionarios conciliadores para cumplir con el nuevo perfil que se les ha dado y en verdad generen un ambiente propicio y sobretodo de confianza para las partes en conflicto, lo cual permite que en realidad se logre avenir a éstas y darle solución al conflicto.

Es necesario que la facultad que se le otorga al Director General de Conciliadores, consistente en proponer mecanismos de solución, se hiciera extensiva para los funcionarios conciliadores; pues recordemos que siempre existe un exceso de trabajo y resulta humanamente imposible que el Director pueda presidir todas las sesiones conciliatorias.

A continuación, realizaremos un estudio al Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

3.3.2 LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 17 de noviembre del 200 y entro en vigor al día siguiente de su publicación.

Es importante mencionar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores así como de

patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 Constitucional Apartado "A"; que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y por el artículo 527 y demás relativos a la Ley Federal del Trabajo. (Artículo 1º. del Reglamento).

Este Reglamento contempla a nueve órganos para el funcionamiento de la conciliación, tanto su aplicación como su vigilancia.

La Secretaría de Conflictos Individuales tiene dentro de sus atribuciones, la de impulsar permanentemente la función conciliatoria, en los conflictos de trabajo de carácter individual y coordinar el desempeño de los Conciliadores adscritos a esta Secretaría General, según el artículo 18 fracción IV del Reglamento en comento. Para este tipo de conflictos la Secretaría de Apoyo y Control Procesal a las Juntas Especiales debe promover en las Juntas Especiales la solución de los conflictos individuales mediante la conciliación, artículo 31 fracción III.

A la Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga, a la Secretaría Auxiliar de Huelgas y a la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos les corresponde dentro de otras atribuciones, la de procurar un arreglo conciliatorio entre las partes, lo cual se establece en los artículos 27, 28 y 29 en ambos fracción II, respectivamente, del Reglamento en mención.

Es de fundamental importancia mencionar una de las facultades previstas en el artículo 21 fracción I, que este Reglamento le otorga a los Presidentes consistente en: “conocer, resolver y vigilar los asuntos que se ventilen en la Junta Especial a su cargo, tomando las medidas necesarias para lograr la mayor economía de tiempo, concentración y sencillez del proceso, privilegiando la conciliación”

Recordemos que ya habíamos hecho referencia a este aspecto (en la Ley Federal del Trabajo), al decir que era importante establecer en el acta donde se haya desahogado la etapa conciliatoria dentro del Procedimiento Ordinario, quién de las partes se encontraba con la intención llegar a un arreglo, pues a la hora de llegar a la etapa de demanda y excepciones el Presidente de la Junta volverá a exhortar a las partes; privilegiando la conciliación como lo señala el presente Reglamento.

En el capítulo VIII del Reglamento Interior de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se regulan las Coordinaciones de Conciliadores, y de Asesores de la Presidencia de la Junta; la primera, que es a la que nos enfocaremos, se encuentra prevista en los artículos 22 y 23.

Las Coordinaciones de Conciliadores contarán con un cuerpo de conciliadores que estará a cargo de un conciliador para asuntos colectivos y otro para asuntos individuales, y contarán con los conciliadores y personal jurídico y administrativo necesario para el buen funcionamiento de las mismas.

Su objeto consiste en apoyar la conciliación de asuntos individuales y colectivos, en auxilio de los Presidentes de Junta Especial, y al Presidente Titular, y tendrán entre otras las siguientes funciones:

- I. "Privilegiar en toda la fase del proceso la conciliación como forma de solución en los conflictos colectivos e individuales;
- II. La conciliación deberá estar a cargo de un conciliador con las cualidades inherentes a su cargo, procurando ante todo un buen trato con las partes, conocimiento del problema planteado y criterio jurídico para la solución al caso concreto;
- III. Los conciliadores llevarán una estadística de los procedimientos sometidos a su consideración y resueltos a través de la conciliación dando cuenta al Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, al Secretario General de Conflictos Individuales, según sea el caso, y
- IV. Las demás que les asigne el Presidente de la Junta, el Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos y el Secretario General de Conflictos Individuales."

Por lo que respecta a los Auxiliares Conciliadores, además de las facultades y obligaciones que se consignan para ellos en la Ley Federal del Trabajo, tendrán las siguientes:

- I. Procurar el arreglo conciliatorio de las partes en los expedientes que les sean turnados, en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera especial durante la primera audiencia, y

- II. Proponer al Titular de la Coordinación de Conciliadores para asuntos colectivos o individuales todas aquellas acciones tendientes a la Conciliación de los conflictos independientemente de los asuntos de que conozca. (Artículo 41)

Respecto de los Auxiliares de Trámite, una de las facultades y obligaciones que les otorga el Reglamento en comento, se encuentra la de "asumir dentro de sus atribuciones legales la intervención en el procedimiento, en los expedientes que les asignen, desde la etapa conciliatoria hasta que se declare cerrada la instrucción, haciendo efectivo el principio de inmediatez, que debe caracterizar al proceso laboral. A tal fin se establecerá una vinculación directa y continua del mismo Auxiliar con lo actuado, en cada expediente en la conciliación, en la instrucción del proceso y en el proyecto de resolución o laudo, para que éste sea reflejo de la compenetración de las actuaciones y no del simple estudio de los autos; así como, procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en todas y cada una de las fases procesales y de manera especial durante la primera audiencia. Conforme a lo establecido en el artículo 42 fracciones I y X del Reglamento en estudio.

En este Reglamento son más los órganos, encargados de la función conciliatoria a diferencia del de la Junta del Distrito Federal, además de que su estructuración y el otorgamiento de funciones se encuentran delimitados de una manera más específica.

Es importante que, no solo se mencionen el término "cualidades inherentes a su cargo" (como lo establece la fracción II del artículo 23 del presente Reglamento), debe de haber un código de ética para las personas que fungen como conciliadores; en donde establezcan los principios bajo los cuales deben de regirse, su perfil como tal, sus atribuciones, etc.

Desgraciadamente, las estadísticas que llevan ambas Juntas, referentes a los asuntos que se resuelven en conciliación no se tiene acceso al público en general, pues ello ayudaría a saber el porcentaje exacto de conciliaciones que se llevan a cabo por mes, lo cual daría mayor sustento a todas nuestras afirmaciones que son producto de las experiencias que vivimos día a día en el mundo del litigio; suficientes para darnos cuenta del atraso en el trabajo y la falta de interés de las autoridades por cumplir con una justicia pronta y expedita.

3.4 LA CONCILIACIÓN Y LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA TRABAJO (PROFEDET)

Consideramos oportuno antes de iniciar el desarrollo del presente subtema, destacar brevemente algunos de los antecedentes relevantes que se inician a partir de la historia de nuestra Constitución.

En efecto, al incluir el Constituyente de Querétaro derechos o garantías de contenido social, fue necesario elaborar una ley reglamentaria para llevar a cabo las prácticas, y las conquistas sociales obtenidas por medio de las armas así como el derramamiento de sangre por todos conocido, consecuencia de la revolución de 1910. Sin embargo, como ya lo

vimos en el capítulo II, no fue sino hasta pasados catorce años de haber sido promulgada la Carta de Querétaro, cuando se elabora la primera ley reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, con el objeto de federalizar la materia laboral y en "cuyo Título Octavo se ocupaba de lo relativo a las autoridades del trabajo y su competencia, incluyendo por primera vez a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

"De lo anterior podemos colegir que ésta Procuraduría fue creada como una Autoridad laboral de Carácter Federal, la cual administrativamente nació como un Departamento dependiente de la Dirección del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya misión primordial sería la de representar o asesorar a los trabajadores sus sindicatos o sus beneficiarios, así como interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que fueran necesarios para la defensa de la clase trabajadora ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y demás órganos jurisdiccionales competentes, confiriéndole también, la facultad de proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos, haciendo constar los resultados obtenidos en actas autorizadas, ya que el único requisito que se exigía era la solicitud de parte a efectos de brindar los servicios señalados con anterioridad.

"En este sentido, La ley Federal del Trabajo del año de 1931, imponía a las autoridades la obligación de proporcionar a la PROFEDET los datos e informes que ésta solicitara para el buen desempeño de todas y cada una de sus atribuciones. En el entendido de que toda institución es desde luego

perfectible; debemos señalar que si bien la primera ley laboral de carácter federal del año de 1931, preveía la creación "ex -profeso" de un órgano de asistencia legal para la clase trabajadora, "no fue sino hasta el año de 1933, cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación el primer reglamento de la PROFEDET, siendo en ese entonces Presidente Constitucional Sustituto Don Abelardo L. Rodríguez, quien hizo publicar dicho reglamento apoyándose en aquel entonces en el artículo 413 de la Ley Federal del Trabajo". Con la publicación del citado reglamento, se buscó precisar con mayor exactitud el objeto, facultades, organización y estructura de la Institución, con la única salvedad de mediar en todo caso la solicitud de parte, bien sea por comparecencia o por escrito, sin necesidad de establecer formalidad alguna."

En los años de 1931 a 1970, recordemos que nuestro país sufrió diversos cambios de carácter económico y social, por lo que las condiciones imperantes en ese momento demandaban adecuar la legislación laboral con el propósito de replantear las relaciones obrero -patronales, buscando en todo momento un equilibrio entre la clase trabajadora y los representantes del capital; con miras a lograr alcanzar la tan anhelada Justicia social. Por ello, fue necesario reformar la Ley de 1931, y así adecuar sus disposiciones, a efectos de hacer frente a las exigencias que los nuevos tiempos demandaban. De esta manera el 11 de mayo de 1970, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, misma que abrogó la Ley de 1931

"Por lo anterior, la Ley de 1970, incorporó como autoridad del trabajo y servicios sociales - a diferencia de la anterior legislación - a la Secretaría de

Hacienda y Crédito Público, según lo previsto en su artículo 523, mismo que subsiste actualmente. De igual forma, la Ley mencionada siguió contemplando a la PROFEDET como una autoridad laboral de carácter federal, conservando el ámbito competencial de la Institución previsto en la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123, así como en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 527.

"Ahora bien, dadas las condiciones existentes a principios de la década de los años setenta, se dio como resultado la modificación de la Ley de 1931, creándose una nueva que abrogó a la anterior. Sin embargo, tal adecuación se encontraba inconclusa ya que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo necesitaba que su reglamento fuera actualizado para estar acorde a las exigencias que se le presentaban en ese entonces, y desde luego para no quedarse a la zaga de la reforma laboral. No fue sino hasta el año de 1975, cuando se publicó el segundo reglamento de la PROFEDET por el entonces Presidente Constitucional Luis Echeverría Álvarez, a quien se planteó la necesidad de elaborar un nuevo reglamento que permitiera optimizar las atribuciones de la Procuraduría a las exigencias que demandaban sus usuarios, a fin de llevar a cabo la misión que le fue encomendada desde su creación, consistente por supuesto , en convertirse en una Institución que pugne y garantice el estricto e incondicional cumplimiento de las normas laborales, permanentemente en beneficio de los trabajadores, a fin de lograr alcanzar en todo momento la Justicia Social, principio rector de la materia laboral.

“Así las cosas, el reglamento de 1975, que abrogó al de 1933, establecía un cambio en cuanto a la forma de organización administrativa de la PROFEDET, tal cambio consistió en dejar de ser un Departamento dependiente de la Dirección de Trabajo de la misma Secretaría, pasando a convertirse hasta en la actualidad en un órgano Desconcentrado dependiente únicamente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía en sus funciones de carácter técnico, más no en lo administrativo.”⁷⁰

En el año de 1980, la Ley Federal del Trabajo fue reformada en lo conducente a su parte procesal, con el objeto de agilizar el procedimiento y evitar así el rezago de los juicios en detrimento de los trabajadores. Esta reforma también incluye a la PROFEDET, ya que le confirió nuevas facultades y obligaciones, así como responsabilidades con el objeto de hacer más eficaz su función, dotándola de nuevos elementos técnicos y administrativos, acordes a sus nuevas funciones.

Como parte de las obligaciones que las de mérito impuso a la institución, podemos mencionar como algunas de las más importantes las siguientes:

- a) A solicitud de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá intervenir en los juicios en los que sea parte un menor trabajador, en el caso de que este no se encuentre asesorado.
- b) En todos los casos en que sea parte un menor de 16 años, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, debe designarle un representante.

⁷⁰ Cfr. Lineamientos de actuación para los Procuradores Auxiliares, PROFEDET, 2000.

- c) Previa notificación que se la haga por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá intervenir ante el trabajador que fuere parte de un juicio en el que sea necesaria promoción y esta no se haya hecho dentro de un lapso de tres meses, precisándole las consecuencias legales de falta de promoción.
- d) Intervenir en los juicios, en los casos de muerte del trabajador que sea parte de ellos, en tanto comparecen a él sus beneficiarios, a quiénes deberán precisar las consecuencias legales por falta de promoción y brindar asesoría legal en caso de que la requieran. En este caso el Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario y debe presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento hasta su total culminación.

De lo anterior podemos concluir que lo que se buscó en dicha reforma fue evitar el estancamiento, y, por ende, la caducidad por falta de promoción razón por la cual se impuso a la PROFEDET la obligación de intervenir y representar en dichos supuestos.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo desde su creación en el año de 1931, como autoridad del trabajo ha tenido una misión primordial, la cual consiste en brindar apoyo a las demandas presentadas por los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, siempre que éstos lo soliciten buscando en todo momento la solución correcta al problema planteado y brindando sus servicios a la clase trabajadora de manera gratuita; siempre y cuando sea materia de su competencia.

En virtud de los diversos conflictos laborales que día a día presentan los trabajadores, es necesario que exista una institución que se encargue, de tutelar los derechos conferidos a éstos, así como señaladas a los mismos, los derechos y obligaciones que tienen con motivo de sus variadas relaciones de trabajo.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo establece las funciones que tiene la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en su artículo 530, las cuales son detalladas y pormenorizadas en el Reglamento de la misma, de donde se desprenden tanto sus facultades, y obligaciones como sus deberes a saber:

- f. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

De lo anterior se desprende que la función específica de la PROFEDET es representar, orientar o asesorar a la clase trabajadora sobre el contenido y alcance de las normas de trabajo, siempre que medie solicitud de parte interesada, siendo éste último el único requisito que se exige a los asalariados.

- ii. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicatos;

La PROFEDET promoverá en juicio ante los -tribunales laborales y demás órganos jurisdiccionales competentes todo lo que beneficie al trabajador,

buscando que en todo momento que la balanza de la Ley se incline a su favor.

- III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Esta fracción que resulta ser de nuestro interés, se encuentra prevista en el artículo 4º. del Reglamento de la Procuraduría del trabajo, aumentándole que, esas soluciones amistosas pueden realizarse mediante la celebración de convenios fuera de juicio.

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se preveía la facultad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para proponer a las partes soluciones de carácter amistoso a fin de lograr que el conflicto se resolviera en el menor tiempo, posible, buscando los mayores beneficios para el trabajador. Como se aprecia, desde sus inicios se le otorgo a la conciliación un papel fundamental: la búsqueda de posibles soluciones a las controversias suscitadas entre los trabajadores y los representantes del capital.

Es importante resaltar que desde la creación de la PROFEDET en el año de 1931, todos los servicios que ha prestado han sido y seguirán siendo de carácter gratuito.

A continuación entraremos al estudio del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a la cual se le asignan servidores públicos y áreas administrativas para el desahogo de su competencia, tales como:

- Procurador General.
- Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría.
- Subprocuraduría General de Asesoría y Apoyo Técnico.
- Subprocuraduría General de Asuntos Foráneos.
- Secretaría General Administrativa.
- Procuradurías Federales en las entidades federativas.
- Procuradores Auxiliares.

Asimismo, la Procuraduría contará con las direcciones, subdirecciones y demás unidades que sean necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como con los peritos y personal técnico y administrativo que se adscriban a dichas unidades, de conformidad con el presupuesto asignado.

Para efectos del presente trabajo, haremos referencia únicamente a la Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría, que se encuentra regulada en el artículo 14 del Reglamento en estudio y dentro de sus facultades se encuentran las siguientes:

- I. " Proponer al Procurador General para su aprobación, las políticas generales en materia de conciliación y de lo contencioso, así como vigilar la adecuada defensa de los intereses jurídicos de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios.
- II. Realizar, promover y verificar la oportuna y adecuada atención de las conciliaciones..."

El Procedimiento ante la PROFEDET se encuentra regulado en el capítulo V de su reglamento y se divide en tres secciones ordenadas la manera siguiente:

- Sección I. De la Asesoría.
- Sección II. De la Conciliación.
- Sección III. De la Defensoría.

Podríamos decir que son las etapas del procedimiento que se ventila ante esta Institución. Y es la etapa de Conciliación la que desarrollaremos.

Primero debemos decir que, el servicio de conciliación consiste en resolver; a través de juntas de avenimiento o conciliatorias, los conflictos entre patrones y trabajadores y demás sujetos de la relación laboral, a efecto de preservar los derechos que la Ley consagra en favor de los trabajadores; lo cual se establece en el artículo 26 del Reglamento.

El procedimiento conciliatorio se encuentra previsto específicamente en los artículos 27, 30 y 31; para efectos de este trabajo lo dividiremos de la siguiente manera:

1. Comienza cuando la Procuraduría cita a las partes interesadas para celebrar pláticas conciliatorias con el objeto de solucionar sus conflictos, con una anticipación mínima de 48 horas al momento en que deba llevarse a cabo la diligencia. El citatorio mediante el cual se

realice la notificación, deberá precisar el lugar, día y hora en que se verificarán dichas pláticas.

2. Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

3. En caso de que las partes concurren el día y hora señalados para la junta de avenimiento o conciliatoria, el Procurador Auxiliar que corresponda, atendiendo a los planteamientos y razonamientos que aquéllas expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo del conflicto y levantará acta autorizada en la que hará constar los resultados obtenidos. Si no se logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser representado en juicio, se procederá a ejercitar la acción correspondiente.

La acción antes mencionada, consiste en interponer la demanda respectiva ante La Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a través de un Procurador Auxiliar de la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo.

Por otra parte debemos decir que, las actas y los convenios elaborados y aprobados por los Procuradores Auxiliares fuera de juicio tendrán validez jurídica, siempre y cuando los trabajadores no renuncien a los salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. (Artículo 32) .

Por lo que respecta a las notificaciones que se deben de realizar para el desahogo de la presente etapa, es importante destacar lo que establecen los artículos 28 y 29 del Reglamento en estudio:

- Las notificaciones de los citatorios deberán hacerse de manera personal a los patrones y sindicatos, en el domicilio que señale el interesado como el del lugar en el cual se prestan o prestaron los servicios y en el domicilio en que tengan establecidas sus oficinas, respectivamente, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Las notificaciones y las razones asentadas en los citatorios, tendrán plena validez, salvo prueba en contrario.

Es importante resaltar, que tratándose de asuntos colectivos, es más difícil llegar a un convenio, pues en la mayoría de las veces, los patrones ni siquiera se presentan al interior de las oficinas de la Institución, aún y cuando se les manda un citatorio.

3.5 LOS PRINCIPIOS PROCESALES DE TRABAJO QUE DEBEN REGIR EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.

Dentro del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se estipula que:

“... Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso...”

Los tres principios contenidos en este artículo fueron brevemente explicados en el capítulo primero, de tal manera que ahora los relacionaremos con la Conciliación como un medio idóneo para su existencia y realización en la praxis.

3.5.1 LA CONCILIACIÓN Y LA ECONOMÍA PROCESAL

El profesor Rafael de Pina concibe a la Economía Procesal como "la necesidad de que los conflictos de intereses susceptibles de ser resueltos mediante la actividad jurisdiccional en un proceso, sean sometidos a reglas que permitan llegar a una decisión con el menor esfuerzo y gasto y en el menor tiempo posible, en beneficio de los litigantes y, en general, de la administración de justicia."⁷¹

Dicho lo anterior, el Procedimiento Ordinario Laboral constituye un instrumento que tiene la jurisdicción para dar solución a los conflictos de trabajo; pero lo que al Estado le interesa es la conservación del orden jurídico y de la paz social, de manera que cuando estos objetivos se pueden conseguir por medios distintos del proceso. El Estado deja a los particulares en libertad de acudir a ellos.

En este orden de ideas, la Conciliación resulta ser un medio conveniente para evitar el proceso, que resulta un mal costoso para el Estado y los Particulares.

⁷¹ DE PINA, Rafael. Ob Cit. Pág. 246

En tal virtud, el proceso laboral descansa sobre la noción que es largo y costoso, por lo cual es más saludable una solución convenida entre las partes, respetando sus garantías, a una solución impuesta por un tercero.

Esta economía procesal no solo beneficia al Estado, sino también a las partes en conflicto; por lo que respecta a la clase trabajadora nunca dejará de ser vulnerable y en la mayoría de los casos aún y con la percepción de un salario continúa viviendo al día por lo cual, al encontrarse bajo un proceso, resulta benéfico llegar a un arreglo amistoso con su contraparte pues con ese convenio justo y equitativo podrá ir subsistiendo él y su familia que son dependientes económicos, en vía de mientras hasta la obtención de otra fuente de trabajo.

Por lo que respecta al patrón, es muy común encontrarnos en la vida del litigio con que las pretensiones del trabajador contemplan un monto económico que resulta menor al gasto que realizará el patrón en caso de continuar el juicio hasta sus últimas consecuencias; por lo cual, resulta más saludable poner fin al conflicto de una manera pacífica y amistosa sin necesidad de realizar gastos innecesarios.

3.5.2 LA CONCILIACIÓN Y LA SENCILLEZ PROCESAL

El principio de sencillez es dirigido a la no existencia de formalismos en los escritos o promociones que se presentan ante las Juntas, este beneficio se otorga al trabajador, por lo cual el legislador tuvo en

consideración que en la mayoría de los casos el trabajador carece de conocimientos jurídicos; encontrándose en desventaja con el patrón.

Pero, este principio no solo puede ser aplicado a las no formalidades de los escritos o promociones también puede ser atribuido a la etapa de conciliación; en el supuesto de que se llegara a un arreglo conciliatorio, que el trabajador pueda consultar con su representante si el convenio no violenta sus derechos irrenunciables que le otorga la Ley como trabajador, de tal manera que no exista ventaja alguna del patrón hacia el trabajador por esa falta de conocimientos jurídicos de éste último.

3.5.3 LA CONCILIACIÓN Y LA CONCENTRACIÓN PROCESAL

Este principio se refiere a que los juicios laborales deben de ser breves en su tramitación; en consecuencia las autoridades laborales en caso de tener éxito en la etapa conciliatoria, deben de exigir el rápido cumplimiento del convenio que se convierte en laudo, por lo cual puede ser exigible como tal.

Por otro lado, el triunfo de la conciliación implica la terminación del conflicto laboral en un menor tiempo sin necesidad de continuar con un largo y costoso procedimiento.

En el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es conveniente que todos los convenios que se celebren ante ella sean cumplidos y exigibles por Las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, con el fin de que, la parte que debe de hacer el pago de una cantidad de

dinero cumpla con su obligación, y no solo eso, también debe de ser en el menor tiempo p6sible. Pues luego resulta que como la PROFEDET solo puede imponer multas insignificantes, en caso de incumplimiento por alguna de las partes, 6stas terminan por no cumplir con el convenios celebrados ante ella en el 6rea de conciliaci6n.

3.5.4 LA CONCILIACI6N Y LA INMEDIATEZ LABORAL

Es importante comentar que la amplitud de competencia de las Juntas de Conciliaci6n y Arbitraje a la luz del crecimiento demogr6fico y el entorno actual de la inestabilidad econ6mica, ha ocasionado que atiendan y resuelvan mayor cantidad de asuntos cada a6o, con recursos humanos, materiales y financieros restringidos.

Por lo que las autoridades laborales deben tomar conciencia respecto de su funci6n, impulsando y d6ndole la importancia que merece a la Conciliaci6n como un medio a trav6s del cual se da soluci6n r6pida a los conflictos de trabajo y por consecuente su carga de trabajo disminuir6 considerablemente, de tal manera que dejar6 de existir el rezago de asuntos que implican una menor cuant6a de lo que se solicita.

En consecuencia, si en los Tribunales laborales se diera un estricto cumplimiento a lo ordenado por la ley de la materia, en este caso a lo referente con la etapa de conciliaci6n, el Principio de Inmediatez (que las autoridades se encuentren en contacto directo con las partes en conflicto) 6sta tendr6 resultados verdaderamente positivos para todos lo interesados;

pues la autoridad correspondiente no solo actuaría como un simple conciliador también podría hacer propuestas favorables para las partes en conflicto, con lo que su labor se convertiría en la de un verdadero mediador; es decir, que por un lado trate de avenir a las partes creando un ambiente amigable y de confianza entre las partes y por otro lado aporte soluciones justas y equitativas para ambos intereses, dando un cabal cumplimiento a la figura de la Conciliación; y sobretodo siempre en contacto directo con las partes en conflicto para llegar más rápido a una solución.

3.6 REFORMA AL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Recordemos que la Conciliación es la etapa inicial del Procedimiento Ordinario Laboral, a la cual debe de dársele una especial importancia; por todo lo que hemos visto hasta ahora, podemos decir que resulta necesario hacer una reforma al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene la manera en que debe desahogarse la etapa conciliatoria; para que exista una verdadera aplicación en la práctica y con ello, dar cumplimiento a las exigencias que hoy en día se presentan en los Tribunales de Trabajo.

Así, el artículo en mención deberá señalar, la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

- I. Deberá desahogarse en el Área de Conciliadores, con la que debe contar cada Junta Especial.

Reiteramos que la función conciliatoria debe de desarrollarse en un ambiente propicio, (que inspire seguridad, tranquilidad, confianza, etc.) lo cual es imposible en el lugar en donde se llevan a cabo normalmente todas las audiencias, pues por ser un ambiente tenso resulta ser un ambiente inapropiado para lograr una verdadera conciliación

- II. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, acompañados de sus abogados patronos, asesores o apoderados.

Ya hemos hecho referencia varias ocasiones a la desigualdad de conocimientos que siempre se presentan entre los trabajadores respecto de los patronos, además, en la vida práctica quienes realmente realizan una negociación son los representantes de ambas partes y posteriormente exponen a su cliente el arreglo al que se pudiera llegar y los términos de éste para que den su autorización y se pueda redactar y firmar el convenio respectivo; lo cual le da mayor seguridad al trabajador, pues independientemente de que el Auxiliar Conciliador debe de salvaguardar las garantías de los trabajadores, los representantes y apoderados también deben de hacerlo, pero además, siempre dan mayor seguridad y confianza a su cliente en el momento en que les explican si el posible convenio es favorable a sus intereses; teniendo como resultado una mayor rapidez en el desahogo de esta etapa.

- III. El Auxiliar Conciliador, intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, manifestándoles cuales son las ventajas de llegar al mismo.

Lo desconocido implica desconfianza, de tal manera que el Conciliador antes de comenzar a avenir a las partes deberá de explicarles en que consiste su función y cuáles serán las ventajas que ambas obtendrán en caso de llegar a un arreglo amistoso, esto dará cierta confianza pues aún cuando no se han expuesto las pretensiones, el Funcionario Conciliador expone algo favorable para ambas partes, lo cual pone en manifiesto su neutralidad en el asunto.

- IV. Las partes manifestarán sus pretensiones y el Auxiliar Conciliador, una vez que las ha escuchado solicitará una propuesta de ambas y tratará de avenirlas para que ellas mismas lleguen a un arreglo; de lo contrario, el Conciliador suspenderá la audiencia para reanudarla dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.

Es importante que el Conciliador conozca cuales son las pretensiones de los interesados y las intenciones que tengan para llegar a un arreglo, de manera que pueda determinar las bases sobre las cuales se podría llegar a un avenimiento y, por otra parte, los ocho días son necesarios para que el Conciliador pueda formular alguna posible solución al conflicto; recordemos

que la fracción IV del artículo 875 vigente, establece que por acuerdo de las partes se podrá suspender la audiencia con el objeto de conciliarse, lo que en la praxis es nulo pues, en ese periodo de tiempo nunca se vuelven a ver para platicar la posibilidad de un arreglo.

- V. En la siguiente audiencia el Auxiliar Conciliador, tomando en cuenta las propuestas de cada una de las partes, deberá exponer su posible solución al conflicto, exponiendo los fundamentos y los motivos por los cuales considera que es una solución justa y equitativa; la cual puede ser aceptada, modificada o rechazada por las partes en conflicto.

Reafirmamos con esta fracción, la utilidad que tiene el periodo de tiempo señalado en la fracción anterior, así el Conciliador realizará una posible solución al conflicto de una forma más estudiada, en donde exista igualdad y equidad entre las partes interesadas.

- VI. 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.
- VII. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; debiéndose levantar el acta respectiva, donde constará el motivo por el cual no se pudo llegar a un arreglo conciliatorio.

Recordemos que esta fracción servirá de antecedente al Presidente de la Junta en la etapa de demanda y excepciones para tratar de avenir a las partes y no se considere que se ha violentado su garantía de audiencia de las partes en conflicto en la etapa conciliatoria.

- VIII. 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.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La Conciliación consiste en el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un Juicio o poner rápido fin a uno ya incoado sin correr todos los trámites que de lo contrario serían precisos para concluirlo; en donde existe la intervención de un tercero con miras a estimular a las partes en conflicto para que negocien o continúen negociando y ajusten sus diferencias y concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

SEGUNDA. El objetivo de la conciliación, no consiste en que la tercera persona, que no tiene ningún interés en el conflicto determine quien tiene la culpa o razón; sino más bien, el determinar sobre que base las partes en conflicto pueden ponerse de acuerdo y fungir al mismo tiempo como mediador proponiendo posibles soluciones al conflicto y llegar así, a una justa y equitativa solución.

TERCERA. Para que exista una verdadera función conciliatoria, es necesario que la persona que funja como Conciliador cumpla con un perfil como tal; con verdaderos y específicos lineamientos de ética, una actitud sensible para la creación de ambientes adecuados al diálogo abierto entre las partes que

intervienen en el conflicto laboral. Es decir, personas capacitadas, experimentadas y profesionales a fin de llegar a resultados eficientes.

CUARTA. Es necesario que el Auxiliar Conciliador se encuentre presente en la Audiencia de Conciliación, escuchar las pretensiones de las partes, procurando su avenencia y proponiendo soluciones; el Conciliador debe de ser un amigable componedor que orienta, conduce y estimula a las partes hacia el logro de un acuerdo justo, equitativo y legítimo. Por otro lado, es necesario preservar los derechos irrenunciables de los trabajadores, para lo cual también es necesario que sean tutelados por un Conciliador, quién también debe cumplir la misión de apreciar que el acuerdo no vulnere éstos derechos; de lo contrario, su deber es el desaprobarlo.

QUINTA. En nuestro ordenamiento jurídico laboral, la Conciliación tiene lugar también en forma obligatoria en los procedimientos especiales, en los procedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica y el procedimiento de huelga; en consecuencia, si bien es cierto que la Conciliación en los conflictos individuales de trabajo es potestativa para las partes en conflicto, también es cierto que la autoridad tiene la obligación de agotar esta etapa teniendo como principal objetivo, el tratar de avenir a las partes para concluir el conflicto en el menor tiempo posible; evitando un juicio largo y costoso tanto para el Estado como par las parte interesadas.

SEXTA. A través de la Conciliación se intenta terminar con la mayor cantidad de controversias laborales de carácter individual (que son las más frecuentes), existentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desapareciendo de esta manera el exceso y rezago de asuntos con los que cuentan estos Tribunales de Trabajo, con lo cual se da estricto cumplimiento al Principio de Economía Procesal.

SÉPTIMA. La Conciliación produce efectos de forma y fondo. Los primeros se presentan al satisfacer el requisito o exigencia procesal, pues la Ley Federal del Trabajo la establece como una etapa del Procedimiento Ordinario.

El efecto de fondo se traduce por un lado, en la conclusión del procedimiento, pero a la vez, y esto es lo más importante en la solución de la controversia, de tal manera que cuando la Conciliación se ha logrado plenamente en todos los rubros reclamados cumpliendo su finalidad, generalmente, en tal caso se opera una transformación de derechos litigiosos en derechos ciertos y créditos exigibles, con un plazo según las condiciones de la Conciliación; ello otorga ejecutoriedad al acuerdo, el cual es considerado como un laudo.

OCTAVA. La justicia suele ser lenta y no siempre exacta. La Conciliación aporta una vía rápida de solución que, al tiempo de evitar la prolongación de las discusiones entre trabajador y patrón, así como entre sus abogados, permite llegar a un arreglo equitativo.

NOVENA. Sabemos que la relación de trabajo es sensiblemente conflictual, no solo por la oposición de intereses del patrón y trabajador sino, porque se desarrolla en un ambiente de necesaria convivencia cotidiana de tensiones. La resolución de una autoridad laboral, habrá de darle la razón a una de las partes y negársela a la contraria, creando en esta última un resentimiento. La Conciliación lo evita y lo supera, puesto que la solución viene de las propias partes con la ayuda de un tercero, a quienes ha de beneficiar el resultado, olvidando rivalidades entre ambas.

DECIMA. En nuestros Tribunales Laborales y en los centros de trabajo es necesario el difundir e implementar una Cultura de Conciliación para poner fin a las controversias laborales, no solo en lo Colectivo sino también en lo Individual. Lo cual debe de ser un aliciente para lograr una genuina justicia conciliatoria, en donde se logre una verdadera solución por avenimiento, sin que en los convenios se transgreda las Garantías laborales, el espíritu ni el texto normativo de la materia; y sobretodo, sin que resulte frustrante o incluso atropellado el sentido de la igualdad y la equidad laborales.

BIBLIOGRAFIA

1. ARIZPE DAVILA, Ignacio. Historia del Derecho del Trabajo, Tomo I. Editorial Porrúa. México 1974.
2. BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo I. Editorial SISTA. México 1989.
3. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Editorial SISTA. México 1998.
4. CABAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Editorial Trillas. México, 1998.
5. CABAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición 1998. Editorial Trillas. México, 1998.
6. CLIMENT BELTRÁN Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial ESFINGE. Estado de México, 1999.
7. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Sexta edición. Editorial Porrúa. México 1996.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Decimocuarta edición. Editorial Porrúa. México, 2000.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Decimocuarta edición. Editorial Porrúa. México, 2000.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1990.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
13. GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava edición. Editorial HARLA. México, 1990.
14. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Novena edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
15. PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Textos Universitarios. México 1971.
16. RAMÍREZ FONSECA Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial PAC. México, 1998.
17. ROMERO PRADAS, María Isabel. La Conciliación en el Proceso Laboral. Editorial Tirant lo Blanch. España, 2000.
18. RUIZ LUGO, Sergio. Práctica del Enjuiciamiento Laboral. Editorial Juris Latin S.C. México, 1995.
19. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial Trillas. México, 1997.
20. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición Editorial Porrúa. México 1982.
21. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1965.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS CONSULTADAS.

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. Editorial Heliasta. Argentina, 1989.
2. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Decimoquinta edición. Editorial Porrúa. México, 1988.
3. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomos I, II y III. Editorial Heliasta, Argentina 1969.
4. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I- IV. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México, 1999.
5. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima primera edición. España 1992.

LEGISLACIÓN CONSULTADA.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sexta edición. Editorial Mc. Graw Hill. México, 1999.
2. DE BUEN LUNA, Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial THEMIS. México, 1990.
3. RABASA O. Emilio y Gloria Caballero. Mexicano esta es tu Constitución. Cámara de Diputados LI Legislatura. México, 1982.
4. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Setentaiseteava edición. Editorial Porrúa. México, 1996.
5. Código Civil para el Distrito Federal . Editorial ISEF. México, 2000.

OTRAS FUENTES DE CONSULTA.

1. Archivo General. Departamento de trabajo Volumen I, Expediente 4. México, 1918.
2. Comité de Bibliotecas, Sistema Integral de Información y Documentación. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados, LIII Legislatura. Ley Federal del Trabajo De 1931. Carpeta número 131.
3. Comité de Bibliotecas, Sistema Integral de Información y Documentación. H. Congreso de la Unión. Cámara de Diputados, LV Legislatura. Ley Federal del Trabajo De 1970. Carpeta número 313.
4. Diario Oficial de la Federación. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 2000.
5. Diario Oficial de la Federación. Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo . México, 2000.
6. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. México, 2000.
7. URIBE OLVERA, Silvana. Revista artículo 123, núm.5. "La Conciliación y la Figura de la Conciliador en los Conflictos Laborales." México, 1994. Pág. 83
8. Lineamientos de actuación para los Procuradores Auxiliares, PROFEDET, 2000
9. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Diccionario Jurídico 2000. Microsoft. México, 2000.

Verbo
[Handwritten signature]