

602



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION

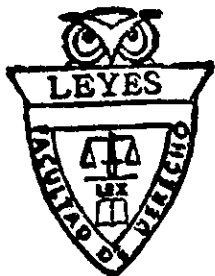
296774

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA MARTINA MEZA SOTO



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO, 2001



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.

A la **Universidad Nacional Autónoma de México**, por la oportunidad que nos brinda a todas las personas que nos hemos fijado, como primera meta importante una carrera a nivel de Licenciatura.

Con especial gratitud a **todos los maestros** que sin esperar nada a cambio, compartieron sus conocimientos conmigo, por lo cual pude lograr el primer objetivo trascendental que me fijé en la vida.

A mi asesora **Lic. Socorro Ugalde** y demás maestros que están en el seminario de Derecho del Trabajo un especial reconocimiento.

A mi madre:

Aurora Soto Ortega

Doy gracias quien con su
ejemplo y cariño salimos
adelante.

A mi padre:

Heladio Meza Martinez

Con cariño y gratitud, que
en gloria este.

A mis Hijos:

Edgar y Erick

Que el querer... es poder.

A mi esposo:

Rodolfo Galicia

Por su respaldo y comprensión
para la elaboración de este
trabajo.

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION

I N D I C E

	pag
Introducción	I

CAPITULO 1 **Derecho Procesal del Trabajo**

1.1.	Concepto.....	1
1.2.	Principios Procesales.....	6
1.3.	Capacidad y Personalidad.....	10
1.4.	Competencia.....	12
1.5.	Impedimentos y Excusas.....	14
1.6.	Incidentes.....	16
1.7.	Audiencia de Conciliación, Demanda,Excepciones, ofrecimiento y admision de pruebas... ..	19
1.7.1	Etapa Conciliatoria.....	21
1.7.2.	Etapa de Demanda y Excepciones.....	24
1.7.3.	Ofrecimiento y admision de Pruebas.....	25

CAPITULO 2 **Antecedentes Historicos de la Conciliación.**

2.1.	Antecedentes Generales	27
2.2.	La Conciliación en el Derecho Mexicano del Trabajo.....	30
2.3	La Conciliación en la Legislación Mexicana del Siglo XX.....	37
2.4.	La O.I.T.....	39
2.5.	Derecho Comparado.....	43

CAPITULO 3
La Importancia de la Conciliación.

3.1.	La Conciliación en el Derecho Mexicano.....	47
3.2.	Concepto de Conciliación.....	48
3.3.	Naturaleza Jurídica	51
3.4.	La Conciliación Posterior a la etapa formal dentro del Proceso.....	58
3.5.	La Conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	60
3.6.	Autoridades que realizan la Conciliación.....	64
3.7.	La Conciliación en las Procuradurías	73
3.8.	Como Evolucionó la Conciliación.....	77

CAPITULO 4
**Alternativa para Optimizar la etapa de Conciliación en el
Derecho del Trabajo.**

4.1.	La Conciliación y los Principios Procesales.....	80
4.2.	Requisitos Necesarios en los Conciliadores.....	86
4.3.	Capacitación del Personal Conciliador.....	92
4.4.	El papel de los Conciliadores en la Procuradurías.....	96
4.5.	El papel de los conciliadores en las juntas de Conciliación y Arbitraje.....	98
4.6.	Evaluación de los conciliadores.....	100
	Conclusiones.....	105
	Bibliografía.....	107

INTRODUCCION

En la investigación se da a conocer el desarrollo del **Derecho Procesal** como un trámite ante una autoridad con facultades de decisión, a la que se le solicita su intervención para hacer cumplir la ley; dentro del Derecho Procesal se derivan varios tipos del derecho como son: el Derecho Procesal Penal, Derecho Procesal Civil, y Derecho Procesal Administrativo, por mencionar algunos; nosotros nos inclinamos por estudiar al **Derecho Procesal del Trabajo**, que se define como “Un conjunto de normas jurídicas, mediante las cuales un particular puede acceder ante las autoridades correspondientes, a solicitar la impartición de justicia, aclarando que el proceso es el litigio y una serie de etapas que se tienen que ir incursionando hasta llegar a su fin, lo que sería un Laudo.

En el Proceso Laboral, donde los asuntos específicos son los conflictos derivados de los contratos de ley, de los que nos avocaremos a hablar, a diferencia de los demás, tienen por objeto normar las bases entre patrones y trabajadores que derivan de una relación de trabajo y su principal principio es otorgar un equilibrio de contención y de derechos a dos o más fuerzas desiguales que interactúan entre sí. Además la ley que los rige es tutelar del trabajador, lo protege en cuanto si cae en un error, al realizar su demanda, o bien, dentro del proceso se le puede subsanar en las medidas establecidas por la misma.

Dentro de un proceso la regla general para la capacidad de ser parte es la afectación de sus propios intereses, que lo acrediten que tiene un interés

jurídico, y con este hecho empieza a activar al proceso. El proceso da inicio con la presentación del escrito de demanda ante las autoridades correspondientes y dentro de las veinticuatro horas siguientes, se les da una fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas; las partes involucradas son: el patrón y el trabajador el cual deben acudir en forma personal a una audiencia que precisamente es conciliatoria para poder dirimir sus diferencias.

Aquí hacemos referencia por que dentro del proceso está la conciliación como primer paso. Pues para poder hablar de esta investigación, consideramos necesario dar este preámbulo para mejor entendimiento.

La Conciliación la tenemos regulada en la ley, la cual dice que las autoridades estan obligadas a exhortar a las partes para que lleguen a un acuerdo, pero en la realidad, esto es pasado por alto por la gran carga de trabajo que tienen las autoridades. Definitivamente si se tomara en serio esta audiencia, aquí podrian desaparecer cuando menos una cierta cantidad de conflictos que por su naturaleza se pueden arreglar en esta etapa y tener como consecuencia, mayores recursos para atender los asuntos que tengan una mayor complejidad.

Por último, consideramos que el proceso tiene un principio general de "impugnación", mediante el cual se postula la necesidad de que las resoluciones que da el tribunal, puedan ser examinadas o revisadas si lo requiere alguna de las partes, con esto se quiere decir que el proceso se convierte en un gran peregrinar, costoso para las autoridades y para las partes y trae como consecuencia un desgaste moral y económico.

CAPITULO 1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.1 CONCEPTO.

En el presente trabajo de investigación, observaremos que el Derecho Procesal es por su propia naturaleza dinámico y que existe un órgano jurisdiccional en el que podemos acudir para el desarrollo de una actuación preliminar al dictado de un fallo, con el objetivo de resolver la controversia planteada.

Nosotros para entenderlo, tenemos que partir desde el punto de vista de que el Derecho es una ciencia y se encuentra agrupada en dos grandes apartados : el primero, el **Derecho Sustantivo** ó **Derecho Objetivo** y el segundo el **Derecho Adjetivo** ó **Instrumental**. Esto significa que existen normas que establecen derechos y obligaciones de las personas, incluyendo las sanciones que se cometen en caso de incumplimiento.

En este sentido, las normas de Derecho procesal se encargan de regular los mecanismos operativos mediante los cuáles un particular puede acceder a determinada autoridad para solicitar, mediante el seguimiento de una serie de hechos y actos encaminados para que se aplique la ley y en consecuencia que la justicia sea ejercida en un caso concreto y específico.

Este conjunto de normas son reconocidas dentro de la clasificación general del Derecho Procesal, ya que regula la vida y el desarrollo de un proceso, es decir, el de un trámite ante una autoridad con facultades de decisión, a la que se solicita su intervención para hacer cumplir la ley.

Así mismo y como una definición complementaria del Derecho Procesal en general, el maestro Rafael de Pina establece lo siguiente:

"DERECHO PROCESAL.- Es el conjunto de las normas del Derecho Positivo relativas a la jurisdicción y a los elementos personales, reales y formales que concurren a su ejercicio. Para esta rama del derecho se ha propuesto la denominación de Derecho jurisdiccional " (1)

A este respecto, el maestro Néstor de Buen establece como explicación del Derecho Procesal en general, lo siguiente:

" El Derecho Procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso. Como conjunto de regla, el Derecho Procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del estado ó desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, como la acción de quienes al ejercer la función judicial ó jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez, sirven al Derecho Positivo supliendo sus naturales deficiencias".(2)

Con base en estas definiciones, podemos establecer finalmente que El Derecho Procesal es el conjunto de normas jurídicas que regulan los mecanismos de aplicación de las normas sustantivas y mediante los cuáles un particular puede acceder ante las autoridades correspondientes a solicitar la impartición de justicia.

Bajo esta óptica y al ser el Derecho Instrumental el complemento del Derecho Sustantivo, es evidente que por cada rama particular del

(1) DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho Vigésimo Octava, Edición , Edt..Porrúa, México, 2000, p. 182

(2) DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo Cuarta Edición Edt. Porrúa, México, 2000 p. 29.

Derecho Sustantivo existe una correlativa rama del Derecho Adjetivo; Así de esta forma, en el Derecho Sustantivo encontramos ramas como el Derecho Civil, el Derecho Penal, el Derecho Administrativo y el Derecho Laboral. Así mismo, en el Derecho Instrumental encontramos al Derecho Procesal Civil y al Derecho Procesal Penal.

Dado lo anterior, tenemos diversos criterios de la clasificación del Derecho Procesal, por lo tanto, en relación a nuestro estudio escogimos los más apegados a la problemática de las clases sociales, tales como;

A.- Derecho Procesal Dispositivo.

B.- Derecho Procesal Publicístico.

C.- Derecho Procesal Social.

A.- Derecho Procesal Dispositivo. Este derecho rige las normas de las ramas del Derecho Procesal, implicando que las partes de una contienda dispongan libremente tanto el desarrollo del proceso, mediante la facultad exclusiva de su iniciación. En el Derecho Sustantivo se da mediante la renuncia por medio del Desistimiento, o bien, mediante la renuncia al derecho de defensa con la figura del Allanamiento.

B.- Derecho Procesal Publicístico. La característica principal, de las ramas del Derecho Procesal que se clasifican dentro de esta categoría, deriva de que el estado ejerce un doble papel, por un lado, el papel de director del proceso y por otro lado, como un órgano independiente y autónomo, actúa como parte del mismo.

La ambivalencia de funciones que el estado asume dentro de las ramas del Derecho Procesal Publicístico, encuentra su justificación en el hecho

de que las ramas que lo componen representan un interés particular para la comunidad social y por lo mismo requiere que el estado participe activamente en la defensa de los intereses sociales, por lo que así mismo, en las ramas de esta clasificación la autoridad estatal encargada de la resolución de las controversias tiene mayores facultades de dirección e impulso del proceso, sustrayendo de la esfera de derechos de los particulares la disposición particular de desarrollo del proceso como del Derecho Sustantivo relacionado con él mismo.

C.- Derecho Procesal Social. Basándose en la definición tripartita de las normas de derecho, en derecho privado, público y social, encontramos al Derecho Procesal Social como una clasificación especial dentro de este Derecho Adjetivo; Este tipo de normas se caracterizan por establecer un equilibrio entre las distintas fuerzas de las clases y de la sociedad. Este principio de justicia social, cuyo sentido es compensar las desigualdades que existen entre los distintos grupos sociales; rompe con el equilibrio que priva en las normas procesales basadas en el principio dispositivo y publicitario.

Por lo tanto, dentro de este Derecho Procesal Social, se encuentra la rama del Derecho Procesal del Trabajo, objeto de este estudio.

Citaremos algunos autores para analizar la naturaleza Jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

Para el maestro José Ovalle Favela, el derecho Procesal del Trabajo es "la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cuál se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo".(3)

(3) OVALLE FAVELA, José . Teoría General del Proceso. Novena Edición. Edt. Oxford Mexico, 2001, p. 61.

Para el maestro Héctor Fix- Zamudio explica al Derecho Procesal del Trabajo en los siguientes términos;

" Esta rama regula el proceso destinado a solucionar los litigios derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo. En esta rama procesal es preciso distinguir dos clases de procesos: a) el destinado a solucionar los conflictos surgidos entre patrones, empresarios y trabajadores con motivo de los contratos o relaciones de trabajo y en general de las normas laborales, b) el destinado a solucionar litigios surgidos con motivo de relaciones de trabajo establecidas entre las dependencias y algunas entidades de la administración pública y sus empleados".(4)

Complementando la posición conceptual respecto del Derecho Procesal del Trabajo que se ha expuesto en este apartado, debemos de mencionar las características básicas del mismo;

- Primeramente se encarga de regular las relaciones que se suscitan entre patrones y trabajadores, ó que derivan de una relación de trabajo.
- Es tutelar de una de las partes en el proceso.
- Las autoridades encargadas de la relación de los conflictos se integran en forma colegiada y con la participación de los distintos sectores involucrados (estado, patrones y trabajadores).
- Sus procedimientos tienden a reconocer la desigualdad entre las partes involucradas y por lo mismo la carga de la prueba la hacen recaer en la parte que mayor facilidad tiene para corroborar sus hechos, rompiéndose con el principio general de quién afirma esta obligado a probar.

(4) FIX- ZAMUDIO, Héctor... Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición UNAM, México, 1998, pgs.. 14 y 15.

1.2. PRINCIPIOS PROCESALES.

El maestro Rafael de Pina, en su diccionario de derecho explica que por **Principios Generales de Derecho**, debemos entender;

"Aquelos criterios o ideas fundamentales de un sistema jurídico determinado que se presentan en la forma concreta del aforismo y cuya eficacia como norma supletoria de la ley depende del reconocimiento expreso del legislador".(5)

Bajo esta vertiente debemos entender que los Principios Procesales son aquellos lineamientos que rigen en el desarrollo de un proceso y en el caso que nos ocupa en materia laboral, tiene por objeto normar las bases entre patronos y trabajadores que derivan de una relación de trabajo.

Tal y como se estableció en el apartado anterior, el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra inmerso en la categoría del derecho procesal social, por lo mismo el primer principio esencial que rige es el principio de justicia social, el cual, como se ha señalado, pretende otorgar un equilibrio de contención y de derechos a dos o más fuerzas desiguales que interactúan entre sí.

Si bien es cierto que existe una serie de criterios generales que rigen la vida de un proceso laboral, desde el punto de vista doctrinal no hay una uniformidad general, respecto de los principios procesales laborales que existen, debido a que cada tratadista ha establecido un catálogo de principios específicos que consideran los más importantes; tomaremos como ejemplo dos de las clasificaciones más sobresalientes:

(5) DE PINA, Rafael. Op. Cit. p. 306.

Primera: El maestro Alberto Trueba Urbina contempla que “Los principios del derecho procesal son : 1.- Dispositivo 2.-Informalista,, 3.-Oralidad, 4.- Publicidad, 5.-Concentración y 6.- Apreciación de pruebas en conciencia.”

(6)

Segunda:El maestro Néstor de Buen establece “Doce principios procesales adicionales, los cuales denomina principios implícitos debido a que si bien no se expresan como tal dentro de la ley, si se encuentran recogidos en los diversos artículos de este cuerpo legislativo federal, exponiéndolo;

- a).-Desigualdad procesal. se pone de manifiesto a través de múltiples disposiciones de la ley.
- b).-Libre elección del foro para el trabajador.
- c).-Preclusión durante el proceso.
- d).-Impulso procesal de la autoridad en beneficio del acto trabajador.
- e).-Admisión de todos los medios de prueba.
- f).-Libertad de interrogatorio.
- g).-Libertad probatoria del tribunal.
- h).-Resolución en conciencia.
- i).-Claridad y congruencia de los laudos.
- j).-Fijación de la condena en cantidad líquida.
- k).-Irrevocabilidad de las propias resoluciones.
- l).-Revisión de los actos de ejecución”.(7)

Si bien existe una serie de posiciones no uniformes respecto de la existencia de un catálogo de derechos procesales del trabajo, podemos decir que los mas eficaces, son aquellos que se encuentran integrados a

(6)TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición. Edt. Porrúa, México, 1998. p 336.

(7) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 73-74.

nuestra legislación laboral, y que por lo mismo han sido reconocidos por el legislador de la materia al incluirlos en la Ley Federal del Trabajo, y concretamente en el Título Catorce, denominado " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Capítulo 1 Principios Procesales, en los artículos 685 y 687, mismos que textualmente establecen lo siguiente:

Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.-El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominante, oral y se iniciará a instancia de partes.

Las juntas tendrán 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 esto.

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.

Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada pero la partes deberán precisar los puntos petitorios.

Con base en el contenido de los artículos señalados anteriormente y a los criterios de los autores ya mencionados, me permito establecer las

siguientes conclusiones de los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.

- Publicidad.- Esto significa que las audiencias y el proceso pueden ser observados por cualquier persona, sin que tengan un interés jurídico pero tiene sus excepciones.

- Gratuidad.- Debido a su naturaleza social y por mandato constitucional todo el proceso no implica ningún gasto o costa judicial.

- Inmediación.- Se contempla que las partes pueden estar en constante y directa comunicación con los integrantes de la junta.

- Oralidad Predominante.- Que sea en su mayoría hablado suprimiendo en consecuencia la forma escrita para el proceso. Cabe hacer mención que existe una estrecha vinculación entre este principio y el principio de Inmediatez, debido a que se suprimen los formalismos para dirigirse ante la autoridad en el desarrollo de las audiencias.

- Instancia de Parte.- Deriva de que solo el interesado de inicio a un juicio laboral, que el agravio que sufrió sea tan grave como para solicitar la intervención de la autoridad estatal.

- Economía.- El proceso laboral debe ser breve y eficaz, se pretende que con este principio las autoridades laborales tengan un esquema de modernidad para que los conflictos sean resueltos a la mayor brevedad posible.

.-Concentración.- Que se encuentre enfocado en los puntos de controversia unicamente y no en toda la problemática laboral.

- Sencillez.- Se pretende que sea un proceso fácilmente tramitable para los involucrados.

- **Suplencia Parcial de la Queja.**- Que las autoridades laborales suplan los errores que los trabajadores hubieran cometido en sus demandas, para así dirigir el proceso hacia la obtención del total de las prestaciones a que el trabajador pudiera tener derecho y no solamente aquellas que este hubiera manifestado. Solo en el supuesto de que no solicite todas sus prestaciones.

- **Falta de Formalidad.**- Aquí no se exige en las promociones o alegatos que lleven alguna formalidad, lo importante es que se precisen los puntos petitorios.

1.3. CAPACIDAD Y PERSONALIDAD.

La capacidad debe entenderse como la aptitud para poder ser sujeto de derechos y obligaciones, Esta capacidad puede ser de goce ó de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud del sujeto para poder disfrutar de los derechos que le confiere la ley y por ello se identifica en este sentido con el concepto de personalidad jurídica, entendida esta precisamente como la idoneidad para ser sujeto de derechos y obligaciones.

A su vez, existen dentro del Derecho Instrumental la denominada capacidad procesal y la capacidad para ser parte, mismas que se definen en los siguientes términos:

“Capacidad para ser Parte.- Capacidad Jurídica llevada al proceso, o sea, capacidad para ser sujeto de una relación jurídica procesal, en calidad de parte.

Capacidad Procesal.- Facultad de obrar en juicio, es decir, para realizar actos procesales en nombre propio o en representación a favor de otros".(8)

De esta forma, en lo que respecta al tema que nos ocupa la capacidad para ser parte de un proceso laboral se encuentra establecida en términos generales, dentro de los artículos 689 a 697 de la Ley Federal del Trabajo, numeral que es expuesto en los siguientes términos:

Artículo 689.- Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Por otro lado y en lo que respecta a la acreditación del interés jurídico, esta no se entiende como una condicionante para el reconocimiento de la capacidad para ser parte, tal y como lo contempla el maestro Nestor de Buen en los siguientes términos:

"La presencia de un interés no es necesariamente cierta, ni condicionada a la parte. Es evidente que quien acciona o se excepciona lo que le convierte en parte de un proceso laboral, no siempre tiene o puede acreditar su interés. El fenómeno sustantivo de la falta de legitimación activa o pasiva, puede conducir a un laudo que deseñe la pretensión o la excepción o defensa, sin que ello traiga como consecuencia la declaración de que el actor o el demandado no eran partes." (9)

Para complementar, el artículo 690 de la Ley Federal Trabajo, contempla ,

(8) DE PINA, Rafael. Op. Cit. p. 119.

(9) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 221

como regla general que la capacidad de ser parte puede ser derivada de la afectación de intereses que pueda originarse del laudo que se emita, así, el referido artículo establece que las personas que pudieran resultar afectadas por dicho laudo, podrán participar o ser llamadas por la propia junta, para intervenir en el juicio, comprobando su interés jurídico en el mismo.

En lo que se refiere a la capacidad procesal, la misma, como norma general le corresponde a los que tienen la capacidad de ejercicio, es decir, a los mayores de edad, sin embargo en materia laboral, y como un reconocimiento a la realidad que ha prevalecido en nuestro país en donde los menores de edad inician su vida productiva antes de cumplir los 18 años.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo contempla una serie de reglas mediante las cuales las partes de un juicio podrán nombrar apoderado, los cuales acreditaran su personalidad.

1.4. COMPETENCIA.

El tema de la competencia se refiere a todo lo relacionado con el Derecho Público.

La competencia la podemos definir en sentido lato, como al ámbito dentro del cuál un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones. Esto quiere decir que la autoridad puede ser administrativa, legislativa o judicial y que el gobernado tiene la garantía

de que los actos de molestia para él, deben provenir de una autoridad competente.

En sentido estricto, "La competencia es jurisdiccional es la que primordialmente nos interesa desde el punto de vista procesal.

En este sentido podemos afirmar que la competencia, es la medida del poder de un órgano jurisdiccional, para entender de un asunto determinado".(10)

Con base en este principio, la Constitución establece en su artículo 16 las facultades y atribuciones de las autoridades jurisdiccionales.

En lo que respecta a la materia laboral, la Ley Federal del Trabajo, contempla: en su título XIV concerniente al Derecho Procesal, en el capítulo III, denominado, "De las competencias" y en términos generales, en los artículos 698 al 706, las bases para fijar la competencia de las autoridades laborales, como sigue:

- En el artículo 698 se regula exclusivamente la competencia por materia, ya sea local o federal.
- En el artículo 699 se ajustan las reglas constitucionales previstas en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123.
- El artículo 700 nos especifica que es por razón territorial.
- El artículo 701 nos habla cuando pueden ser declarados incompetentes.
- El artículo 704 nos establece cuando las juntas especiales lo consideren incompetente.

Por último el artículo 705 nos señala quienes son las autoridades que tienen competencia en materia laboral.

En esta forma, se ennumeraron brevemente los artículos más importantes que hablan de la competencia de las autoridades judiciales.

(10) GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición Edt. Harla, México, 1999, p. 154.

1.5 .- IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.

Como se ha señalado a lo largo del presente capítulo, en el desarrollo del proceso participan en representación del estado, una autoridad que en el caso de la materia laboral, lo es una autoridad colegiada integrada por un representante del gobierno, un representante de los patrones y un representante de los trabajadores.

Esta autoridad debe como parte esencial de su función ser totalmente imparcial, tal y como lo contempla José Ovalle Favela al señalar lo siguiente:

"Para que el juez y los magistrados puedan dirigir el proceso con pleno respeto al principio de la igualdad de las partes y decidir el litigio con apego al derecho y a la justicia, es preciso que posean, en cada caso la condición fundamental de la imparcialidad... Aquí imparcialidad tiene significado estricto de ajeneidad del juez o los magistrados, respecto de los intereses de las partes en conflicto".(11)

Sin embargo, pueden existir ocasiones en que las autoridades por tratarse de seres humanos tengan algún tipo de sentimiento o interés en el fondo del asunto encomendado a ellos mismos, por razón de parentesco con las partes o de algún antecesor positivo o negativo con el asunto mismo o con las partes involucradas, en esta hipótesis las autoridades tienen la obligación de dejar de conocer del asunto que les ha encomendado y remitirlo a alguna autoridad de la misma jerarquía, rango

(11) OVALLE FAVELA, José . Op. Cit, p. 135..

y competencia que si cumpla cabalmente con la exigencia de imparcialidad.

En este sentido los diversos ordenamientos procesales, de igualmente diversas ramas del derecho instrumental, contemplan una serie de reglas procesales mediante las cuáles las autoridades dejan de conocer de un asunto en el que no son plenamente imparciales, estos mecanismos son comunmente denominados como impedimento y excusa y pueden ser definidos particularmente en los siguientes términos:

"El impedimento constituye entonces una situación personal en que se encuentra quien debe de resolver frente a cualquiera de las partes, que hace presumir, iuris et de iuri, su interés en el negocio. La excusa constituye un acto del propio juzgador mediante el cuál, invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo. Ello puede hacerse, bien por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, bien mediante una solicitud dirigida al órgano competente para que previa calificación de las razones la autorice a dejar de cumplir el deber primordial del juzgador de conocer y resolver la controversia".(12)

Tal y como se contempla en la cita anterior, cuando una autoridad tenga algún motivo que le impida ser imparcial en un proceso jurisdiccional sometido a su autoridad, estaremos en presencia de un impedimento, mismo que se hace valer ya sea por voluntad propia del juzgador o bien, por iniciativa de parte, de esta forma y en materia laboral tanto los

(12) Ibidem, p. 135..

impedimentos como la excusas se encuentran contempladas en la Ley Federal del Trabajo, título catorce, capítulo cuarto, denominada de los impedimentos y excusas, estableciéndose en los artículos 707 al 711, una serie de supuestos jurídicos expuestos genéricamente como impedimentos de las autoridades laborales para conocer de un asunto.

Debemos hacer mención que la ley menciona estos artículos de una manera muy completa y clara para que su aplicación sea pronta y expedita.

Dentro de los puntos más importantes se menciona que los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios que intervengan. Que no tengan parentesco por consanguinidad, que no tengan interés personal directo, que no sea apoderado de alguna de las partes, que no sea tutor y en cuanto a las excusas se calificarán de plano y deben presentarse por escrito y en un plazo de 48 horas, además que se compruebe ese impedimento; finalmente cabe destacar que el artículo 711 establece que la tramitación del incidente respectivo no suspenderá el procedimiento, salvo disposición legal en contrario, por lo que el proceso laboral seguirá siendo conocido por la persona que haya tramitado la excusa hasta en tanto no se resuelva la misma.

1.6. INCIDENTES.

Uno de los temas específicos del Derecho Procesal es el de incidentes, los cuales se emplean en prácticamente todos los procesos, con el objeto

de promover alguna modificación o inconformidad intermedia que surja durante el desarrollo del juicio.

De esta forma los incidentes son definidos por el maestro José Ovalle Favela, en los siguientes términos:

"Los incidentes, son procedimientos que se siguen dentro de un mismo proceso para resolver una cuestión accesoria al litigio principal. El trámite de los incidentes se concreta en la demanda incidental de la parte que lo promueve, la contestación de la contraparte y la resolución del juzgador. Eventualmente las partes pueden ofrecer pruebas en sus escritos iniciales y, si el juzgador las admite, debe señalar fecha para que tenga lugar la audiencia respectiva."⁽¹³⁾

En lo que respecta a la materia laboral, la Ley Federal del Trabajo contempla a los incidentes, en el título catorce, del capítulo IX, del título Derecho Procesal Laboral, estableciendo una clasificación preliminar de los mismos, con base en la importancia de su materia, regulando así, la existencia de los siguientes apartados generales:

- a) incidentes que se tramitan dentro del expediente principal.
- b) incidentes que se tramitan por cuenta separada.
- c) incidentes de previo y especial pronunciamiento.
- d) incidentes que se resuelven de plano.

Así, como regla general, el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo contempla que los incidentes deberán tramitarse dentro del expediente principal, con excepción de los casos específicos que la misma ley determine;

(13) Ibidem. p. 295..

así mismo el artículo 765 de la misma Ley, contempla como complemento a la regla general de los incidentes que estos serán tramitados de plano, con excepción de los incidentes que tengan, alguna tramitación especial contemplada en la ley.

Por otro lado, el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, contempla una serie de hipótesis que por su trascendencia y repercusión en el proceso, son tramitados incidentalmente, pero en forma especial;

- I.-Nulidad;
- II.-Competencia;
- III.-Personalidad;
- IV.-Acumulación;
- V.-Excusas.

En este sentido, los incidentes que se tramitan de previo y especial pronunciamiento, e implica, como contempla el maestro De Buen, "Que la cuestión deberá ser resuelta antes que la principal, precisamente en función de la economía de esfuerzos". (14)

Finalmente el artículo 763 de la misma Ley contempla el trámite que se dará a los incidentes, considerando sin embargo diversas hipótesis en su misma redacción, por lo que resulta evidente que se establecen diversos trámites aplicables a casos distintos, según la materia del incidente de que se trate.

Así de esta forma, la primera parte del artículo citado, establece que :
Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes.

14) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pp. 392.

De esta forma, se explica que las autoridades deberán suspender el desarrollo normal de la audiencia o diligencia del negocio principal, pero únicamente mientras resuelven lo conducente al incidente planteado en la audiencia respectiva.

Así mismo, la segunda parte de este artículo contempla que cuando se trate de incidentes de nulidad, competencia, acumulación o excusas, se señalará, a las veinticuatro horas siguientes, fecha para la celebración de una audiencia incidental, en donde se resolvería el incidente respectivo; cabe mencionar que a este respecto y dada la incongruencia de la ley de pretender esperar veinticuatro horas para señalar la fecha de audiencia, en la práctica forense las autoridades han interpretado que, con el objeto de cumplir con el principio de economía, al momento de promoverse el incidente se suspenderá el procedimiento principal, pero en forma inmediata, se señalará la fecha de audiencia incidental, la cual se desarrollará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del incidente.

1.7. AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

La Ley Federal del Trabajo contempla una gama de procedimientos laborales mismos que se refieren al desahogo de alguna serie de controversias en particular, de esta forma, se establece, en términos generales, el procedimiento ordinario, el procedimiento especial, el

procedimiento económico, el procedimiento de huelga y el procedimiento de ejecución.

En lo que respecta al procedimiento ordinario, el mismo se contempla dentro del título XIV, capítulo XVII, denominado, Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la Ley Federal del Trabajo, y su competencia se establece en los artículos 870 al 875 de esta ley, al señalar en forma genérica lo siguiente:

Con base en el artículo 870, podemos determinar que el procedimiento ordinario es la regla general de resolución de los conflictos laborales, salvo que la ley contemple algún procedimiento especial para la resolución de una controversia en particular, de esta forma, el procedimiento ordinario da inicio con la presentación de una demanda, una vez presentada la demanda, el artículo 873, establece que, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la Junta especial o el Pleno de la Junta dictará acuerdo admisorio, señalado día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que, por disposición del citado artículo, deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido el escrito de demanda.

El referido artículo 873, establece así mismo que las partes deberán ser notificadas personalmente de la fecha de audiencia, con diez días de anticipación a la celebración de la misma, entregándose al demandado una copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes de la referencia fecha, apercibiendo al demandado de que en caso de no asistir a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por

contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

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

Tal y como lo contempla el artículo 873, la audiencia que se desarrolla a lo largo del juicio laboral contiene tres etapas particulares que se desarrollan con reglas y principios específicos para cada una, encontrándose esta división contemplada en el artículo 875, en los términos: De conciliación,

De demanda y excepciones,

De ofrecimiento y admisión de pruebas.

1.7.1. ETAPA CONCILIATORIA.

La primera parte de la audiencia que se celebra dentro del juicio ordinario laboral es la referente a la etapa conciliatoria, en la cual esta será la parte médular de mi trabajo de investigación, en donde es contemplada por la Ley Federal Trabajo en su artículo 876, con base en este artículo podemos establecer como lineamientos procesales específicos de la etapa de conciliación de la audiencia del juicio ordinario laboral.

1.-Comparecencia personal de las partes, es decir, las partes involucradas patrón - trabajador deben acudir en forma personal, sin la presencia de abogados; el sentido de esta restricción es precisamente la de procurar una verdadera conciliación, por lo que se impide que los abogados pudieran mal asesorar tanto al trabajador como al patrón para evitar la conciliación entre las partes.

Consideramos un tanto ineficaz esta disposición, debido a que la finalización de relaciones laborales muchas veces es tan amarga que los resentimientos personales de los participantes impide que en forma efectiva se pueda pretender una conciliación, misma que puede ser promovida por la participación de abogados que expusieran los términos y alcances de la conciliación y las repèrcuciones para las partes en caso de determinar ir a juicio; sin embargo es tan obscura la experiencia que se tiene en donde los abogados anteponen sus intereses a los de sus clientes al manipular le decisión de ir a juicio para obtener un mayor porcentaje de honorarios que es preferible la restricción contenida en este artículo para facilitar la conciliación entre las partes.

2.-Dirección de la Conciliación: El artículo citado impone a las autoridades del trabajo la obligación de dirigir efectivamente la conciliación proponiendo arreglos y exhortando a las partes para que intenten dirimir sus diferencias.

En realidad esta dirección conciliatoria es muchas veces pasada por alto debido a la carga de trabajo de las autoridades laborales, por lo que la conciliación procede realmente de las partes y de sus abogados, y en caso contrario la autoridad se limita a dar por terminada la etapa

conciliatoria dictando un acuerdo casi sacramental en donde contempla que: " Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje".

3.-Acuerdo Conciliatorio; Cuando las partes logran establecer un acuerdo conciliatorio, el conflicto laboral se da por terminado, asumiendo el convenio respectivo, los efectos jurídicos del laudo, misma que debe contener las bases del arreglo entre las partes y que es siempre sometido a la junta para su aprobación.

4.-Diferimiento de la Etapa Conciliatoria: Este artículo contempla que cuando ambas partes lo soliciten, y por una sola vez, se podrá diferir la audiencia inicial en su etapa de conciliación, debiéndose esta reanudar dentro de los ocho días siguientes y quedando las partes notificadas de la nueva fecha.

El objetivo de este diferimiento es que las partes puedan establecer pláticas mas serias y sin la presión del tiempo de la audiencia por lo que en muchas ocasiones es recomendable suspender la audiencia para acercar las posiciones de las partes en litigio.

5.-Imposibilidad de llegar a un arreglo: En caso de que no se haya podido establecer algún arreglo entre las partes, se tendrá a las partes como inconformes, dándose por terminada la etapa conciliatoria y pasando en consecuencia a la etapa de demanda y excepciones.

6.-Sanción por Ausencia. En caso de que alguna de las partes no haya asistido a la etapa de conciliación, la Junta declarará a la parte ausente como inconforme con cualquier arreglo y lo obliga a presentarse en forma personal a la etapa de demanda y excepciones.

1.7.2. ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

El desarrollo de la etapa de demanda y excepciones se contiene en forma específica en los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo, manifestándose estos ordenamientos en una manera general:

Dentro de estos artículos se establece como fases de la etapa de demanda y excepciones, las siguientes.

1.-Re-conciliación: Al dar inicio esta, etapa la Junta deberá exhortar a las partes a que lleguen a algún arreglo que permita dar por terminado el asunto, si las partes persisten en su actitud se pasará a la fase expositiva de esta etapa.

2.-Fase Expositiva: El actor expondrá su demanda en forma oral, pudiendo únicamente ratificar el escrito presentado o bien modificado este para incluir nuevas prestaciones o eliminar algunas que se hubieran solicitado inicialmente.

3.-Contestación de Demanda: El artículo citado impone al demandado la obligación de que, una vez terminada la exposición del actor, de contestación a la demanda instaurada, ya sea en forma oral o en forma escrita.

A este respecto cabe precisar que si el actor no cambia su demanda, la contestación puede llevarse a cabo de inmediato, pero en el caso de que exista alguna variación, la imposición de garantías de legalidad ya que se deberá otorgar al demandado el término contemplado en el artículo 873 para contestar la demanda y por consiguiente suspender la audiencia hasta la finalización de dicho término.

En la contestación el demandado debe oponer las excepciones que tuviere, debiendo referirse a todos los hechos aducidos, afirmándolos o negándolos enfáticamente y expresando los que ignore cuando estos hechos no sean propios.

4.-Réplica: Una vez que el demandado ha terminado de contestar la demanda y de interponer las excepciones y defensas de su parte, las partes podrán, por una sola vez, replicar y contrareplicar en forma breve, respecto de los hechos y fundamentos de derecho aducidos en la contestación a la demanda y en la réplica a la misma, según sea el caso.

5.-Ausencia de las partes: En caso de que alguna de las partes no acudan a la audiencia de demanda y excepciones, esta deberá ser celebrada sin la presencia de las mismas, imponiendo una serie de sanciones en caso de inasistencia.

Si la ausencia es por parte del actor, se le tendrá por ratificada la demanda inicial, impidiéndosele objetar los términos de la contestación e imponer reconconvencionales en su caso.

Si la ausencia es del demandado, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

1.7.3 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

La última etapa de esta primera audiencia del juicio ordinario laboral es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que se contempla en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Del cual se desprende como fases de esta etapa.

1.-Ofrecimiento de Pruebas: En condiciones normales una vez que el actor ha ofrecido sus pruebas relacionándolas con los hechos controvertidos, tocará el turno al demandado para que proceda en igual sentido.

2.-Objeción de Pruebas: El actor podrá objetar la validez, veracidad o alcance legal de las pruebas de éste, (en la práctica normalmente se objetan las pruebas del actor en el momento de ofrecer las pruebas del demandado).

3.-Nuevo Ofrecimiento de Pruebas: Así mismo, cuando de la contestación a la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, este podrá ofrecer nuevas pruebas en relación con los mismos, teniendo el derecho de solicitar el diferimiento de la audiencia para reanudarse en diez días después con el objeto de durante este plazo, preparar las nuevas pruebas de su parte.

Finalmente, una vez cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas, únicamente se admitirán aquellas que se relacionen con hechos supervenientes o de tachas de testigos.

4.-Admisión de Pruebas: La Junta dictará el acuerdo correspondiente, señalando la admisión o el rechazo de cada una de las pruebas.

El artículo 883 de la misma Ley nos dice que la Junta señalará cuando tenga verificativo la audiencia de desahogo de pruebas.

Para concluir diremos que el Derecho Procesal Laboral se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo en donde se tiene que cumplir una serie de etapas para llegar a un resultado que lo dará un tercero imparcial y a este resultado lo llamamos Laudo.

CAPITULO 2. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION

2.1 ANTECEDENTES GENERALES.

El estudio del Derecho Procesal Mexicano, desde el punto de vista histórico, no se puede abordar sin en el conocimiento previo, siquiera sea superficial, del Derecho Procesal Español. Esto se explica fácilmente porque el Derecho Español, se aplicó durante la colonia y porque en México la legislación procesal civil de la época independiente esta inspirada preponderantemente y tiene sus raíces en el Derecho Procesal Español, en gran parte y hasta los últimos códigos muestra su influencia. Existen varias razones, entre otras, la circunstancia de que el proceso Español se proyecta históricamente a través de más de diez siglos, y además la historia misma de España, es una mezcla de influencias célticas, fenicias, griegas, romanas, visigodas y finalmente árabes.

La organización Judicial con aplicación exclusiva a los godos, aparece en España consignada, más que en los cuerpos de legislación general, más o menos influidas por ideas romanas, en las fueras de las ciudades donde el derecho se manifiesta con mayor espontaneidad.

El código de las partidas del año 1265 representó un retorno al proceso clásico romano y que en su partida tercera que tiene como antecedente de Derecho Procesal del Digesto, tiene su mayor importancia en las legislaciones procesales de los pueblos de habla hispana y se encuentra contenido en el siglo XIX de la ley de enjuiciamiento civil, que es fuente de inspiración para los países hispano-americanos. Así se inició la

Constitución de Cádiz de 1812, que dedica varios artículos a la administración de justicia.

Así es como ha influido poderosamente hasta épocas muy recientes, en los países americanos y por consiguiente a México.

La antorcha de la justicia social esta ligada y se confunde con las rebeliones y reivindicaciones de las edades antigua y media, con las luchas campesinas de la edad moderna y con la del proletariado del capitalismo reciente.

Fue en la Revolución Francesa, en la convención de 1789 donde se habló de los derechos sociales de todos los hombres en estado de necesidad; pero se perdió la idea al triunfo de la contrarrevolución burguesa.

" Para nuestra época es el resultado de lucha de la clase trabajadora contra el capitalismo y su estado individualista y general; de la crítica de los socialistas utópicos franceses del siglo XVIII a la desigualdad humana, y a los del siglo XIX, Sant-Simón, Fournier, Owen y Cabet, entre otros y a su crítica demoledora de la propiedad privada y sobre todo al socialismo científico de Marx, Engels y Lenin".(15)

Su primera gran manifestación, como principio rector de las comunidades humanas, se dió en nuestra Declaración de los Derechos Sociales de 1917, en la cuál, consiste en decidir las controversias ó conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de la justicia social, apareció la concepción tripartita, el ordenamiento colectivo, libertad sindical, el derecho individual, la totalidad de las condiciones para la

(15) GOMEZ LARA, Cipriano Teoría General del Proceso. Novena Edición, Edt. Harla, México 1999, p. 68.

prestación de servicios y las normas procesales que contienen el método que deben seguir las juntas de conciliación y arbitraje.

Partiendo de esta posición, el Derecho Procesal, tuvo su naturaleza jurídica, como un derecho de la clase trabajadora que sus propósitos son de conducir a las partes a lo largo del proceso y a la vez capacitarlos para la defensa de sus derechos.

"Por consiguiente no podrá ser un estatuto que coloque a las partes dentro de una igualdad formal, cuya consecuencia sería el triunfo del social y económicamente fuerte, sino que planteará como principio básico la igualación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase".(16)

En 1970 cuando el artículo 17 de la ley independizó radicalmente al derecho del trabajo civil que desapareció como fuente supletoria de aquél, una solución que ha sido fuertemente reforzada en las reformas de 1979. El Derecho Procesal del Trabajo adquirió su función que le corresponde dentro de la idea general del Derecho Laboral, en Derecho Procesal de naturaleza social que ha superado una vez más la concepción individualista del Derecho, un proceso que ya no quiere ser la contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y mejor armado, ya que de conformidad con su esencia, se encausa al camino para la búsqueda apasionada de la justicia social.

Y finalmente por medio de la reforma de los títulos 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el 1º de Mayo de 1980, se estableció un Derecho Procesal del Trabajo que representa un avance

(16) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Edición, tomo II, Edit. Porrúa., Mexico 1999 p.32.

importante respecto al proceso contemplado originalmente en la ley de 1970 y que tiene el señalado propósito de establecer y mantener una verdadera igualdad en el Proceso Laboral.

2.2. LA CONCILIACION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Como se ha establecido en este capítulo, la materia del trabajo y de las relaciones laborales se encontraban inmersas dentro del esquema del Derecho Civil, razón por la cuál, con anterioridad a la Revolución Mexicana de 1910, no existía ninguna regulación específica para esta materia, no fue sino hasta el triunfo del Ejército Constitucionalista dirigido por Venustiano Carranza, cuando se promulgó el decreto de reformas al Plan de Guadalupe y se convocó a la celebración de elecciones para un Congreso Constituyente, mismo que tendría por objeto reformar la Constitución de 1857, en el cuál se plasma, la base de la reciente materia laboral y del derecho social en la ley Suprema de nuestro país y por ende en el Derecho Positivo Mexicano.

El Congreso Constituyente fue inaugurado el 1^a de diciembre de 1916 por el General Venustiano Carranza, quien en esta fecha pronunció un discurso inaugural en cuyo contenido se comprometía a mantener inalterable el sentido conservador de la Constitución de 1857, así mismo, Venustiano Carranza establece los parámetros rectores del derecho social al considerarse en el referido discurso de apertura, los siguientes aspectos reseñados por el maestro Nestor de Buen:

"Con relación al problema social, señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar después todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu y para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes como los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar su situación".(17)

Dentro del proyecto de reformas presentado por Carranza, no se hacía mención alguna en forma expresa a la materia laboral debido a que, específicamente se establecía en el artículo V constitucional un nuevo párrafo que señala lo siguiente :

" El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles. En la vigésimo

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición, Edit. Porrúa, México 1999, p.95.

tercera sesión, celebrada el día 26 de diciembre de 1916, dió inicio la discusión del artículo V, se decidió agregar un nuevo párrafo final cuya relación establecía que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas, aunque este haya sido impuesta por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso Hebdomadario".(18)

El contenido de este nuevo párrafo generó una de las discusiones más elevadas y maduras que se suscitaron durante las sesiones del Congreso Constituyente, debido a que existían básicamente dos posiciones tan encontradas que eran prácticamente irreconciliables debido a que había diputados que consideraban inadecuado que la materia laboral, al ser objeto y materia de una regulación secundaria, se encontrara inmersa en el texto constitucional; así mismo, otro grupo de diputados consideraba que era necesario que en la Constitución se establecieran los derechos laborales, debido a que los trabajadores en la búsqueda del reconocimiento de los mismos, habían impulsado sensiblemente el triunfo de la Revolución Mexicana, tal y como lo determinó el diputado Heriberto Jara, entre otros.

Así mismo, el diputado Froylán C. Manjarrez se manifestó en apoyo a la inclusión de los derechos laborales dentro del texto constitucional, pero no solamente como parte integral de un artículo V, sino proponiendo la

(18) Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, I, México 1960, T. I, p. 392.

creación de un nuevo artículo constitucional dedicado a esta materia, manifestando esta posición en los siguientes términos.

"...vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que esté en el artículo V, ello es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la constitucion y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios".(19)

Esta propuesta fue respaldada por diversos diputados, entre los que destacan el diputado José Natividad Macias, quien era reconocido como el representante personal de Carranza ante el Congreso Constituyente, proponiendo que se retiraran las adiciones al artículo V con el objeto de crear un nuevo artículo que tratara los derechos laborales, para tal efecto se formó una comisión redactora, misma que fue presidida por Pastor Rouaix, quien fungía como Secretario de Fomento del gabinete de Carranza, integrada a su vez por Victorio E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorado, Jesús de la torre, y el Jefe de la Dirección de Trabajo

(19) Ibidem. p. 36

de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, Licenciado José I. Lugo.

El 13 de enero de 1917, fue terminado el proyecto del artículo 123 constitucional, mismo que fue presentado al pleno en la sesión ordinaria número 57 celebrada el 23 de enero de 1917, siendo votado en esa misma sesión por la noche y obteniendo una votación a favor, de 163 diputados, dando nacimiento así a la regulación del derecho del trabajo dentro del texto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En términos generales, el texto del artículo 123 constitucional contiene una serie de principios rectores de las relaciones laborales, reconociendo así la necesidad del respeto y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores; en lo que respecta a la Conciliación, en forma por demás imprecisa este artículo, considera el establecimiento de las autoridades del trabajo, las cuales se avocarán a resolver los conflictos propios de esta materia, consolidando así las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se encuentran reguladas en forma específica dentro de la ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional. o Ley Federal del Trabajo, dentro de la cual se establece como una etapa obligatoria y necesaria para la tramitación de un juicio laboral, a la Conciliación, tal y como se expondrá en los capítulos que prosiguen dentro del presente trabajo de investigación.

En estos términos debemos únicamente establecer que la Conciliación como medio de solución de conflictos fue adoptada por la materia laboral desde sus orígenes en la Constitución Política de 1917, por lo que, las

leyes reglamentarias se ocuparon de contemplar este esquema de solución de conflictos como una etapa previa y obligatoria del desahogo y tramitación de cualquier controversia laboral, razón por la cual, el adecuado cumplimiento de este método es, en dicha materia, esencial para la justicia rápida y expedita que debe prevalecer en cualquier conflicto. Respecto de los antecedentes históricos de la conciliación dentro de la legislación laboral en nuestro país, esta sigue los mismos procesos evolutivos de la materia del trabajo en general, debido a que desde el inicio de la vigencia de la Constitución Política de 1917, en la cual se faculta a los Estados y Congresos Locales para la expedición de leyes en materia del trabajo, y en las posteriores legislaciones laborales en materia federal, la Conciliación fue tema específico contemplado para la solución de los conflictos laborales.

A este respecto, la primera legislación laboral local fue expedida el 14 de enero de 1918 en el Estado de Veracruz, la dedicación de esta ley y el equilibrio de sus conceptos la llevaron a ser considerada como el modelo de otros estados de la Unión, e inclusive, de la primera ley Federal del Trabajo.

Siguiendo el modelo de esta legislación, el 02 de Octubre de 1918, el Estado de Yucatán expidió su propia ley, misma que igualmente se consolida como un modelo influyente en la regulación laboral federal.

Como consecuencia de la proliferación de leyes estatales en materia laboral y debido al crecimiento de las asociaciones sindicales, algunas de estas asociaciones, federaciones y confederaciones rebasaban los límites territoriales de los Estados de la Unión, por lo cual los trabajadores

consideraban que la existencia de regulaciones laborales, algunas tan poco uniformes, les impedía el conformar una fuerza sólida de defensa de los derechos de los trabajadores, razón por la cual, el 26 de julio de 1929, el entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, presentó a la Cámara de Senadores una iniciativa de reformas que abarcaba tanto la fracción X del artículo 73 como el proemio del artículo 123, ambos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el objeto de federalizar la materia del trabajo.

Una vez aprobado este proyecto, tanto por el Congreso de la Unión, como por la mayoría de las legislaturas de los Estados, entró en vigor el 22 de agosto de 1929 y cuyo contenido en relación al artículo 123 limitó la regulación de la materia federal exclusivamente al Congreso de la Unión, señalando así mismo, un doble marco de ejecución de sus lineamientos, debido a que, en cuanto a la ejecución de la ley, participaría en sus respectivas competencias, tanto las autoridades laborales de cada Estado como las autoridades laborales federales.

En el mes de julio de ese año el Presidente de la República Emilio Portes Gil, envió al congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, mismo que fue rechazado por el Congreso, debido a que en él se contenían cuestiones que eran consideradas negativas, como fue el principio de la sindicalización y el arbitraje obligatorio de las huelgas.

Posteriormente, en el año de 1931 se presentó un segundo proyecto, mismo que fue denominado Ley Federal del Trabajo y cuyo contenido tomó en cuenta las conclusiones de la Convención obrero-patronal organizada ese mismo año por la entonces Secretaría de Industria,

Comercio y Trabajo; en consecuencia, este proyecto fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

La vigencia de esta Ley Federal del Trabajo terminó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, lo cual aconteció precisamente el 30 de abril de dicho año, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año, y cuyo contenido en materia de Conciliación será analizado ampliamente a lo largo del presente trabajo de investigación.

2.3. LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION MEXICANA DEL SIGLO XX.

La consolidación del triunfo de la Revolución Mexicana en las dos primeras décadas de este siglo y la institucionalización del sistema político mexicano en los primeros años de la década de los años treinta, motivó que el cuerpo legislativo de nuestro país fuera poco a poco adquiriendo una dinámica de modernidad y adaptación a los nuevos tiempos de México; para este efecto en las legislaciones más trascendentes se incluyeron algunas figuras de derecho que son empleadas para la solución de los conflictos, como el caso de la conciliación.

De esta forma la figura conciliatoria fue adoptada en legislaciones como la Civil, la de Protección al Consumidor, en Derecho Internacional en materia Laboral, e inclusive en forma un tanto limitada en materia Penal. Surgen así figuras específicas como el perdón del ofendido, el divorcio voluntario y procedimientos específicamente conciliatorios como el establecido en la Ley de Protección al Consumidor, en la Ley de

Instituciones de Seguros y prácticamente en todas las legislaciones que contemplan algún tipo de proceso, procedimiento o juicio específico para la solución de conflictos.

Bajo este esquema, la conciliación se instrumenta de diversas formas según el tipo de legislación y la clase de derechos que se estén protegiendo, de esta forma, algunas legislaciones la regulan como mecanismo de solución de conflictos, y por ende es voluntario sin que sea necesario el que se agote un esquema conciliador, mientras que en otras legislaciones es considerada como una etapa procesal obligatoria previa al desahogo de una controversia judicial.

De esta forma, la conciliación adquiere un papel importante en el desarrollo y la impartición de justicia en nuestro país, debido a que la misma es considerada como un mecanismo adecuado y funcional para la solución de conflictos, en atención a que la utilización de este método de solución de conflictos permite obtener en forma expedita una solución por consenso a los conflictos jurídicos que se presentan entre dos partes contendientes, evitando así el desgaste económico y social de un juicio largo y sometido al imperium definitivo del Estado.

Uno de los aspectos más importantes de la conciliación deriva de que la misma es contemplada en las leyes adjetivas, junto con la necesidad de que los conciliadores sean verdaderos directores de este avenimiento, para lo cual siguiendo al Maestro Nestor de Buen, los conciliadores deben poseer una serie de características específicas destinadas al adecuado cumplimiento de su función, mismas que pueden ser detalladas en los siguientes términos:

"Es importante hacer referencia a las cualidades que debe de tener el conciliador. De acuerdo con la 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". (20)

A su vez, la inserción de la conciliación en la materia civil, implicó que la misma figura fuera posteriormente adoptada por diversas legislaciones que regulan ramas del derecho que anteriormente eran consideradas parte integrante de la materia Civil, tal es el caso de la legislación Mercantil y Administrativa.

Finalmente es de destacarse que debido a la utilidad de la conciliación, este esquema es considerado como el mejor mecanismo para la solución de conflictos, cuando ambas (las dos partes) contendientes tengan la voluntad de dirimir sus controversias en forma equitativa, por lo que, este esquema, debe ser revalorizado en cuanto a su función práctica.

2.4 LA O.I.T. (ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO)

Haremos una breve reseña de lo que es la O.I.T., puesto que me parece importante mencionarla como un antecedente, ya que también se maneja el concepto de la Conciliación Internacional entre los países.

((20) DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo Octava Edición, Edt. Porrúa, México 1999, p. 95.

Así como tenemos un Derecho del Trabajo en México también existe el Derecho del Trabajo Internacional; en donde su objetivo consiste en promover la justicia social con el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

Esta Organización Internacional del Trabajo, obtuvo el Premio Nobel, que consiste en un reconocimiento a la labor cumplida por el Organismo en favor de la paz y con ello, la aceptación de la idea de que sin justicia social y sin libertad, es imposible pensar en el establecimiento de una paz verdadera y permanente. (1969 Ginebra).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), nació en el año de 1919 como consecuencia del tratado de Paz de Versalles, originalmente se formó con 29 países que integraron la Sociedad de Naciones y apartir de entonces ha crecido la lista de países miembros, misma que en la actualidad se aproxima al número 160.

La OIT y la ONU se asociaron en 1946 como un organismo internacional especializado para conocer de la materia de su competencia, y con la libertad para comprender las acciones que considere apropiadas.

Nuestro país forma parte de esta organización desde 1931, algunos autores como el profesor "Barroso Figueroa menciona, que el Tratado de Versalles, fue una inspiración del artículo 123 de la Constitución Mexicana. En donde dicho documento en la parte XIII abarcó los artículos 387 al 427, en el cual tiene un título de lo más corto y simple "Trabajo". en ella se establecieron derechos, principios y bases para un trato más humano a los trabajadores".(21)

(21) BARROSO FIGUEROA, José Derecho Internacional de Trabajo Segunda Edición, Edt..Porrúa, México 1985, p. 65.

México como pionero del constitucionalismo de corte social, reconoce que en los albores del presente siglo, recorrería el mundo, las ideas de carácter social, como una respuesta a las graves injusticias provocadas por el individualismo liberal.

Es fundamental señalar que desde su origen la OIT funciona con una estructura tripartita, es decir que en sus órganos y en las reuniones que auspicia están invariablemente representados por gobiernos, trabajadores y patrones, lo que esto estima el debate para dar firmeza a las propuestas.

La OIT tiene su sede oficial en Ginebra, Suiza, pero puede sesionar en otros lugares, lo que resulta muy propio en los casos de las conferencias regionales. La OIT funciona con tres órganos fundamentales, que son:

La Conferencia Internacional del Trabajo.-del cual se forma de delegados, gubernamentales y sectoriales, a razón de cuatro delegados por país, dos del gobierno, uno de los trabajadores y uno por parte del patrón Es el órgano deliberatorio supremo. Sus funciones principales son aprobar los convenios y las recomendaciones, fijar las políticas de organización, elegir a los miembros del Consejo Administrativo, aprobar el presupuesto y sus programas.

El Consejo Administrativo se compone de 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los patrones, 10 provienen de los Estados de mayor importancia Industrial.

Sus funciones más importantes, elaborar los proyectos de programas y presupuestos, tomar nota de decisiones adoptadas en las distintas reuniones y decidir el trámite que debe dárseles.

La Oficina Internacional, es el órgano técnico de ejecución de planes y programas, sus funciones realizan asistencia técnica a los gobiernos que lo soliciten, elaboran los proyectos de instrumentos que posteriormente se convertirán en convenios o recomendaciones.

La importancia de los convenios de la OIT que han sido ratificados por México, radica en que de acuerdo con el artículo 133 constitucional sino contraviene a lo dispuesto por la Ley Suprema y son ratificados por el Senado de la República, se convierte en Ley Suprema de la Unión es decir, ordenamientos jurídicos de la más alta jerarquía, exigibles obligatoriamente.

La fuente normativa de la OIT, es el cumplimiento de los objetivos y de los convenios Internacionales del Trabajo. En este organo existe una comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical es un organo establecido desde 1950.

Desde su fundación hasta la fecha, OIT, ha generado alrededor de 170 convenios, de los cuales México ha ratificado más de 60.

Se trata indudablemente de una fecunda e importante fuente de derecho, de donde surgen normas que son esperanza para quienes viven de su trabajo

Es interesante preguntar cuál debe ser el papel de la OIT, en estos tiempos y es seguir luchando incansablemente por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de una justicia social. La paz y la justicia social, continúa siendo una aspiración, uno de los más hermosos sueños del hombre.

2.5 DERECHO COMPARADO.

Dentro del Derecho Comparado reconocemos principalmente a España, puesto que el Derecho Procesal Español, muy prestigiado internacionalmente, proviene de una gran tradición y de su historia.

El Proceso Laboral, aún concebido en épocas pre-constitucionales, cumple mejor que cualquiera otra de los actuales, existentes en España, las directrices procesales marcadas por la Constitución.

Sus principios inspiradores dan lugar a un proceso, ágil, no formalista y es esencialmente eficaz.

La composición de sus órganos, formada por jueces profesionales, especializados por su permanente adscripción a dicho orden, propicia igualmente la bondad en sistema, que a través de su largo recorrido ha merecido juicios favorables procedentes desde los más distintos campos de la abogacía y de la doctrina.

La conciliación en España es una Institución que tiene una gran efectividad. Ellos también cuentan con sus principios de oralidad, inmediatividad y concentración.

Comparacion con Australia.-

En este país la jurisdicción del trabajo es local y federal; está constituida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En este país existían organismos de jurisdicciones locales en cada entidad provincial a los que se les denominaba Comisario Conciliadores, cuya función era parecida al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero

únicamente cuando el mismo alto tribunal les encargaba el estudio y la decisión de un determinado conflicto.

La última clase de organismos encargados del conocimiento y resolución de los problemas obrero patronales se les llamaba Comisiones de Conciliación y éstos eran organismos constituidos por obreros y patronos presididos por un Conciliador cuya función se reducía a la mera conciliación y a precisar los puntos en los cuales existía litigio entre las partes.

Comparación con Alemania.-

En Alemania la legislación Laboral a sido de las que mejor se han orientado debido a la dirección política social del Canciller de Hierro Bismark. En dicho país para la solución de los conflictos de naturaleza económica se crearon organismos con jurisdicción laboral y para la resolución y conocimiento de los conflictos de naturaleza económica se crearon los llamados Comités de Conciliación. Es claro que en Alemania fue donde precisamente se establece la diferencia entre los conflictos de naturaleza jurídica y los de naturaleza económica.

La Constitución de la República Alemana Weimar perfeccionó la jurisdicción laboral que imperaba en aquel entonces recogiendo lo positivo de todas las demás legislaciones.

Comparación con Francia.-

En Francia se crearon dos clases de organismos para tratar los conflictos obrero patronales, tanto individuales como colectivos los que fueron

llamados consejos de Conciliación y Arbitraje que fue precisamente la denominación que recogió el Constituyente.

Francia se caracterizó por un sistema definido de Conciliación y Arbitraje, en este sistema se advierte una doble fase; la conciliación para el caso de que lleguen a un convenio, y si esto no sucede, entonces el negocio pasa al procedimiento de arbitraje; aquí los interesados designan al árbitro, o bien es designado por el Consejo de Conciliación.

Por último cabe mencionar que la legislación Francesa, al igual que España fue una de las que más han influido en nuestro sistema de Derecho Mexicano, tanto en su funcionalidad, como hasta la propia denominación que originalmente adoptó el Constituyente de 1917.

Por otro lado, en el Derecho Internacional.

Cuando algunos países se encuentran, en conflicto deben solicitar la opinión de la Comisión Central de Relaciones Laborales.

El primer método a que pueden recurrir es la conciliación.

La Conciliación en materia Internacional es el método más difundido de resolver los conflictos laborales bajo los auspicios del gobierno. Existen distintas formas y modalidades de llevarlo a cabo.

Primeramente se entiende por conciliación, al procedimiento en que un tercero ayuda a las partes en un conflicto a resolverlo por mutuo acuerdo sus diferencias.

Su función de este conciliador, es estimular y ayudar a las partes a elaborar sus propias soluciones, es decir las proposiciones y contraposiciones que proporcionen la base para una transacción.

El conciliador presenta su propuesta en una reunión igual. Debe estar seguro de que la misma será aceptada por las dos partes, pues no puede darse el lujo de formular una segunda. Lo más importante es que tal propuesta encierre un carácter verdaderamente definitivo, puesto que si falla las partes perderán la fé en él.

Antes de formular su propuesta, el conciliador ha debido proceder al trabajo de preparación.

El resultado de estos conflictos bienen siendo la mayoría de las veces los convenios o tratados .

Si bien, en los anteriores puntos Históricos indicamos lo más sobresaliente de la Conciliación, nos percatamos que la Conciliación se práctica a nivel mundial, que ha tenido una gran trascendencia histórica. Esto nos indica que sí funciona en una gran mayoría de los casos. Entonces nos preguntamos ¿ Por qué en México si lo tenemos establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo, no se lleva a la práctica?,¿Cual es el motivo del fracaso de esta Institución?,¿le faltará algo ?,¿ Por qué no se dá ?, ¿ por que no se cree en ella.?

Como este es el punto de estudio de mi trabajo de investigación lo analizaremos en los siguientes capítulos.

CAPITULO 3. LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION

3.I. LA CONCILIACION EN EL DERECHO MEXICANO.

El tema central del presente trabajo de investigación establece la necesidad de considerar a la conciliación como un medio de solución de las controversias laborales, desde un punto de vista mas eficaz y útil que la controversia o el litigio de cualquier materia o naturaleza, de ahí que en el capítulo anterior se hubiera analizado a la conciliación dentro de los antecedentes históricos del derecho positivo mexicano.

Si bien el tema central de este trabajo establece la utilidad de la conciliación en materia laboral, este mismo esquema de solución de conflictos debería ser adoptado eficazmente por diversos ordenamientos procesales de otras materias del derecho, es decir, no solamente debe restringirse la conciliación a solucionar conflictos derivados de las relaciones obrero patronales, sino que cualquier tipo de conflicto o controversia que implique la polarización de dos intereses contrapuestos, podría ser resuelto por medio de la conciliación, expuesta esta en términos jurídicos procesales o inclusive extraprocesales; en la actualidad la regulación procesal de la conciliación en diversas materias de derecho es un tanto deficiente y ocasionalmente inexistente.

Lo anterior afecta irremediabilmente a la legislación laboral en virtud de que dentro del derecho positivo mexicano no existe un espíritu de conciliación, sino mas bien de enfrentamiento y controversia, tal y como

se desprende de los pocos ejemplos procesales que regula a la conciliación dentro de diversos códigos procesales o métodos extrajudiciales.

Si bien existe una escasa regulación positiva de la conciliación en algunas materias, su presencia permite confirmar la utilidad de esta figura como método heterocompositiva de las controversias, sin embargo, es necesario que en todas las materias del derecho, incluyendo el derecho laboral, se considere a la conciliación en forma mas seria, con el objeto de que su utilidad sea en verdad efectiva y no se encuentre rezagada de la solución de los conflictos como actualmente sucede en prácticamente todas las ramas de derecho

3.2. CONCEPTO DE CONCILIACION.

Uno de los aspectos mas importantes y destacados del derecho procesal del trabajo es el establecimiento de una etapa especifica de este procedimiento en la cual las autoridades laborales tienen la obligación de conducir y proponer algún tipo de arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto; el ánimo conciliador de las autoridades laborales pretende que en esta primera etapa se resuelvan los conflictos que se suscitan en materia laboral.

Por esto mismo, es importante que se tomen en cuenta los antecedentes de la conciliación dentro del derecho mexicano y dentro del derecho en general, con el objeto de estar en condiciones de comprender el sentido de la etapa conciliatoria que, por disposición de la ley, se aplica en todo

proceso laboral; para tal efecto, es necesario primeramente exponer en forma sintética, una explicación, doctrinal de lo que debe entenderse tanto por el verbo conciliar, como por el término conciliación.

En términos genéricos, la Real Academia Española define al verbo conciliar, en la siguiente forma:

"CONCILIAR. (del lat. conciliaré) tr. Componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí/ Conformar dos o mas proposiciones o doctrinas al parecer contrarias 3.Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia" (22)

Así mismo y como consecuencia de la definición anterior, por el término conciliación, se entiende lo siguiente:

"CONCILIACIÓN. (del lat. Conciliatorio,--onis.) Acción y efecto de conciliar./ 2.Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. / 3 . Favor o protección que uno se granjea. / 4 Acto de conciliación". (23)

La conciliación así entendida es el mecanismo que emplean los seres racionales para dirimir sus diferencias, es decir, mediante este esquema se acercan dos posiciones encontradas de las que pudiera derivar algún conflicto, con el objetivo de llegar a un punto intermedio en el cual se equilibren las posiciones, solucionando las diferencias y por ende evitando un conflicto de mayores consecuencias.

(22) Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española T.II, Décimo Novena Edición, España 1998, p. 338.

(23) *Ibidem*.

Desde el punto de vista legal, la conciliación tiene una importancia `por demás esencial debido a que la pauta del derecho en general y específicamente del derecho procesal, es precisamente la solución de los conflictos, por lo que la conciliación es entendida como un medio de solución procesal de conflictos, mediante la cual se pretende que dos partes encontradas acerquen sus posiciones, pretendiendo de esta forma que las dos partes que se encuentran confrontadas, hagan un esfuerzo de acercar sus posiciones, es decir, de mediar entre sus derechos y obligaciones recíprocos, con el objeto de que se busque un punto intermedio en el cual se evite un conflicto jurídico de mayores proporciones y se promueva de esta forma un arreglo pòsible mediante el cual se aplique el derecho, basándose en el convencimiento de las partes en conflicto y el mutuo interés de solucionar en forma racional y civilizada este conflicto.

Tal es la definición que desde el punto de vista jurídico expone el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en los siguientes términos.

"CONCILIACION.-Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso.

Es así mismo 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 debe regular sus relaciones jurídicas".(24)

(24) Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. T.A-CH Tercera Edición. UNAM, Edt. Porrúa, México, 1998, p. 568.

A su vez, el maestro Rafael Tena Suck define a la conciliación, desde el punto de vista del derecho, en los siguientes términos:

"CONCILIACIÓN.-Es en primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento; y en segundo lugar, su objeto es evitar el juicio con todas sus consecuencias legales:"⁽²⁵⁾.

Y para concluir con los conceptos en mi opinión la Conciliación .- Es una Institución por medio de la cual las partes pueden llegar a finiquitar sus diferencias en favor de una justicia más rápida y equitativamente en pro de una tranquilidad en la relación obrero-patronal.

A razón de este concepto, es por que el constituyente de 1917, le asigno a las Juntas que primero la conciliación y después el Arbitraje

Ya que creemos que se debe fortalecer la conciliación por que es inherente a la naturaleza de las Juntas de conciliación y Arbitraje

3.3. NATURALEZA JURIDICA.

La particularidad de la conciliación es precisamente que el conciliador proponga a las partes las formulas y posibilidades para que se límen las asperezas y se resuelva un conflicto de intereses surgido entre ellas, así, se encarga de dirigir el desarrollo del convenio y de buscar las alternativas de solución que sean acordes con la voluntad de las partes para poner fin a un conflicto dirigido entre ellas.

⁽²⁵⁾ TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del trabajo .Cuarta Edición,Edt.Trillas, México, 1998. p.151.

En materia laboral, la regulación actual de la conciliación establece una característica importante misma que deriva precisamente de que este método de solución de controversias, es establecido imperativamente como una etapa legal del proceso laboral, es decir, la existencia de un conflicto laboral implica necesariamente que en forma inicial, las partes involucradas en dicho conflicto acudan a una etapa conciliatoria en donde las autoridades respectivas intentaran conducir y dirigir una conciliación, entre las partes que se encuentran en conflicto para evitar así el arribo a la etapa propiamente judicial o imperativa del proceso laboral.

De esta forma, al encontrarse la conciliación considerada rigurosamente como una etapa del procedimiento laboral, dentro de la regulación que el mismo consigna la Ley Federal del Trabajo, se esta procurando que los conflictos en esta materia sean resueltos con la voluntad y participación de las partes, y no mediante la imposición de una sentencia o laudo que resuelva fría y objetivamente el conflicto de mérito, de ahí que, la materia laboral una de las principales áreas maneja la conciliación legalmente considerada como una etapa forzosa del procedimiento de referencia, se esta reconociendo la utilidad de la conciliación en la solución de las controversias, lo cual implica un mayor dinamismo y eficacia en la función de las autoridades administrativas encargadas de resolver los conflictos laborales.

Pero como lo dije con anterioridad debemos fortalecerla ya que la conciliación presenta en la actualidad una regulación deficiente e incompleta dentro de la propia Ley Federal del Trabajo, ya que solo se les

exhorta a las partes para que procuren llegar a un acuerdo, por medio de un auxiliar, a veces del secretario de acuerdos, sin proponer una solución al conflicto, o sea sin asumir la mediación que se le atribuía en la legislación anterior.

Hay quien afirma que la conciliación es un simple formulismo ya que se limitan a asentar en el acta respectiva, la negativa de las partes al no llegar a un arreglo conciliatorio, y siendo en consecuencia burlado el espíritu de dinamismo y eficacia que dio pauta a la inclusión de una etapa previa y necesaria de conciliación dentro del proceso laboral de mérito, en consecuencia, es necesario que, tanto en materia laboral, como en el resto de las materias del derecho se vuelva a tomar conciencia de la importancia de la conciliación y se reglamente en forma más específica, con el objeto de evitar así que en la práctica forense se pase por alto el sentido de la conciliación y la utilidad práctica que este esquema tiene en la solución de los conflictos, siendo específicamente en lo que se refiere al presente trabajo de investigación a los conflictos, en su apartado específico de derecho procesal laboral.

Por otro lado y considerando que la conciliación se da en todo tipo de procedimientos, caben mencionar los siguientes:

- Los Procedimientos Especiales (art. 892 de la LFT)
- Los Procedimientos de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica (art.900 de la LFT)
- El Procedimiento de Huelga (art. 920 de la LFT)
- EL Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 870 de la LFT).

Nosotros en nuestro estudio nos estaremos enfocando más al de Procedimiento Ordinario que es el que más tiene la deficiencia de la conciliación.

El Procedimiento seguido en forma de juicio ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluye, como se ha señalado anteriormente, una primera etapa obligatoria en donde se procura la conciliación de las partes, esta etapa conciliatoria se desarrolla, conforme lo establece el :

Artículo 876 de la L.F.T.-La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

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.

De la anterior regulación, destacan las siguientes características de la etapa conciliatoria del juicio ordinario laboral:

1.- Las partes deben comparecer en forma personal, esta posición que la ley deriva del espíritu de esta etapa del juicio, en la que se procura que las dos partes concilien sus intereses, por lo que se impide que los abogados, apoderados o asesores de las partes puedan en forma alguna impedir o entorpecer la negociación entre las partes.

Algunos Doctrinarios de la materia han elevado la voz en el sentido de que si bien la intención de esta regla de presencia personal, sin abogados, asesores o representantes es loable, en la actualidad se incumple debido a la facilidad que tienen las personas morales que como patrones comparezcan en un juicio laboral, para nombrar abogados como sus representantes en dicho conflicto, dejando en clara desventaja al trabajador, quien al no ser perito en la materia, se ve muchas veces confundido o inclusive manipulado por el representante del patrón.

2.- Obligación de procurar y dirigir la conciliación, con base en el espíritu de la conciliación, la ley impone a las autoridades de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la obligación de que en esta etapa procuren e inviten a las partes para llegar a un arreglo, dirigiendo a estos, lo cual implica una verdadera labor de conciliación, no simplemente de testigo de

asistencia, como en la realidad acontece, derivado de una considerable carga de trabajo y de un escaso margen de tiempo por parte de las autoridades para atender una audiencia, de ahí que si las autoridades laborales no pondrán ningún énfasis en conseguir esta solución del litigio. En tal sentido, es claro que no existe realmente una conciliación específica, sino que mas bien la actuación de la junta debería ser considerada como de mediación y no de conciliación, en la que como un tercero ajeno, simplemente presencia el arreglo entre las partes, dando fe de el, sin intervenir y sencillamente redactando un convenio, o bien, en caso de no haberse arreglado entre las partes, cerrando la etapa conciliatoria con la consabida frase forense establecida en el sentido de que, " Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje."

En caso de que las partes, por sus propios méritos, lleguen a un arreglo conciliatorio, se deberá dar por terminado el asunto, fungiendo el convenio como laudo ejecutoriado.

3.-Diferimiento de la audiencia de conciliación, puede según lo establece el artículo de mérito, ser suspendida y deferida, por una sola vez y a petición expresa de ambas partes, esto tiene por objeto que los litigantes, sin la presión del tiempo tengan la posibilidad de llegar a un convenio, que no es una conciliación técnicamente dicha, debido a que, normalmente en la practica profesional se desarrollan juntas privadas en despachos de abogados, en donde ambas partes llegan a un acuerdo que posteriormente presentan ante la junta para su ratificación.

4.-Terminación de la etapa conciliatoria; La etapa de conciliación del juicio ordinario laboral termina de dos formas, con un convenio conciliatorio aprobado por la junta y elevado a la calidad de laudo ejecutoriado, o bien, con la declaración de la autoridad de que no ha sido posible conciliar o avenir los intereses entre las partes como inconformes con cualquier arreglo y dando inicio a la etapa de demanda y excepciones.

Al finalizar esta etapa, se termina la obligación de la junta de fungir como autoridad conciliatoria, dando inicio a sus facultades como autoridad arbitral que resolverá en definitiva un conflicto, sin embargo, la conciliación es una posibilidad que esta presente en cualquier etapa del juicio, debiéndose únicamente tener la voluntad y disposición para tal efecto por parte de los litigantes, sin que en ninguna otra etapa procesal, con la excepción que se vera en el apartado siguiente, la junta tenga la obligación de procurar la conciliación entre las partes.

Complementariamente, el art. 877 de la ley mencionada, previene que la Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente que previamente hubiera sido tramitado en la etapa conciliatoria ante la Junta de Conciliación, omitirá dicha etapa, debiendo iniciar su actuación con la primera etapa arbitral del juicio, es decir, con la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.4 LA CONCILIACION POSTERIOR A LA ETAPA FORMAL DENTRO DEL PROCESO.

Como se señaló líneas arriba, una vez terminada la etapa de conciliación se da inicio a la fase arbitral del juicio ordinario laboral, misma que se desarrolla conforme a las normas que para tal efecto consigna el art. 878, de la ley mencionada, destacando para los fines del presente trabajo el contenido de la fracción uno del mismo, la cual se encuentra establecida en los siguientes términos.

Artículo 878.-La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.-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.

II. al VIII

Este nuevo intento por conciliar a las partes del juicio, deriva del convencimiento de que es siempre mejor procurar llegar a un arreglo entre dos intereses en conflicto, de ahí que se pretenda que la exhortación sea hecha por la máxima autoridad de la Junta, es decir, su presidente.

El Maestro Nestor de Buen, nos dice al respecto:

"Re-conciliación. Se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la Junta especial, que debe entenderse, está

dirigida a que las partes se arreglen aunque la ley no lo diga de manera tan clara...De no lograrse tampoco el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia." (26)

A pesar de lo anterior, y de que formalmente existen dos etapas procesales para intentar avenir los intereses de las partes mediante una conciliación, estas oportunidades son desaprovechadas por las autoridades laborales, en virtud de que se limitan específicamente a levantar el acta en la que se determina si las partes aceptan o no la exhortación del Presidente de la Junta, sin realmente proponer alguna solución, o algún tipo de convenio que pudiera resultar atractivo para ambos, tal situación ha llevado a que la conciliación deje de ser una etapa importante y dirigida por las autoridades laborales, de ahí que se considere necesario que este esquema de solución heterocompositiva de las controversias sea revalorado y reinsertado específicamente dentro del campo del derecho procesal laboral, dado que por su importancia y trascendencia no debe pasar desapercibido, ni debe seguir siendo desperdiciado.

Para efecto de lo anterior: "La Audiencia de Conciliación en Materia de Amparo es Improcedente puesto que toda vez que tal acto tiene sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación, pues como lo vimos anteriormente en cualquier momento del juicio pueden aquellos proponer el arreglo conciliatorio".(27).

(26) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Octava Edición, Edit. Porrúa, México 1999 p. 551.

(27) Legislación Jurisprudencial. La Gaceta Laboral, Cuadragésima Segunda Edición, Tercera parte, Vol. II, Segundo tribunal Colegiado de circuito 1989 p. 82.

3.5 LA CONCILIACION EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Es necesario destacar el desarrollo del proceso de avenimiento que se sigue ante las juntas de Conciliación; preliminarmente, en cuanto a las atribuciones de estas autoridades, el artículo 591 de la L.F.T. consigna lo siguiente:

Artículo 591.-Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones 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
- III.Las demás que le confieran las leyes.

Las Juntas de Conciliación tendrán dos facultades específicas, por un lado la de ser instancias potestativas para la conciliación, y por otro lado, ser autoridades de arbitraje para asuntos de mínima cuantía, de ahí que la competencia de estas autoridades derive del artículo 600. de la propia ley federal, estableciéndose este artículo en los siguientes términos:

Artículo 600.-Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones 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. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere al párrafo anterior; la junta remitirá expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiera, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.-Recibir las demandas que les sean presentadas remitiéndolas 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.

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.

V.-Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje;

VI.-Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de

servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

El procedimiento seguido ante estas autoridades laborales, se consigna en dos vertientes, por un lado procurar un arreglo conciliatorio entre las partes de un conflicto, es decir, recibir una petición o demanda, citando a las partes a una audiencia en donde dirigiendo la conciliación procure llegar a un arreglo, en caso de que no sea posible avenir los intereses de las partes, la Junta, con fundamento en la fracción II del referido artículo, recibirá las pruebas de las partes que estos pretendan desahogar en el juicio laboral seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, otorgando para el ofrecimiento de pruebas un termino de diez días.

El objeto de esta facultad, deriva de que, como se ha señalado las juntas de conciliación se encuentran instaladas en aquellos lugares en donde no exista alguna junta de conciliación y arbitraje, de ahí que con el objeto de evitar un costoso proceso seguido a distancia de la fuente de trabajo, se permite la recepción de pruebas ante la autoridad laboral que se encuentra en el área de la fuente de trabajo, evitando así que las partes tengan gastos derivados de la transportación y alojamiento de testigos, de ellos mismos o de documentos hacia la sede de la junta de conciliación y arbitraje mas cercana.

Cuando se hayan desahogado las pruebas de las partes, la junta de conciliación y arbitraje que resulte competente con el objeto de llevar a cabo la etapa arbitral del juicio.

Adicionalmente, tratándose de asuntos de mínima cuantía, la junta de conciliación podrá llevar a cabo el juicio laboral completo, es decir, incluyendo la etapa arbitraje, siguiendo el trámite, según sea el caso y la naturaleza del asunto, con base en el procedimiento ordinario o en el especial laboral.

En lo que respecta a las juntas locales de Conciliación, los artículos 601 al 603 regulan su actividad y competencia, determinando que a estas les es aplicable las disposiciones legales relativas a las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, determinándose adicionalmente que las atribuciones asignadas a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, serán ejercidas por los Gobiernos de los Estados y del Distrito Federal.

En lo que se refiere a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la competencia de estas autoridades la contempla el artículo 604 al determinar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerá y resolverá los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patrones, o entre solamente los primeros o solamente los segundos, que se deriven, de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados, íntimamente con estas, con excepción de lo estipulado por el artículo 600 fracción IV, cuyo contenido es competencia específica de la Junta de Conciliación.

3.6 AUTORIDADES QUE REALIZAN LA CONCILIACION.

La materia laboral ha sido piedra angular de la vida pos-revolucionaria de nuestro país, de ahí que la constitución de las autoridades del trabajo haya sido un tanto sui generis, situación que a llevado, a la fecha, al hecho de que no exista ni a nivel federal ni mucho menos a nivel local un poder judicial laboral, así como tampoco en la actualidad las autoridades encargadas de resolver los conflictos laborales forman parte del poder judicial federal o local de cada estado; tal situación se debe a la creencia de que es necesario que en la solución de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, el poder ejecutivo debe participar en forma activa como parte arbitral de este conflicto, asistido por una serie de representantes que den a conocer las posturas y los criterios, por un lado de los patrones como detentadores del capital y por otro lado de los trabajadores.

Con base en lo anterior, se constituye en forma específica las denominadas juntas de conciliación y arbitraje, las cuales, se integran en forma tripartita, con un representante del gobierno quien funge como presidente, un representante de los patrones y un representante de los trabajadores, estas instituciones son las encargadas de resolver arbitralmente los conflictos de trabajo, no son juzgados ni tribunales autónomos sino parte de la estructura orgánica del poder Ejecutivo Federal y Local de los estados según sea el caso.

No obstante lo anterior, existen diversas autoridades publicas a las que la Ley Federal del Trabajo les otorga atribuciones en materia laboral en

general, tal es el contenido del artículo 523 de la ley en comento, dentro del cual se establecen como autoridades encargadas de la aplicación de las normas del trabajo, en sus respectivos ámbitos de competencia y jurisdiccional,

1.-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como órgano máximo en materia administrativa encargado de coordinar las relaciones laborales y ejecutar las leyes y disposiciones de esta materia.

2 .-La Secretaria de Hacienda y Crédito Publico en cuanto a las atribuciones consignadas en el Título Tercero capítulo VIII, de la misma Ley Federal del Trabajo, en relación con las declaraciones de impuestos de los patrones de las que se derive el porcentaje de reparto de utilidades que deberá entregarse anualmente a cada trabajador y la Secretaria de Educación Pública, en cuanto al cumplimiento por parte de los patrones de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en forma coordinada con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

3.-Los Gobiernos de las entidades federativas y a los departamentos de trabajo de los mismos, en relación con las atribuciones que en materia del trabajo consigne la ley como competencia de las autoridades locales de los estados.

4.-La Procuraduria de la Defensa del Trabajo, como organismo encargado de defender los derechos de los trabajadores de los posibles abusos que cometan los patrones, fungiendo como conciliador y mediador entre sus conflictos.

5.-El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, funcionando como bolsa de trabajo e institución encargada de capacitar y

adiestrar a los trabajadores en aquellas funciones en las que se requiera un nivel de conocimiento o pericia determinado.

6.-La Inspección del Trabajo, encargada de vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales, dentro del área física y jurídica en donde se desarrolla o ejecuta un trabajo.

7.-La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que establece la cantidad mínima que por concepto de salario debe percibir un trabajador, según la región geográfica en donde labore.

8.-La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas, la cual establece un derecho objetivo en favor de los trabajadores, que se traduce en un porcentaje de su salario que debe ser pagado como reparto de utilidades.

9.-Las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

10.-La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

11.-Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

12.-El Jurado de Responsabilidades, encargado de imponer sanciones a los representantes de los patrones y los trabajadores que falten a su función o que la ejerzan en forma arbitraria o ilegal.

Las autoridades anteriormente mencionadas tienen atribuciones para participar en asuntos en materia laboral en general y específicamente en aquellos ámbitos que las leyes expresamente les determine en relación con su esfera de competencia, de ahí que por disposición de la ley las autoridades encargadas de la solución de controversias y de promover la conciliación entre los intereses del capital y del trabajo, son únicamente las siguientes:

- a).-La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- b).-Las Juntas Locales y Federales, de Conciliación.
- c).-Las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

En los siguientes apartados se analizara el procedimiento que se desarrolla ante cada una de estas autoridades, llamadas jurisdiccionalmente administrativas, siendo este procedimiento en unos casos meramente conciliatorio, o bien encontrándose, por disposición de la ley, dentro de un procedimiento laboral genérico seguido ante estas, una etapa de conciliación que debe ser previamente; en ambos casos, el desarrollo del procedimiento conciliatorio o de la etapa de conciliación debe ser dirigido y conducido por una autoridad específicamente establecida para este efecto, de tal suerte que en cada autoridad se encuentra un funcionario o grupo de funcionarios facultados a conducir y dirigir la conciliación entre los intereses encontrados, diferenciándose en específico el desarrollo de la conciliación, según sea el caso de un asunto seguido ante cada una de las autoridades establecidas y facultadas para este efecto.

Las Juntas de Conciliación, ya sean locales o federales, tienen como función específica la de ser una instancia conciliadora para los trabajadores y los patrones, así mismo se encuentran facultadas para actuar como juntas de conciliación y arbitraje en asuntos de mínima cuantía.

La integración de las juntas Federales de Conciliación se encuentra establecido en el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 593.-Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Al tratarse de autoridades esencialmente conciliadoras, el pleno de la junta o el presidente en su caso, son los encargados de dirigir y llevar a cabo la conciliación entre las partes, de ahí que en cuanto al presidente de la junta, como autoridad directora de la misma, el artículo 596, impone una serie de requisitos para la validez de su nombramiento:

- a).-Ser mexicano, mayor de edad y en pleno ejercicio de sus derechos.
- b).-Haber terminado la educación secundaria.
- c).-Demostrar conocimientos suficientes en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- d).-No ser miembro de ninguna organización de trabajadores o de patrones.
- e).-No pertenecer al estado eclesiástico.

f).-No haber sido condenado por delito intencional sancionando con pena privativa de libertad.

Por disposición expresa del artículo 603 a las juntas de conciliación locales, les serán aplicadas las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo establece para las Juntas Federales, así mismo el artículo 602 limita el establecimiento de Juntas Locales, al hecho de que estas sean instaladas únicamente en municipios o zonas económicas en las que no se encuentren instaladas juntas de conciliación y arbitraje.

En relación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas tienen una estructuración más definitiva y específica. toda vez que las mismas son las autoridades encargadas de resolver los conflictos de trabajo, ya sea en forma conciliada o en forma arbitral, de ahí que el artículo segundo del reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, establezca lo siguiente:

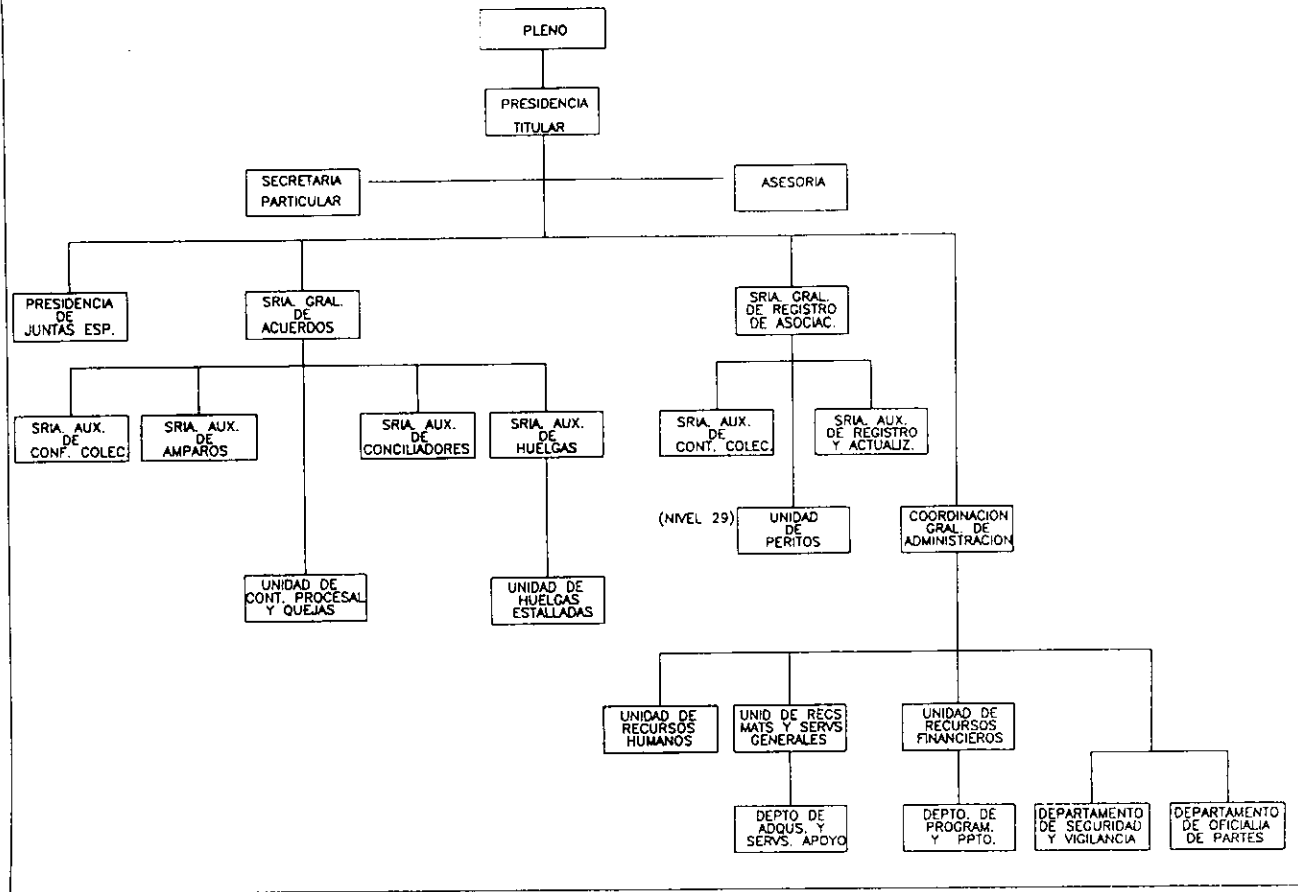
De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, "la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas".

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionan en Pleno de las mismas o por Salas, de esta forma, el pleno se encuentra integrado por el Presidente de la Junta respectiva, y los representantes de los trabajadores y de los patrones, funcionando por Salas, la Junta Federal se divide con base en las ramas de la Industria y de las actividades laborales competencia federal, y las Juntas Locales turnándose los asuntos con base en la carga de trabajo, en ambos casos la Integración tripartita de las Juntas especiales incluye a un representante del gobierno, local o federal, según sea el caso, quien funge como presidente de la misma, un representante de los trabajadores y un representante de los patrones.

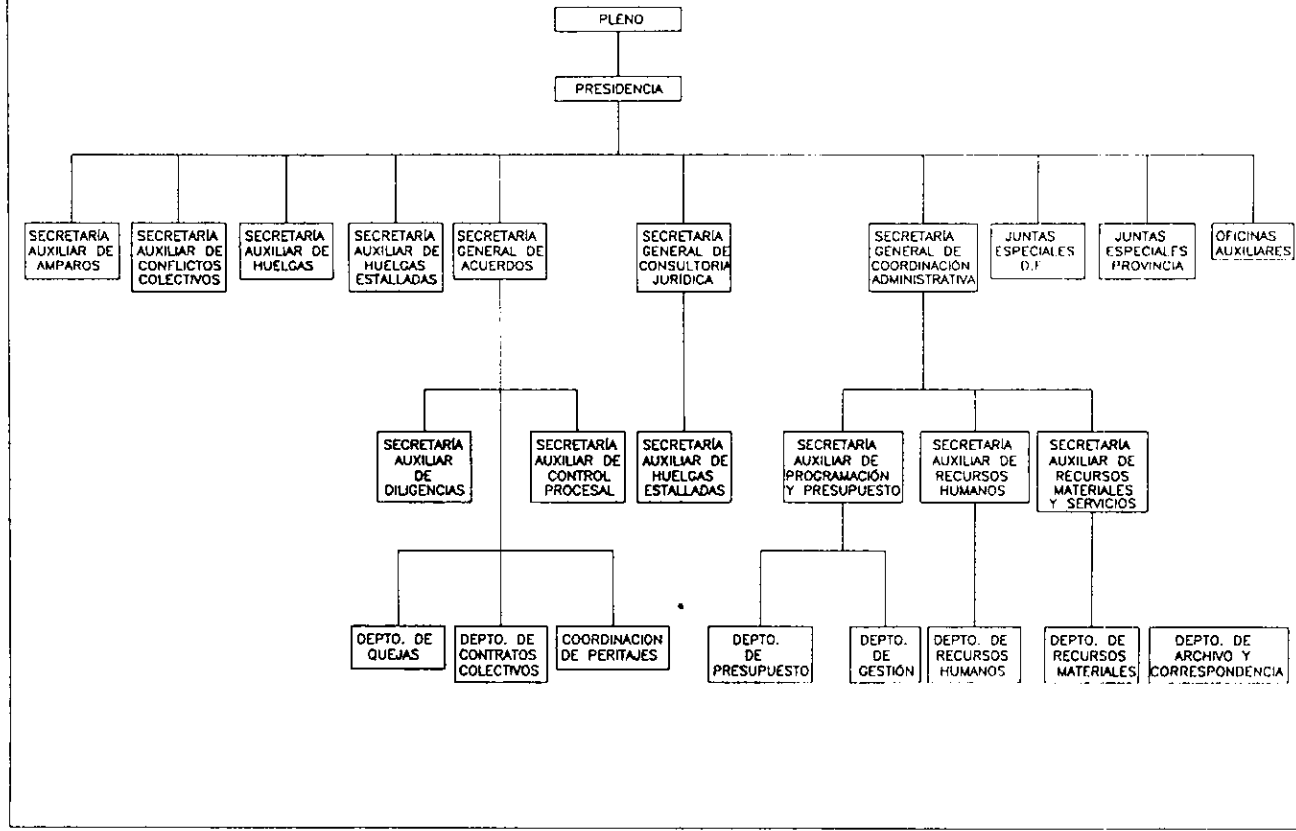
Para tener un enfoque más amplio de como están integradas, Las Juntas Federales y Locales, me permiti incluir en este trabajo de investigación dos organigramas.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

ESTRUCTURA ORGANICA



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE



Y para complementar con nuestro estudio de la Conciliación no nos podría faltar la PROFEDET (PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO) que viene siendo el último punto de éste capítulo.

3.7. LA CONCILIACION EN LAS PROCURADURIAS.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, nace a la vida jurídica a través del acuerdo emitido por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 8 de junio de 1929, delimitando sus funciones a actuar por si o por sus agentes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se contempla la existencia de un organismo cuyo objetivo fuera el de proporcionar asesoría y representación jurídica en forma gratuita a los trabajadores en los conflictos que se derivan por la aplicación de la normatividad contenida en la propia Ley.

El 14 de diciembre de 1999 se publicó en el D.O.F. un nuevo Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que concentra las atribuciones y funciones del organismo contenidas en diversos ordenamientos jurídicos y define una nueva estructura organizacional que corresponde a los nuevos requerimientos de la actual política laboral en materia de impartición de justicia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad laboral que tiene una serie de funciones y atribuciones específicamente consignadas

en el artículo 530 de la L.F.T., dentro de las que destacan para los fines del presente trabajo de investigación las referidas en la fracción III de dicho numeral, misma que se consigna en los siguientes términos:

Artículo 530.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las facultades siguientes:

I . II.-,,,

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

En cuanto al procedimiento seguido ante las Procuradurías de Defensa del Trabajo, el Reglamento de la Procuraduría Federal, detalla en el capítulo IV, las normas generales del mismo, el cual se traduce en un procedimiento netamente conciliatorio en el que las autoridades tienen una función de dirección y coordinación del asunto, consignándose en el artículo 13 de dicho reglamento, que los procuradores deberán proponer a las partes soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos, debiendo citarlas a una audiencia, y encontrándose dicha autoridad a imponer al patrón, en caso de ausencia, las medidas disciplinarias que estime adecuadas.

En cuanto al desarrollo de la audiencia de conciliación, el artículo décimo cuarto de su reglamento consigna lo siguiente:

Artículo 14.- Presentes las partes, el día y hora señalado, al Procurador que corresponda, atendiendo los razonamientos

que aquellas exponga, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.

Finalmente, en lo que respecta al desarrollo de la audiencia de conciliación o junta de avenimiento que se celebra ante la Procuraduría Federal de la Defensa del trabajo, el artículo décimo quinto consigna dos reglas específicas para este fin, cada una enfocada a las dos distintas posibilidades de terminación de la audiencia de mérito:

Artículo 15.- Las Juntas de avenimiento o conciliación de que trata el artículo anterior, deberán someterse a las siguientes reglas:

I.-En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben, se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente, Y

II.-Si no logra avenir a las partes en conflicto el trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnará el caso al Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente.

Como se desprende del contenido de este artículo, la Procuraduría de Defensa del Trabajo tiene dos funciones esenciales relacionadas con los

conflictos de trabajo, por un lado actuar como autoridad meramente conciliadora, proponiendo soluciones y arreglos entre las partes, desarrollando estas atribuciones en una audiencia de conciliación o junta de avenimiento; así mismo, en caso de que sus esfuerzos conciliadores no den resultado, y siempre a petición expresa del trabajador, la Procuraduría actuara como asesor, abogado y representante legal del trabajador dentro del juicio laboral que sea seguido ante las autoridades laborales competentes, actuando ya como parte demandante o actora y no como autoridad conciliadora.

Como observamos en la Procuraduría, al igual que en las Juntas Federales y Locales, las partes deben presentarse personalmente, esto no se da en la realidad ya que el patrón siempre mandará a un representante.

De ahí que la conciliación empieza con deficiencia ya que el trabajador se encuentra en desventaja, puesto que para poderse dar la conciliación en el caso de la Procuraduría que si pretende actuar como conciliador le es casi imposible llegar aun acuerdo satisfactorio para el empleado. Por que decimos esto, el procurador escuchando lo que las partes expongan, da algunas soluciones amistosas a veces llegan a realizar algún proyecto, pero la gran mayoría de los representantes de los patrones llegan con instrucciones de que si no aceptan lo que ellos les ofrecen, que claro no es lo que conforme a la ley lo que ellos les dan, piden se les demande y cuando termine el juicio les pagarán. Que dando el trabajador de nuevo en desventaja y pues la procuraduria a consejando que acepten puesto que un juicio es largo costoso y su dinero se devaluaria, el procurador

interfiere para poderle conseguir hasta un 75% de las prestaciones a que tiene derecho; pero en realidad si acepta, es un claro sometimiento por parte del trabajador y no por justicia esto sucede por ejemplo en los organismos paraestatales como el IMSS, ISSSTE, AFORES. etc.

3.8. EVOLUCION DE LA CONCILIACION.

En este punto quiero dar una breve explicación de como la conciliación ha evolucionado hasta nuestros tiempos,

Cabe señalar que la conciliación desde los años 1900 empezó a tener más fuerza en la vida jurídica. ya que para entonces se le conocia con el nombre de " Consejos de Conciliación ". Esto no quiere decir que antes no existia pero que en el ámbito jurídico. Empezo interviniendo en los conflictos que surgian, cuando no habia un contrato de trabajo, soló donde se discutian las condiciones de esa relación de trabajo.

A su vez tenia aparejada el Tribunal Industrial en donde su función era casi en el período de ejecución

Y a su vez teniamos al Poder Judicial que a su juicio suyo soló podía intervenir por vía de conciliación en el "Consejo de Conciliación".

Ya desde entonces la conciliación se estaba colocando como parte fundamental en los conflictos hasta que se convirtio en obligatoria.

En la ley de 1931 en su artículo 511, se contemplaba la conciliación, en los siguientes términos: Que se señalará día y hora para la celebración de la Audiencia Conciliatoria. exclusivamente, Pero cayó en una serie de ritos que la hacian poco funcional, y donde las partes no se presentaban.

En la ley de 1970 en su artículo 752, se le agrego a esta audiencia que además sería para la celebración de la demanda y excepciones.

También agregando el artículo 753, diciendo que para hacerlo más funcional y práctico establece, Que la junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio.

Un aspecto importante que consideramos comentar, es el de la diferencia de ambas legislaciones en lo que hace a la comparecencia de las partes por sí o por conducto de apoderados, por que la ley de 1931, en su artículo 512, establecía, que en esa audiencia de Conciliación comparecerían las partes interesadas personalmente o por medio de representante legalmente autorizado; hecho éste que no contempla el artículo 752 ni 753 de la ley de 1970.

De cualquier manera, como estos últimos preceptos hablan en forma genéricamente las partes, deben de entender que pueden ser por si o por conducto de apoderado, ante el principio general de derecho, de que donde la ley no distingue no se tiene porqué distinguir por el particular o por la autoridad.

Y pasando a las Reformas Procesales de 1980 que son las que nos rigen hasta este momento. El legislador en el artículo 876 quiso destacar al máximo la instancia Conciliatoria, dentro del procedimiento ordinario estableciendo: en forma expresa que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados. Ya que la mayoría de los procesalistas sostienen que para que pueda haber eficacia en tal institución se debe realizar con el carácter

de un acto personalísimo, por que normalmente los apoderados alejan a las partes de la Conciliación.

En la práctica esto resulta muy difícil eliminar la intervención de los apoderados, que son indispensables para el periodo de arbitraje o de demanda y excepciones.

Por lo tanto cabe mencionar que en primer lugar, el acto personalísimo, es la raíz principal para que se pueda dar la conciliación, entonces tenemos que la ley debería ser aún más precisa y especificar muy bien que ese acto que es personalísimo, solo sea exclusivamente en la audiencia de conciliación y que pueden ir con sus respectivos abogados, pero sin voz ni voto, aclarando que puede haber ciertas excepciones. Y ya en el caso que se requiera el acto de Demanda y supsecuentes puede hacerse cargo su abogado patrono.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO 4 . ALTERNATIVA PARA OPTIMIZAR LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

4.1 PROPUESTAS PARA UNA MEJOR CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Partirá, del reconocimiento de que la conciliación como método de solución de conflictos cumple cabalmente con los principios procesales del derecho laboral, por lo que este esquema debe ser revalorizado para el adecuado funcionamiento de las autoridades laborales, de ahí que será necesario establecer una serie de requisitos esenciales para los conciliadores, así como otorgar capacitación al personal conciliador tanto de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo como de las Juntas de Conciliación, especificando el papel que estos funcionarios deben tener.

Como un primer acercamiento, los principios generales del derecho procesal del trabajo son "las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento"., o sea son las ideas centrales que prevalecen en la política laboral de nuestro país, a los que someten las autoridades para dar cause y trámite a un conflicto surgido en esta materia.

Cabe mencionar que, los principios generales del Derecho Procesal Civil, no se formulan explícitamente por la ley o la costumbre (entonces serían normas legales o consuetudinarias), sino por la aplicación del derecho, bien en vía teórica o práctica.

Los más conocidos son los que se refieren a la forma de los actos procesales, equivocadamente llamados, a veces, principios formativos del Derecho Procesal Civil, pero no son los únicos.

No hay que creer, sin embargo, que toda regulación procesal sea susceptible de considerarse desde el punto de vista de un principio general, lo que llevaría a la inconveniente conversión de la dogmática procesal en una artificial principiología. Es decir tienen que ser elegidos, interpretados y actuados exactamente igual que cualquier otra disposición.

Respecto a estas cualidades se dice que si bien son aplicables a los principios del Derecho Laboral Procesal debe tomarse en cuenta que en nuestra materia sí se expresan normativamente en la ley, como se verá enseguida, sin que esto los contemple como norma jurídica, pero si como justificación a la política legislativa laboral, es decir se incluyó una exposición de motivos del derecho social dentro del propio cuerpo de la Ley Federal del Trabajo, mediante la inclusión de los principios del Derecho Procesal Laboral.

Con base en lo anterior, dentro de la ley Federal del trabajo, específicamente en el Título catorce denominado "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", se incluye en el capítulo I titulado "Principios Procesales", los artículos 685 y 686, de los cuales, el primero de ellos, establece que debe regirse en el proceso laboral, considerando que las autoridades del trabajo deberán aplicarlos en todo momento, sin importar que la actuación de las partes sea deficiente, para lo cual contempla en forma enfática que, en relación con la demanda del trabajador, si la

misma es incompleta, la autoridad deberá subsanarla; dicho artículo se encuentra redactado en los siguientes términos.

" Artículo 685.- 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 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

Por otro lado, el artículo 686 establece en forma general, la obligación de regirse en todo tipo de proceso laboral por los lineamientos considerados en la ley de la materia, otorgando a las Juntas, como autoridades del trabajo, la facultad de ordenar la corrección de cualquier irregularidad dentro del proceso, con el objeto de apegar a derecho su actuación.

"Artículo 686.-El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se substanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley.

Las juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 648 de la presente ley."

Tomando en cuenta lo establecido por la ley Federal del Trabajo, en los artículos anteriormente transcritos. los principios procesales del derecho del trabajo se clasifican: en Publicidad, Gratuidad, Inmediatez, Oralidad predominante, Instancia de parte o principio dispositivo. Aquí solo cabe mencionarlos por que en el capítulo primero de nuestro trabajo ya fueron explicados ampliamente.

Aunando a lo anterior, existe dentro del cuerpo de la Ley Federal de Trabajo una serie de principios implícitos que si bien no están considerados como tal, si son criterios rectores de la conducta de las autoridades laborales. dentro de estos principios destacan predominantemente los siguientes:

- Derecho del Trabajo para elegir entre distintas juntas de la misma calidad, la que se encargue de tramitar el conflicto, según la fracción II del artículo 700.
- Preclusión sin necesidad de acuse de rebeldía durante el proceso. artículo 738.
- Impulso procesal de la autoridad en beneficio del trabajador, cuando éste es actor, artículos 771 y 772.
- Admisión de cualquier clase de medio probatorio, con excepción de las que sean contrarias a la moral y el derecho. artículo 776.
- Informalidad y libertad para interrogar testigos. artículo 781.
- Libertad probatoria y de valoración de pruebas por parte de las autoridades, artículo 782.

- Resolución emitida en conciencia, sin estricto apego a formulismos legales, con excepción de fundamentación y motivación legal, artículo 841.
- Principio de claridad y congruencia en los laudos que resuelven un conflicto, artículo 842.
- Fijación de una condena en cantidad líquida, artículo 843.
- Irrevocabilidad de las resolución por la misma autoridad que las emitió artículo 848.
- Revisión de los actos de ejecución, artículo 849.
- Prevalencia de la conciliación como medio de solucionar el conflicto, artículos 875 y 876.

Como se ha señalado, uno de los principios implícitos del procedimiento laboral es la prevalencia de la conciliación como medio para solucionar un conflicto, mismo que se establece en los artículos 875 y 876 dentro del procedimiento ordinario laboral.

Si bien los principios laborales son criterios generales de aplicación en esta materia, la conciliación se convierte mediante este esquema en una etapa forzosa de desahogo durante la tramitación de un juicio laboral, es decir, el desarrollo de un juicio laboral incluye necesariamente una etapa conciliatoria, dentro de la cual, según la ley, las partes son dirigidas por las autoridades del trabajo, para llegar a un arreglo conciliatorio, mediante lo cual se evite la fase contenciosa del juicio y se solucione este por vías pacíficas y amistosas.

En la práctica, como se ha considerado en este apartado, la etapa conciliatoria no es desahogada cabalmente, en virtud de que se convierte simplemente en una preinstrucción dentro de la cual son las partes interesadas en ella las que dirigen la conciliación, sin que la autoridad se aboque a procurarla o presentar proyectos en este sentido, por lo cual es evidente que si las partes no tienen ningún interés de conciliar, el objeto de esta etapa no es cumplido, al no haber ninguna participación directiva de las autoridades laborales para la efectividad y el agotamiento de la conciliación en el juicio laboral.

Con base en lo anterior, a lo largo de este capítulo se establece una serie de elementos para que la etapa de la conciliación laboral sea efectivamente tomada en cuenta, es decir, para que las partes en litigio sean eficazmente dirigidas por un esquema que permita solucionar amistosamente un conflicto; claro está que esta posición no implica necesariamente que todos los juicios laborales se resuelvan mediante la conciliación, ya que esto sería tanto como negar la etapa contenciosa, sin embargo, se pretende dar efectividad al cumplimiento del principio de la conciliación, con el objeto de evitar una controversia futura que tenga mayores daños tanto para las partes como para el propio Estado, de ahí que se considere necesario que se implemente un esquema de conciliación óptimo que permita que la mayoría de los juicios se resuelvan por esta vía, dejando para la etapa contenciosa solamente aquellos que por su grado de dificultad sea judicialmente imposible solucionar mediante la conciliación.

4.2. REQUISITOS NECESARIOS EN LOS CONCILIADORES.

Uno de los aspectos medulares que debemos plantear para la modernización de la conciliación en el derecho laboral, es la función y el papel que el conciliador desempeña dentro del esquema procesal jurídico de nuestro derecho, el cual se reviste de una particular importancia, en atención a que como se ha establecido a lo largo de este trabajo, prácticamente todos procesos jurídicos incluyen una etapa conciliatoria, es decir un momento o tiempo procesal en que las partes en un conflicto, tienen la oportunidad de avenir sus diferencias y solucionar pacífica y prematuramente un conflicto de intereses.

La etapa conciliatoria de un procedimiento requiere que los funcionarios públicos que lo desarrollen se encuentren suficientemente preparados para este efecto, esto es, que los jueces, secretarios o autoridades encargadas de dirigir una conciliación, tengan una preparación adecuada; este es un aspecto medular que nuestro derecho ha desatendido y que ha tenido como consecuencia que en la actualidad no existan funcionarios especializados en dirigir y conducir una conciliación provocando como consecuencia irremediable, que la etapa conciliatoria no sea tan efectiva como debería, toda vez que únicamente cuando las partes de un conflicto tienen la intención de negociar y conciliar es cuando realmente se termina un juicio anticipadamente y por arreglo entre las partes, por consiguiente, cuando las partes no tienen la iniciativa de proponer un arreglo amistoso, la falta de pericia en este sentido de las autoridades obliga a continuar el juicio por la vía contenciosa hasta sus últimas consecuencias.

Así las cosas, la figura del conciliador es por demás importante dentro del esquema judicial y procesal de nuestro derecho, siendo igualmente importante la preparación que este funcionario judicial debe tener para cumplir con sus fines y fungir verdaderamente como una autoridad conciliatoria.

Tomando en cuenta lo establecido por Mario Sverdlik, J. Clifton Williams, Andrew J. Dubrin y Henry L. Sisk en el libro Administración y Organización, podemos establecer tres clasificaciones de las características que los conciliadores como dirigentes de un conflicto y autoridades encargadas de la conducción y proposición de soluciones, deben tener.

-Habilidades Cognoscitivas.- Se refiere a la habilidad mental de conocimientos necesarios para enfrentar el problema y conducir la negociación para la solución del mismo.

-Habilidad adecuada para la solución de problemas; la cual se traduce en inteligencia como factor o característica específica para resolver un problema, implicando necesariamente la facilidad para intervenir en un conflicto, dirigido y promover su resolución.

-Habilidad para destacar problemas; esta característica implica la cualidad de saber identificar los posibles focos del problema, es decir, saber la forma o el camino para adentrarse a una situación con el objeto de desentrañar el motivo central del problema, atacando este en particular.

-Percepción clara de personas y situaciones; este elemento se traduce en la facultad de leer a las personas, y evaluar situaciones, es decir, ser perspicaz, lo cual implica saber entender los distintos puntos de vista de

un conflicto, para así, entendiendo a las partes del mismo, proponer una solución que sea eficaz y eficiente para las partes involucradas.

-Competencia técnica y profesional: debido a que el conciliador participa y se involucra directamente con un conflicto en el que existen dos partes encontradas, debe tener los conocimientos profesionales y técnicos sobre la materia del conflicto, de ahí que sea necesario que los conciliadores como autoridades laborales, sean expertos en derecho, que conozcan el derecho del trabajador y el derecho procesal de esta misma rama, con el objeto de dilucidar en un conflicto.

-Características de la Personalidad.- Estas se traducen en una serie de elementos específicos de la persona en particular que vaya a fungir como conciliador de un conflicto.

-Confianza en sí mismo: la participación del conciliador es la de una autoridad que dirige y conduce un conflicto pretendiendo llegar a una solución, proponiendo esquemas a las partes, por lo que debe desde el primer momento imponer confianza y seguridad personal, para así ser reconocido como autoridad y como coordinador del conflicto.

-Patrón de motivos de liderato.: dentro de este patrón se incluye una serie de necesidades subjetivas que una persona debe tener y que para efectos de actuar realmente como conciliador la persona que asuma este cargo debe poseer, tales como son la necesidad de Poder moderadamente alta, menor necesidad de asociación con otros y un alto grado de auto control.

La importancia de estos tres elementos radica en que de la elevada necesidad de Poder, se desprende que la persona esta interesada en

influir en otras personas o situaciones para cumplir satisfactoriamente la función de conciliador.

La menor necesidad de asociación, implica que el conciliador tendrá la facultad de tomar decisiones difíciles sin preocuparse por el disgusto que pueda ocasionar en otras personas.

El elevado auto control reviste particular importancia debido a que la función de la autoridad laboral es aplicar el procedimiento jurídico, por lo que debe saber actuar y controlar situaciones en las que normalmente las personas interesadas actúan con cierta carga de subjetividad.

-Sentido del Humor: en el inciso anterior concluimos que las personas que participan de un juicio laboral, comúnmente tienen una serie de resentimientos subjetivos para con su contrato, motivados estos por la serie de problemas laborales que, por lo general, anteceden a una situación judicial de esta naturaleza; el conciliador al enfrentarse a un estado de ánimo negativo y seco de los litigantes, aunado a la carga de nerviosismo que implica acudir ante una labor ardua para pretender acercar las posiciones de dos partes que no tienen la menor intención de realizar ninguna concesión en favor de la parte contraria, de ahí que el sentido del humor como característica del conciliador implique la necesidad de que este funcionario rompa el hielo existente entre los litigantes, para así poder involucrarlos en la solución amistosa del conflicto. Sin embargo, un exceso de sentido del humor ocasionaría una percepción de inmadurez y frivolidad, por lo que no debe olvidarse que el

humor debe emplearse pero únicamente en cierto grado para aliviar la tensión, el nerviosismo y desactivar la hostilidad.

-Entusiasmo: esta característica no implica falta de seriedad o de solemnidad por parte del conciliador, pero si actuar en forma interesada en la solución del conflicto. Si las partes que se someten a la conciliación perciben que el conciliador esta interesado y entusiasmado en solucionar su problema, proponiendo diversas soluciones y escuchando las posiciones de las partes, depositarán en este funcionario la confianza necesaria para participar en la solución de un conflicto.

Asertividad: este elemento implica que el conciliador tenga la facultad de expresar sus ideas y posiciones en forma congruente, lógica y directa, es decir que plantee la posición de la autoridad en forma objetiva y tajante, para de ahí escuchar y desmenuzar las posiciones de las partes y posteriormente unificar los diversos criterios, llegando a una solución amistosa en la que ambas partes cedan en cierta medida a sus demandas y obtengan parte de las mismas.

-Elementos Objetivos del Desarrollo Profesional.

En este aspecto se incluyen aquellas características de las personas en cuanto a la aptitud para el trato de las personas, es decir, parte esencial de las características de los conciliadores es la facultad para convivir y relacionarse con la gente, tanto en el ámbito de compañeros de trabajo, subordinados, superiores jerárquicos, pero también en relación con aquellas personas que son parte de un conflicto que es sometido a su conciliación.

-Sensibilidad y Tacto. La falta de sensibilidad y de tacto por parte del conciliador puede ocasionar que las partes de un conflicto no lo reconozcan como una autoridad objetiva y encargada de la dirección del mismo, esto es, si las partes acuden ante una autoridad debido a que la carga de elementos subjetivos les impide llegar a un arreglo, lo menos que necesitan es que esta autoridad sea insensible, subjetiva y hostil esto en virtud de que se sentirían nuevamente agredidos ya no solamente por su contrario, sino que ahora además por la autoridad ante la que acudieron para solucionar un conflicto.

La importancia de la sensibilidad y del tacto como características del conciliador derivan de que esta autoridad requiere necesariamente ganarse la confianza de los litigantes, así como reducir los sentimientos de hostilidad y nerviosismo con los que estos llegan a la audiencia de conciliación.

-Actitud de apoyo: como complemento de lo anterior, el conciliador debe demostrar interés y deseos de solucionar el conflicto, debido a que para eso han acudido las partes ante el, por lo que es necesario que se estimule la confianza de los litigantes para así contrarrestar la carga de nerviosismo y de hostilidad con los que estos acuden ante dicho funcionario laboral.

-Mantenimiento de altas expectativas: Las partes que acuden ante una autoridad laboral para pretender solucionar un conflicto llegan con la esperanza de que sea esta autoridad la que lo solucione, en virtud de que no fue posible hacerlo por otra vía. Así mismo, en la mayoría de los casos

se pretende que el conflicto sea solucionado de la manera más rápida y menos agobiante posible, es decir, en forma amistosa.

Con base en lo anterior, el conciliador debe demostrar que sí es posible solucionar un conflicto en forma pacífica y amistosa para demostrar esto primeramente deben realmente creerlo, es decir, debe en todo momento mantener la expectativa de que el conflicto puede ser solucionado mediante la conciliación.

4.3 CAPACITACION DEL PERSONAL CONCILIADOR.

Como se ha analizado a lo largo de este trabajo de investigación, la conciliación reviste una etapa fundamental de los juicios laborales, dentro de la cual es factible resolver muchas de las controversias que se suscitan en esta materia. De ahí que sea necesario que el personal jurídico encargado de dirigir y coordinar esta etapa conciliatoria se encuentre debidamente preparado para lo anterior, no solamente como abogado conocedor de las leyes de la materia y los procesos jurídicos inherentes a la misma, sino además con técnicas y elementos específicos de la conciliación que permitan dirigir satisfactoriamente esta etapa.

Es del conocimiento público que en la actualidad la etapa conciliatoria de una audiencia laboral es atendida por personal que si bien realiza una labor muy loable, no tiene la capacidad ni la actitud suficientemente profesional e interesada como para proponer y dirigir una adecuada

conciliación, esto en virtud de que en la totalidad de los casos, es lógico y evidente que no se encuentran familiarizados con los asuntos en particular en el que participan como representante de la autoridad, de ahí que si las partes no tienen intenciones o interés de conciliar, la conciliación se convierte en una etapa que se desahoga en una sola frase " las partes manifiestan que por el momento no es posible llegar a un arreglo conciliatorio."

Dicha situación ocasiona que un método de solución de conflictos sea materialmente demeritado por la falta de una adecuada preparación en aquellos funcionarios públicos encargados de fungir como verdaderos conciliadores y no solamente como escribanos de los intereses y voluntades de las partes de un conflicto.

Con base en lo anterior, considero que es necesario que el personal de las Juntas Laborales o de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que cumplan con una función conciliadora, deban ser capacitados en técnicas de conciliación, negociación y control de grupos, para así estar en condiciones de cumplir con una misión tan importante como la de dirigir y coordinar una etapa conciliatoria en la que, sin dejar secuelas a las partes de un conflicto, es posible resolver este por vía del diálogo.

Dentro de los elementos esenciales que debe contener la capacitación de los funcionarios conciliadores de las autoridades laborales, pueden ser:

--Enfoque de equipo: el conciliador es el representante de la autoridad ante las partes, encargado de dirigir y coordinar el proceso de negociación.

Pero debe tener presente que no debe tomar posiciones individuales, debido a que tiene dos grandes límites, por un lado el principio de legalidad que lo obliga a sujetarse y ajustarse a lo que que la ley determina y por otro lado la escala jerárquica que lo hace depender del Presidente de la Junta quien es la autoridad encargada de autorizar los convenios y las negociaciones realizadas por el conciliador.

--Desarrollo de la Paciencia: el conciliador debe estar capacitado para ser paciente, no es fácil cambiar el estado de ánimo de los litigantes de totalmente hostiles e intrasigentes, pero a él le toca calmar los ánimos darles tiempo, no sabemos cuanto, pero a la vez se les puede ir proponiendo algún proyecto.

En la actualidad en lo que se refiere a tiempo es un poco complicado por cúmulo de trabajo que se tiene en las Juntas Laborales. Pero aquí el conciliador debe estar preparado ya con algún proyect, esto puede decirse que aunque los juicios no son nunca iguales pueden llegar a tener algunos puntos parecidos y es ahí donde el puede adelantar y proponer medidas conciliatorias.

--Tolerancia para las ideas opuestas: la confrontación de ideas entre las partes de un conflicto pueden ser la pauta del arreglo conciliatorio, es decir, si las dos partes están en extremos totalmente distintos en cuanto a sus posiciones, el conciliador debe recordar que los extremos ocasionalmente se tocan. Para esto deben escuchar las dos posiciones y mediar entre ellas, sin rechazar tajantemente una ni aceptar tajantemente la otra, debe en consecuencia acercar estas posiciones hacia un término medio que será conveniente para ambas partes.

Pero debe tener presente que no debe tomar posiciones individuales, debido a que tiene dos grandes límites, por un lado el principio de legalidad que lo obliga a sujetarse y ajustarse a lo que que la ley determina y por otro lado la escala jerárquica que lo hace depender del Presidente de la Junta quien es la autoridad encargada de autorizar los convenios y las negociaciones realizadas por el conciliador.

--Desarrollo de la Paciencia: el conciliador debe estar capacitado para ser paciente, no es fácil cambiar el estado de ánimo de los litigantes de totalmente hostiles e intrasigentes, pero a él le toca calmar los ánimos darles tiempo, no sabemos cuanto, pero a la vez se les puede ir proponiendo algún proyecto.

En la actualidad en lo que se refiere a tiempo es un poco complicado por cúmulo de trabajo que se tiene en las Juntas Laborales. Pero aquí el conciliador debe estar preparado ya con algún proyect, esto puede decirse que aunque los juicios no son nunca iguales pueden llegar a tener algunos puntos parecidos y es ahí donde el puede adelantar y proponer medidas conciliatorias.

--Tolerancia para las ideas opuestas: la confrontación de ideas entre las partes de un conflicto pueden ser la pauta del arreglo conciliatorio, es decir, si las dos partes están en extremos totalmente distintos en cuanto a sus posiciones, el conciliador debe recordar que los extremos ocasionalmente se tocan. Para esto deben escuchar las dos posiciones y mediar entre ellas, sin rechazar tajantemente una ni aceptar tajantemente la otra, debe en consecuencia acercar estas posiciones hacia un término medio que será conveniente para ambas partes.

--Respeto a los momentos de silencio: como parte de la conciliación, cuando las dos partes están relajando, sus rígidos estados de ánimo y cuando está reflexionando sobre la viabilidad del convenio, en repetidas ocasiones guardan un silencio que puede ser interpretado como cerrazón. En estos casos el presionar lleva irremediablemente al fracaso de la conciliación, por lo que la autoridad para respetar e identificar el motivo del silencio de una de las partes, debido a que comúnmente, después de una reflexión en silencio, las partes en conflicto aceptan los términos del arreglo propuesto.

--Reconocer un no como un posible si final: hemos reiterado que cuando de inicio la audiencia a las dos partes, estas llegan en posición totalmente tajante e inflexible, negando la posibilidad de la conciliación; si el conciliador no sabe reconocer esta no inicial como una posible si final, seguramente procederá a levantar la audiencia, negando a las partes la oportunidad de arreglar sus diferencias, el conciliador debe recordar que si las partes están en la audiencia de conciliación, es por eso su misión inicial es destrabar la intransigencia de los litigantes para poco a poco encaminarlos a un punto en común que permita solucionar el conflicto.

--Ser flexible en la propuesta: La conciliación implica que las dos partes de un conflicto negocien los distintos puntos de una propuesta de solución es decir, el conciliador debe saber preparar un esquema o proyecto de solución, pero también debe tener la capacidad de flexibilidad su proyecto conforme a los intereses de las partes que lo vayan conviniendo.

No debe imponer una proposición debido a que deja de ser tomado como

un conciliador, y las partes se levantarán contra él como un autoritario, al que rechazarán ocasionando el fracaso de su misión.

--Saber escuchar y entender los intereses de las partes: parte integrante del interés que el conciliador debe mostrar para solucionar un conflicto es escuchar y comprender las distintas posiciones de las partes. Entendiendo la posición del trabajador y la posición del patrón, estará en condiciones de equilibrar sus prestaciones y respetar los intereses de ambas partes.

4.4. EL PAPEL DE LOS CONCILIADORES EN LAS PROCURADURIAS.

En los capítulos anteriores se analizó la función que la ley le otorga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la cual, con base en el artículo 530 de la propia Ley Federal del Trabajo, es eminentemente conciliadora, lo que implica necesariamente que las autoridades de esta procuraduría fungan como conciliadores de los conflictos que se les plantea.

Tal aseveración deriva a su vez en el hecho de que la función de esta autoridad requiere de un esquema y una estrategia de conciliación que sea eficaz y eficiente para que la propia procuraduría funcione y obtenga resultados, de esta forma es evidente que la función de conciliar y los conciliadores en particular revisten una importancia medular en el desempeño de las atribuciones de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

Complementariamente a lo anterior, debemos destacar que al tener esta autoridad una esencia conciliadora, se requiere necesariamente que los funcionarios que desempeñen esta actividad, tengan las características, las condiciones y habilidades necesarias para fungir efectivamente como conciliadores, lo que implica una preparación y un involucramiento profesional en el conflicto que se les ha planteado.

El artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo establece como elementos subjetivos integrantes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a los siguientes:

"Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal."⁽²⁸⁾

En cuanto al titular de la Procuraduría, el artículo 532 de la misma legislación laboral, determina como requisitos del Procurador General, los siguientes:

ARTÍCULO 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I.Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

(28) Ley Federal del Trabajo. Octagésima primera. Edt. Porrúa actualizada . Mexico, p.288.

III.Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social,

IV.No pertenecer al estado eclesiástico y

V.No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Finalmente, el artículo 533 establece que los funcionarios que sean nombrados procuradores auxiliares, deben cumplir con las características establecidas en las fracciones I, IV Y V del artículo anterior, es decir mexicanos por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito internacional sancionado con pena corporal; en cuanto al requisito de la academia, este mismo artículo 533 establece que los Procuradores Auxiliares, deberán haber acreditado los estudios que corresponden al tercer año o al sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, cuando menos.

4.5. EL PAPEL DE LOS CONCILIADORES EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la función conciliadora resulta de igual importancia que en el desarrollo de los juicios ante las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, esto en virtud de que una de las etapas esenciales del juicio laboral, como se analizó ampliamente en el capítulo primero de este trabajo, es la etapa de conciliación, dentro de la cual se pretende precisamente que las partes lleguen a un entendimiento

respecto de sus peticiones e intereses con el objeto de evitar la etapa contenciosa, de ahí que el papel de los conciliadores sea por demás importante en el desarrollo y funcionamiento de las Juntas Laborales.

Dentro del desarrollo de una audiencia laboral, la etapa de conciliación es asignada formalmente a un secretario conciliador, el cual se encarga de conducir y dirigir el proceso, proponiendo a las partes los mecanismos y propuestas de solución que sean aplicables al caso en particular de que trata; estos secretarios, como representantes de la autoridad, deben cumplir con una serie de características para su nombramiento, mismos que son considerados por el artículo 627 de la Ley, en los siguientes términos:

"Artículo 627. Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho de trabajo;
- III. No pertenecer al estado eclesiástico,
- IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal."

Independientemente de las características que la ley establece para el desempeño de las funciones de conciliación, es necesario destacar que tanto en la Procuraduría de la Defensa del trabajo. como en las Juntas de Conciliación y en las de Conciliación y Arbitraje, la figura del conciliador reviste una particular importancia, en virtud de que mediante esta autoridad, se desahoga el principio de conciliación que se ha analizado

líneas arriba, es decir, esta autoridad cumple una función específicamente primordial, de ahí que sea por demás necesario que la persona física que vaya a desempeñar esta actividad no sea solamente un secretario mas de la Junta o un procurador auxiliar adicional, sino que sus funciones y características deben estar perfectamente especificadas, tal y como se propondrá en el punto siguiente de este capítulo terminal.

4.6 EVALUACION DE LOS CONCILIADORES.

Uno de los principales problemas de la conciliación en la materia laboral, es que las autoridades del trabajo no la consideran o valoran en cuanto a los reales alcances que la misma puede tener, de ahí que no le den la importancia debida y que por consiguiente consideren a la etapa conciliatoria como una etapa mas que debe ser desahogada antes de emitir un laudo; dicha problemática implica necesariamente el desconocimiento por parte de las autoridades laborales, de la utilidad de evitar la etapa contenciosa, esto en virtud de que para llegar al laudo que parece ser la meta final de estas autoridades, hay que desahogar primero una etapa conciliatoria, posteriormente una etapa de demanda y excepciones, una etapa de ofrecimiento y desahogo de pruebas para finalmente dictar un laudo en favor de alguno de los litigantes.

Sin embargo, si tuviéramos la posibilidad de evaluar la función y el desempeño de los conciliadores, y si estos se dedicaran específicamente a esta labor, dirigiendo y coordinando realmente una etapa tan importante

como lo es la de conciliación, es evidente que la autoridad tendría un mayor interés y vocación para proponer medidas amistosas para la solución de los conflictos.

Nosotros consideramos necesario que la etapa de conciliación sea revalidada tanto por las autoridades laborales, como por la propia Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que lleven a cabo una serie de ajustes que le permitan tener una posición independiente del litigio y fungir así como una medida realmente útil para la solución de conflictos.

Dentro de las medidas legales que se proponen como útiles para considerar a la conciliación en una nueva magnitud dentro de la ley Federal del Trabajo, sobresalen, los siguientes aspectos:

1. Que la etapa de conciliación sea desvinculada de la etapa contenciosa, para que deje de ser considerada como una etapa preparativa en donde las partes se conocen y se miden, para que realmente se convierta en una etapa en la que se propongan soluciones y se evite llegar a un conflicto,
2. Que la etapa conciliatoria sea dirigida por un funcionario secretario de las Juntas Laborales, cuya función sea únicamente dirigir esta etapa, es decir, que se enfoque a conducir la etapa conciliatoria debiendo proponer a las partes medidas de solución acordes a los intereses de las mismas, presentando para este efecto uno o dos proyectos de solución del conflicto, con el objeto de simplificar el trámite y agilizar la audiencia.
3. Que se establezcan sanciones legales considerables para las partes que no acudan a la audiencia de conciliación.

4. Que en la audiencia de conciliación se permita la asistencia de abogados, pero únicamente como asesores, debiendo la audiencia ser integrada por el conciliador, el trabajador y el patrón en particular.

Para este efecto será necesario que se modifique y adicione el contenido de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

En cuanto al fundamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo:

Artículo 531....

El Procurador auxiliar que desempeñe las funciones de conciliador, deberá, además de cumplir con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, tener conocimientos en técnicas de negociación y estrategias de solución de conflictos.

En cuanto al fundamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje:

Artículo 611...

Con independencia del número de funcionarios auxiliares que se determine para el adecuado funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siempre habrá cuando menos uno que será nombrado como secretario conciliador, y su función será desahogar la etapa conciliatoria de los juicios laborales, dentro de los esquemas que para tal efecto determina esta ley.

Artículo 625. El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Conciliadores, Secretarios General y Presidentes de Junta Especial.

Artículo 628 bis. Los Secretarios Conciliadores deberán satisfacer los mismos requisitos, de los auxiliares, además de acreditar haber tomado cursos de especialización en técnicas de negociación y estrategias de solución de conflictos.

En cuanto al fundamento del Juicio Laboral:

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

I. Las partes comparecerán personalmente y en caso de considerarlo necesario acudirán asistidas de un Licenciado en Derecho Titulado, el cual únicamente fungirá como asesor jurídico de su representante, sin derecho de voz ni de participación directa en la referida audiencia.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, para lo cual el Secretario Conciliador escuchara el planteamiento de cada parte y propondrá un proyecto de solución que deberá ser la base de la discusión y el arreglo entre las partes en conflicto.

III al V...

VI. De no haber concurrido las partes a la audiencia de conciliación, se les impondrá una sanción pecuniaria a juicio del Secretario Conciliador que no será mayor al importe de las prestaciones reclamadas.

VII. En cualquier etapa del juicio laboral, si las partes, manifiestan su intención de llegar a un arreglo conciliatorio, serán atendidas por el secretario conciliador, sin que esto implique suspensión o cancelación del procedimiento contencioso.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta, en presencia del Secretario Conciliador, hará una exhortación a las partes para que estos acepten solucionar el conflicto mediante el proyecto de conciliación presentado, o mediante un esquema amistoso, y si estos persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Con este artículo damos por terminado ~~las reformas que pretendemos~~ agregar para un mejor funcionamiento dentro de la conciliación.

En este capítulo quisimos demostrar que la capacitación para el personal que se elija como conciliador, es importante, para el buen desarrollo de su función como tal, además que las reformas que pretendemos agregar en los artículos 531, 611, 625, 628 bis, 876 fracciones I,II,VI,VII y 878.

Son consideradas para un mejor funcionamiento,y aplicación.

CONCLUSIONES

PRIMERA, El Proceso Social del Trabajo es una institución relativamente joven, en donde se ha tratado en todo momento de proteger a la parte débil, que ha sufrido durante siglos la arbitrariedad. Ahora con este nuevo proceso social se han tenido avances cada vez más importantes para el trabajador como la protección de sus intereses, el derecho de clase que cada vez es más extensivo. Dentro del proceso, advertimos que la Conciliación, que es la primera etapa de este procedimiento, ha sufrido un estancamiento, en donde se ha pasado por alto por las autoridades.

SEGUNDA, En la Conciliación pueden observarse dos angulos distintos del lado de las partes, uno tiene por objeto ayudar a las partes a que encuentren la solución justa de sus diferencias y por el otro lado, la del conciliador, que es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula ó deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

TERCERA, El Juicio Ordinario, es un juicio de procedimientos generales en donde se actua potestativamente, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su primera instancia, como conciliadora, tiene como misión la de solucionar un conflicto pacíficamente, mediante el acercamiento de las posiciones en conflicto, por un tercero ajeno que coordina y motiva el desarrollo de la conciliación, dando como consecuencia fin a un juicio.

CUARTA, En la actualidad, nosotros necesitamos de una Conciliación que con una capacitación y mejor precisión en los artículos 531,611, 625 y 628 de la ley federal del trabajo, se pretende difundir una cultura en las autoridades y personal de estas dependencias, para que la conciliación pueda llegar a proyectarse ante los litigantes y los que se encuentren en conflicto para que pasen forzosamente por esa etapa y así volverla eficiente e importante, insistiendo de que si el trabajador no se presenta el juicio se detiene, provocando su caducidad; y en el caso del patrón proponer algunas medidas de apremio.

QUINTA, Con esta institución se ayudaría aún más a la parte más débil para prevenir un proceso laboral que no puede costear durante mucho tiempo. Además que el estado puede disminuir la carga de trabajo, aparte de una economía procesal.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

ALCALA ZAMORA, Niceto y Castillo. Derecho Procesal Mexicano . Tomo I Quinta Edición , Edit, Porrúa, México 1998.

ARELLANO GARCIA , Carlos. Derecho Procesal Civil. Novena Edición, Edit. Porrúa, México, 2000

ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Octava Edición, Edit. Porrúa, México, 1999.

AUNOZ PEREZ, Eduardo. Estudios de Derecho Comparativo. Séptima Edición Edit. Porrúa. México. 1999.

BACRE Aldo. Teoría General del Proceso. Tercera Edición. Edit. Abeledo Perrot. 1992.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Edit. McGraw Hill, México. 1999.

BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo Edit Porrúa, México, 1987.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décimo Sexta Edición, Edit.. Porrúa, México, 1999.

BERMUDEZ CISNEROS, Miquel. Teoría General del Proceso. Tercera Edición, Edit, Trillas, México 1999.

BERMUDEZ CISNEROS, Miquel. Derecho del Trabajo. Cuarta Edición Edit. Harla Oxford, México 2000.

ALAMANDREI PRIETO, Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Edit. Pedagógica Harla, México 1996

CANTON MOLLER, Miguel. Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Ed Pac. México 1995.

CASOLBENGO MENDEZ, Rene. Manuales de Derecho y Guía de estudio del Derecho Procesal Civil. Tercera Edición, Edit. Harla, México 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición, Edit. Trillas, México ,1998.

CHARIS GOMEZ, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo . Edit. Porrúa, México, 2000

CLIMENT BELTRAN, Juan Bautista. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Edit. Esfinge México 1999

DAVALOS MORALES , José. Tópicos Laborales. Segunda Edición, Edit. Porrúa, México 1998.

DE BUEN , Nestor. Derecho Procesal del Trabajo . Décimo Cuarta Edición, Edit. Porrúa México 2000.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Décima Edición, Edit. Porrúa, México 1999.

DORANTES TAMAYO, Luis. Teoría del Proceso. Sexta Edición. Edit. Porrúa México 1998.

FLORIS MARGADANT, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Vigésimo quinta Edición, Edit. Esfinge, México. 1999.

GARCIA SAMANO, Federico. Derecho Procesal del Trabajo. Novena Edición. Edit. Themis México 2000.

GOMEZ LARA , Cipriano. Teoria General del Proceso. Novena Edición, Edit. Harla México 1999.

GROSS ESPIELL, Héctor. Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en América latina , Edit. UNAM, México 1978.

GUASP Jaime. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición Edit. Civitas México 1998.

KELLEY HERNANDEZ, Santiago. Teoria del Derecho Procesal. Segunda Edición, Edit. Porrúa, México 1999.

OLEA ALONSO, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición, Edit. Hergón, México, 1985.

OLEA ALONSO, Manuel y Cesar Minambes. Derecho Procesal del Trabajo. Décima Edición, Edit. Civitas, Madrid. 1999.

OVALLE FAVELA ,José. Teoria General del Proceso. Novena, Edición Edit. Oxfort. México 2001.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil Octava Edición, Edit. Harla. México. 1999.

PALLARES, Eduardo.. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa, México 1999.

PEREZ PALMA, Rafael. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Edt. Cardenas. México 2000.

RAMOS , Francisco. Arbitraje y Proceso Internacional. Edit.. Bosch. Barcelona 1987.

ROJINA VILLEGAS , Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo II Séptima Edición, Edit. Porrúa , México 1998.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Edit. Cardenas, México 1991.

RUA Fernando. Teoria General del Proceso. Segunda Edición Edit. Depalma, México 1991.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Quinta Edición, Edit. Mcgraw Hill, México 1999.

TENA SUCK , Rafael. y Hugo Italo Morales. Teoria General Proceso. Cuarta Edición Edt. Trillas. México 1999.

TORRES DIAZ, Luis. Teoria General del Proceso. Edit. Cardenas. México 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit, Porrúa, México, 1998.

VIZCARRA DAVALOS, José. Teoria General del Proceso. Segunda Edición Edit. Porrúa. México 2000.

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Septuagésima Edición. Edit. Porrúa. México 2000.

Jurisprudencia Laboral. "Comentada por" Juan B. Climent Beltran , Edit.Esfinge, México. 1999.

Ley Federal del Trabajo. Octagésimo primero, Edición Edit.,Porrúa, México 2000.

Diario de Debates del Congreso Constituyente 1916-1917, Tomo I , México 1960 pags. 392- 395

DICCIONARIOS:

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo octava, Edición, Edit. Porrúa, México, 2000.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Volumen II, Décimo Cuarta Edición, Edit., Porrúa, México 2000

PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa México 1999.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española T II, Décimo Novena Edición.España 1998.

REVISTAS:

La Conciliación en los Conflictos del Trabajo. Editada por la O.I.T. Ginebra, 1974.

Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo (Estudio Comparado). Editada por la O.I.T. Ginebra, 1987.

Compendio de Resoluciones de Contradicciones de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1995- 1999.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes.