



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN.

**LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO LABORAL
ORDINARIO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE LUIS GUZMÁN MARTÍNEZ

ASESOR:
LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS

A MI PADRE SANTOS GUZMÁN TORRES : Que donde quiera que este le dedico este trabajo. Yo se que ya no estas conmigo , pero no por eso quiero dejar de decirte lo que siento. Me he dado cuenta , papa , que en mi vida te di las gracias por tantas cosas que hiciste por mi , pero jamas te agradeci lo que me enseñaste sin decir palabras. En silencio, con tu ejemplo de todos los dias y , sobre todo, en esos ultimos años de tu enfermedad.

Primero aprendi de ti la fe en dios , pues pusiste tu vida y tu confianza en sus manos, y en los momentos mas dificiles te refugiaste en el por medio de la oracion. Aprendi a vivir con esperanza, sin desesperar, pensando que detras de una nube negra siempre brilla el sol.

Tu fortaleza y tu gran fuerza interior han sido mi ejemplo y mi guia, por que supiste tomar tu cruz con entereza , sin vacilar ni desfallecer. Luchaste sin descansar, nunca te dejaste caer aun ante tanta adversidad.

Me enseñaste a sufrir en silencio, sin molestar, sin buscar dar pena a los demas. Buscaste en cambio el cariño de tu familia y tus amigos mas cercanos. Nos mostraste como se lleva el dolor con dignidad y como este eleva el espiritu y nos hace crecer en el amor a los demas, pero, sobre todo a dios. Con tu enorme voluntad me demostraste que no existen limites para lo que realmente se quiere lograr. Que se puede cambiar el rumbo. Que se pueden mover las montañas cuando no te das por vencido.

Aprendi que el individuo no es creer que todo es bueno y maravilloso, sino el decir "bien" aun cuando se esta mal, el pensar que las cosas pueden ir por un mejor camino aun cuando el futuro se ve incierto.

Y por ultimo, me enseñaste a perdonar a mis enemigos, a tenderle la mano a quien lo necesita sin reserva alguna, sin esperar recompensa o algun tipo de reconocimiento, me enseñaste de la generosidad y del amor incondicional.

Lo cierto, papa , es que al irte te llevaste tantas cosas pero ahora me doy cuenta que me dejaste mucho, mucho mas . Te quiero, papa, viviras siempre en mi corazon y en mis recuerdos.

A MI MADRE MARIA DE LOURDES MARTINEZ: Gracias mama . por que nunca haz pensado sólo en ti , por que haz sacrificado muchas cosas. y por que haz vivido las noches mas largas de tu vida. Gracias, por que tu cansancio me lo ha dado todo. por que haz superado lo mas difícil, y haz logrado obtener lo que parecia inalcanzable.

Gracias. por que me haz enseñado a dar siempre lo mejor de mi. en cada momento. por que me haz enseñado el verdadero valor de las cosas y lo que mas vale es aquello que no se puede tocar. pero se puede sentir y se puede expresar. Gracias. por que me haz enseñado a amar sin limites y haz hecho de mi el hombre que soy.

Mi mayor orgullo eres tu. mi mejor ejemplo . y hoy quiero compartir contigo esta tesis que al parecer son cuatro años de estudio. de desvelos, de trabajo, de cansancio. pero tu y yo. sabemos que es mucho mas que eso.

Sin ti no lo hubiera logrado.

Mi triunfo es de ustedes.

A MIS HERMANOS: JUAN, JOSE ANGEL, JOSE MAXIMINO, YOLANDA, VERONICA, JUANA, MIREYA Y REYNA. Por impulsarme con su cariño a seguir adelante. por compartir conmigo cada momento. por entenderme y aceptarme.

A MIS SOBRINOS: Por que los quiero mucho y espero sembrarles la semilla del deseo. a no dejar atrás los sueños. siempre se puede empezar de nuevo.

A MIS ABUELOS, TIOS Y PRIMOS: Gracias por su apoyo físico y moral, no solo a lo largo de mi carrera. sino tambien a lo largo de mi vida. Una parte de ustedes es parte de mi. y esa parte por supuesto. es la mejor.

A DIOS : por estar aqui y por llevar mi vida por el sendero del derecho y por lograr la dicha de compartir este gran sueño.

A MEXICO . Por ser un pais lleno de esperanzas y oportunidades.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO ,
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS
ARAGON: Por haberme acogido en sus aulas y haber hecho de mi un
profesionista.

A MIS PROFESORES: Por que gracias a sus enseñanzas pude llegar a ser
un profesionista.

AL LICENCIADO FROYLAN MARTINEZ SUAZO: Por haber aceptado
dirigir este trabajo apoyandome siempre con su paciencia, sin el no hubiera
sido posible realizar este trabajo. no me alcanzarian las palabras para
agradecerle.

A MIS AMIGOS: Aquellos que siempre han estado conmigo y que han sido
mi mayor estimulo, el apoyo mas sincero por ese "empujoncito" que me
hacia falta y que siempre me dieron.

A mi gran brazo derecho que estuvo conmigo en los días buenos, en los malos
y hasta en los días de asueto, hoy te doy las gracias, vale, lo logramos.

JOSE LUIS GUZMÁN MARTINEZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

"LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO LABORAL ORDINARIO"

	PAG.
INTRODUCCION	I Y II
CAPITULO PRIMERO	1
1.-CONCEPTOS GENERALES	1
1.1.-CONCEPTO DE TRABAJADOR	3
1.2.-CONCEPTO DE PATRON	5
1.3.-CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO	6
1.4.-CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO	9
1.5.-CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO	11
1.6.-CONCEPTO DE CONCILIACIÓN	13
CAPITULO SEGUNDO	16
2.-ANTECEDENTES HISTORICOS	16
2.1.-EN MÉXICO	26

2.2.-EN EL SIGLO XVIII	28
2.3.-EN EL SIGLO XIX	32
CAPITULO TERCERO	36
3.-BREVE ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LATINOAMÉRICA	36
3.1.-EN BOLIVIA	36
3.2.-EN COLOMBIA	36
3.3.-EN PANAMA	36
3.4.-EN ARGENTINA	37
3.5.-EN VENEZUELA	37
3.6.-EN MÉXICO	37
3.7.-EN ESPAÑA	37
CAPITULO CUARTO	39
4.-ANÁLISIS Y CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACIÓN.	39
4.1.-LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA	39
4.2.-LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	67

4.3.-LA CONCILIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA	85
4.4.-CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA	89
4.5.-CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	89
4.6.-CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA	90
4.7.-CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	91
4.8.-PROPUESTAS PERSONALES DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL	92
4.8.1.-LA OBLIGATORIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE APODERADOS DEL TRABAJADOR EN LA ETAPA CONCILIATORIA	92
4.8.2.-LA CREACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MATERIA CONCILIATORIA	96
CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	102

INTRODUCCION

Indudablemente en la sociedad moderna se han venido proporcionando beneficios y satisfactores favores al ser humano y se piensa que cuando no se proporcionan, se trata de una problemática de desarrollo social, lo que se debe a cambios políticos, educativos, jurídicos, económicos, etc., lo cual hace que a una sociedad se le califique como desarrollada o subdesarrollada.

En nuestro derecho la conciliación es y seguirá siendo una de las formas auto compositivas del litigio más recomendable por ser la fórmula más apropiada para mantener o en su defecto restaurar la paz y tranquilidad en las relaciones laborales.

Ante ello, el derecho como órgano regulador de las condiciones humanas no podía permanecer ajeno a la conciliación ya que ésta juega un papel trascendental y de suma importancia por armónicas en el campo laboral, ya que la paz dentro del derecho de trabajo, en ocasiones es desquiciada por los conflictos que influyen en el desarrollo y la producción.

Esta problemática fue determinante para iniciar un estudio sobre la conciliación en materia laboral, la presente investigación está dividida en cuatro capítulos, el primero se refiere a conceptos generales, es decir aquellos elementos necesarios por así decirlo, para que pueda darse la conciliación, tales como concepto de patrón, trabajador, relación de trabajo, contrato de trabajo, conflicto de trabajo y la conciliación como tema central.

El segundo capítulo un breve estudio sobre los antecedentes históricos de la conciliación en México. El tercero comprende un estudio breve de la conciliación en países Latinoamericanos como Bolivia, Colombia, Panamá, Argentina y Venezuela. El cuarto capítulo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

incluye un análisis y crítica de la conciliación tanto en la doctrina como en la Ley Federal del Trabajo y la Jurisprudencia.

Finalmente las proposiciones personales que pretendemos se tomen en cuenta dentro del procedimiento conciliatorio, tales como la obligatoriedad de la participación de apoderados del trabajador en esta etapa y la creación del personal especializado en materia conciliatoria.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

Es importante recordar que el capitalismo creó un moderno sistema de explotación del hombre por el hombre que dio origen a una inmensa clase social llamada proletariado o clase asalariada, constituida por la gran mayoría de miembros que forman la sociedad.

Generalmente, la clase asalariada carece de medios de producción distintos a su trabajo personal que se traduce en su principal fuente de vida cuando se transforma en salario.

Por ese motivo, nace así como un intento de solución a los problemas sociales un nuevo derecho del trabajo que se inspira en acontecimientos históricos vividos por el trabajador.

En el presente capítulo hablaremos de aspectos fundamentales que de una u otra forma se relacionan con la conciliación, tema central de la presente investigación. Tocaremos los conceptos de patrón, trabajador, relación de trabajo conceptos de trabajo y conflicto de trabajo, por considerar que son necesarias dichas figuras para la existencia de un juicio laboral que permita el nacimiento de la conciliación como medio de solución el problema existente con motivo o en el trabajo.

Principalmente conviene recordar que la palabra trabajo proviene del latín traba-trabis que significa traba, debido a que todo trabajo requiere necesariamente, de un esfuerzo, por otra parte existe un criterio aún más acertado sobre la raíz etimológica de la palabra trabajo, la cual señala que proviene del verbo laborare cuyo significado es labrar, es decir, todo lo referente al arado o trabajo del campo.

Esta última denominación parece más acertada, en el sentido que de ella se desprende lo que constituye la esencia misma de la palabra trabajo, ya que a cambio de la prestación de un servicio que

requiere necesariamente de un esfuerzo personal se recibe un salario como pago.

Sobre el análisis concreto de lo que significa en términos generales el derecho del trabajo, es necesario recalcar que a través de la historia ha existido el problema para determinar cual es la denominación más acertada para esta disciplina, y aunque son muchas y muy variadas, en el presente capítulo solo las enunciaremos.

En primer lugar, señalaremos uno de los conceptos que se le dieron a esta disciplina, misma que primeramente se llamó legislación industrial. "Este fue el primer nombre que se le atribuyó a la materia: Este es su principal atributo: Su origen se explica por la época en que surgió: Ya que en ella empezó a nacer el poder de las industrias y consecuentemente el malestar obrero". 1.

Esta denominación resulta ser inadecuada aunque sin bien es cierto que apareció en una época en la cual estaba en su apogeo la industrialización, es muy limitativo por abarcar únicamente a los trabajadores de la industria.

Otras denominaciones que se le dieron a esta disciplina fueron derecho social, derecho obrero y derecho laboral por mencionar solo algunas, hasta que finalmente se la reconoce con el nombre de derecho del trabajo.

1.- DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. Porrúa, México, 1985, p. 9-10.

El profesor Néstor de Buen lo define así: "Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social." 2.

La presente definición, contiene todos los elementos de carácter social que tutela el derecho del trabajo como lo son: La prestación de un trabajo personal, subordinado a través de una remuneración, situaciones que necesariamente deben ser reguladas y protegidas por una rama del nuevo derecho para que así se de un estricto cumplimiento a la función social que pretende.

Una vez presentada una visión panorámica de los conceptos de trabajo y derecho del trabajo, como raíces principales de la presente investigación, trataremos a continuación los conceptos generales señalados:

1.1.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

Antes de señalar el concepto de trabajador, conviene mencionar que para que exista esta figura, necesariamente debe haber un patrón, por que de otra forma estaríamos en presencia de alguna otra figura que no correspondería a la de un trabajador, generalmente los conceptos de patrón y trabajador nacen juntos a la vida jurídica.

2.- DE BUEN L., Néstor. Derecho del trabajo T.I Cuarta edición, Porrúa , México, 1981, p.131.

En otro orden de ideas, es necesario precisar que la figura de trabajador es completamente necesaria para que se pueda dar una conciliación por lo consiguiente debe existir un conflicto de trabajo en el que intervenga tanto el patrón como el trabajador.

Por tal virtud a continuación hablaremos de una figura que es considerada la base de la producción por ser la persona que mediante la fuerza física o intelectual realiza una actividad y por ese motivo representa el sustento de la sociedad, es decir, el trabajador.

Históricamente para lograr una total humanización el derecho del trabajo pretende en términos generales, que las cosas sean simplemente objetos y el hombre como ser humano que es, debe contar con un mínimo de derechos y por esa razón los derechos individuales del hombre como persona trabajadora están consagrados en nuestra Carta Magna motivo por el cual debemos considerar el derecho del trabajo y de la previsión social como aquella institución que libera el hombre trabajador del yugo capitalista y de esa manera lo eleva a la categoría de persona.

La idea de trabajador es muy amplia puesto que encuadra a todas aquellas personas que prestan sus servicios mediante la fuerza de su trabajo a otra, con el transcurso del tiempo, al concepto de trabajador se le ha considerado de diferentes formas que son obrero, asalariados, operario, jornalero, empleado, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 80 lo define así "trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado."

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

Conviene destacar alguna de las características que se desprenden del concepto anterior, como lo relativo a la subordinación entendiéndose como tal la relación de mando y obediencia del inferior al superior, es decir, del trabajador al patrón. Otra de las características es la situación de que únicamente podrá ser trabajador una persona física y nunca una persona moral, por otra parte el servicio lo prestara la primera a la segunda en todos los casos, debiendo ser el servicio en forma personal y subordinado, es decir, estar bajo la supervisión y dirección sea del patrón o de sus representante

1.2.- CONCEPTO DE PATRON.

Antes de precisar sobre el concepto de patrón contemplado por la Ley Federal del Trabajo, es pertinente mencionar que el derecho mexicano del trabajo y de la previsión social como disciplina eminentemente práctica, nació para satisfacer necesidades humanas, y por tal motivo tiene como fundamento primordial cubrir las necesidades vitales del trabajador, de ahí podemos señalar que siendo el patrón la persona que mediante una relación de carácter laboral permite que los trabajadores que prestan sus servicios para beneficio de el puedan cubrir sus necesidades actuales con el salario que reciban y así aspirar a una vida mejor.

Considerar a la figura del patrón en el presente capítulo, gira en torno a que para que surja la conciliación debe existir previamente un conflicto laboral derivado de un servicio prestado en el que necesariamente intervenga tanto el patrón como el trabajador.

Como patrón se le reconoce a la persona que recibe los servicios de otra, generalmente esa es la idea que sobre el concepto de patrón se tiene, asimismo con el paso del tiempo se le ha considerado de diferente formas tales como: empleador, empresario, locatario, acreedor del trabajo, patrono, etc. pero los conceptos más utilizados son los de empresario y patrón.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo respecto del concepto de patrón señala "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto señalado en la Ley, se desprende que necesariamente debe de existir previamente una relación de trabajo, así mismo existen dos elementos básicos a señalar, el primero es que el patrón puede ser una persona física o bien puede ser una persona moral, y el segundo elemento consiste en que dicha persona es quien recibe los servicios del trabajador.

Respecto al concepto de patrón el maestro Néstor de Buen señala "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante un retribución".(3)

La idea que de patrón señala el profesor Néstor de Buen, es muy precisa debido a que se inspira en todos aquellos básicos del derecho del trabajo y de la previsión social como lo son: la relación de trabajo, trabajo y salario. Situaciones que deben recalcar por constituir el mínimo de derecho a los que tiene acceso todo ser humano por el sólo hechos de existir.

3. DE BUEN L. NÉSTOR. Op. Cit., p. 453

1.3.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

Antes de abordar el tema de la relación de trabajo es preciso destacar la importancia que tiene o pueda tener cuando surja un conflicto de trabajo, ya que de éste último depende la existencia de la conciliación, figura que nos ocupa en la presente investigación.

Existen muchas y muy variadas opiniones en torno a la relación de trabajo, pero generalmente todos coinciden en que esta nace con la simple prestación de un servicio, es decir, en el preciso momento en que el trabajador tiene contacto físico o intelectual de manera directa con el servicio para el cual fue contratado.

Creemos conveniente señalar el descontrol que existe en lo relativo a la relación de trabajo para determinar el momento en que nace, en virtud de que algunos tratadistas que la relación de trabajo surge con el contrato de trabajo y otros compartimos la idea que nace con la prestación del servicio, al respecto el maestro José Dávalos Morales dice "Basta con que se preste el servicio, para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación laboral, sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tacto. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral". 4.

4. DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. P. 105

En relación a lo anterior, es pertinente mencionar que precisamente la relación de trabajo nace con la prestación del servicio, ya que literalmente relación significa conexión, es decir contacto directo con una cosa y en el caso que nos ocupa sería la prestación del servicio.

Ahora bien, la propia Ley Federal del Trabajo señala que la falta de un contrato de trabajo es imputable al patrón, es decir, el patrón queda obligado a celebrar un contrato de trabajo pero en el supuesto caso de que no lo haga sería responsabilidad de él, y la relación de trabajo pueda existir con la simple prestación del servicio.

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo es su primer párrafo define a la relación de trabajo de la siguiente manera "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

Si bien es cierto que el concepto de relación de trabajo contenido en la ley, no es muy claro, creemos que si contiene la idea señalada líneas anteriores, es decir la relación nace con la simple prestación del servicio puesto que en esencia a eso se refiere al mencionar "la prestación de un trabajo".

Conviene dejar claro lo relativo a que necesariamente para que exista un juicio laboral, y de tal suerte pueda presentarse la conciliación como medio de solución al problema que pudiera presentarse, debe previamente existir una relación de trabajo cuyo origen sea un contrato de trabajo entre un patrón y un trabajador, por eso trataremos a continuación lo relativo a esta figura de manera general.

1.4.- CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.

Según lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo menciona "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

En esta Ley se establece que el contrato de trabajo puede tener cualquier denominación, al respecto explicaremos de manera muy general algunas teorías creadas por los civilistas.

Teoría del contrato de arrendamiento. Existe un criterio para determinar que el contrato de arrendamiento es aquel por medio del cual una persona llamada arrendador se obliga a conceder el uso o goce de un bien en forma temporal a otra persona llamada arrendatario, el cual se obliga a pagar por ello un precio cierto que generalmente es en dinero.

En materia de derecho del trabajo se afirmaba que lo que se arrendaba era la fuerza de trabajo, pero los argumentos principales para desechar esta teoría consisten en señalar que la esencia del contrato de arrendamiento es que la cosa o bien arrendado debe regresar al dueño una vez terminado el contrato, cosa que no sucede con el contrato de trabajo por que una vez terminado el contrato, cosa que no sucede con el contrato de trabajo por que una vez producido este, el esfuerzo ya no puede regresar a la persona del trabajador.

Por otro lado existe la teoría del contrato de compra-venta que es aquel por medio del cual una persona llamada vendedor entrega una cosa o la titularidad de un derecho a otra persona llamada comprador quien debe pagar por ello un precio cierto y en dinero, lo cual produce el efecto translativo de dominio sobre la cosa motivo del contrato.

Los civilistas crearon esta teoría que, aplicada a la materia de derecho del trabajo, basaron en un contrato de suministro de energía eléctrica en el cual lo que se compromete no es la fuente, sino la energía misma sin alterar su fuente, y en el contrato de trabajo no se contrata a la persona humana, sino a su energía o fuerza física.

La teoría del contrato de compra-venta cae por su propio peso por considerar al trabajador como un simple objeto.

Existen otras teorías civilistas que resultaría tedioso explicar, por lo que únicamente las enunciaremos: La teoría del contrato de sociedad y la teoría del contrato de mandato. Concluyendo que la idea más acertada es la que generalmente todos los tratadistas manejan, es decir, la teoría del contrato de trabajo.

Siendo el contrato de trabajo una institución netamente jurídica, presupone la existencia de algunos elementos específicos como los son: la capacidad para ser sujeto de una relación laboral, en ese sentido la Ley Federal del Trabajo prohíbe la contratación de los menores de 14 años y mayores de 14 pero menores de 16 que no terminan la educación obligatoria o teniéndola deben contar con el consentimiento únicamente del padre o tutor. Asimismo debe existir un consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes en forma libre y espontánea. Finalmente deberá existir un objeto físico, que para el patrón es obtener los servicios del trabajador, es decir, el trabajo mismo y por lo que se refiere al trabajador, el objeto sería recibir un

salario justo con el cual satisfacer las necesidades propias y las de su familia.

Finalmente es necesario precisar las diferencias entre la relación de trabajo y contrato de trabajo, el maestro Trueba Urbina al respecto señala: "En realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa ya que aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito que tenga la prestación de los servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. 5.

De lo anterior se desprende lo que señalamos al tocar el tema de la relación de trabajo, es decir, puede o no existir un contrato propiamente dicho, esto es por escrito; pero si la prestación de un servicio se da, surge la relación de trabajo imputándosele tal situación únicamente al patrón por ser la persona obligada por la Ley a la celebración del contrato de trabajo.

1.5.- CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

Principalmente señalaremos que los conflictos de trabajo, son los medios a través de los cuales, por tratarse de las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, dan así la pauta para que exista un procedimiento de carácter laboral por lo cual sería aquí donde pueda surgir la conciliación como elemento de solución a las diferencias que se presenten entre el capital y el trabajo.

5.TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Segunda edición, porrúa, México, 1972, p.278.

La idea general que se tiene respecto del conflicto de trabajo, es que son las diferencias, pugnas, pleitos etc., entre patrones y trabajadores. Situaciones que tienen su origen en una relación de trabajo que, cuando no puede solucionarse entre los propios interesados se requiere de la intervención de un tercero que soluciones tales conflictos, llámese arbitro, Tribuna y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El profesor Mario de la Cueva señala "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivos de trabajo." 6.

De lo anterior podemos inferir, que para que haya conflicto de trabajo debe existir una coincidencia de derecho o deberes entre patrones y trabajadores, que tengan su origen o motivo en el propio trabajo y que puedan cumplirse simultáneamente por contraponerse los intereses de las partes que en el intervienen y creer ambas tener mejor derecho para reclamar tal situación.

Nos encontramos aquí ante un conflicto que deberá resolver un tercero ajeno al pleito, llamado Junta de Conciliación y Arbitraje, quien queda obligado a exhortar a las partes para que lleguen a una conciliación.

6.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo T.B. Sexta edición, Porrúa, México, 1974, p.104.

"El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manejar las prestaciones de las partes en conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni importar su criterio." 7.

1.6.- CONCEPTO DE CONCILIACION.

Para terminar el presente capítulo hablaremos de la conciliación considerándola en términos generales como un medio de solución a las diferencias existentes entre el capital y la clase económica débil.

Existen diferentes tipos de solución a los conflictos de trabajo que pueden ser de diferentes matices, es decir, puede ser una solución directa entre las partes, o bien a través de un tercero.

La conciliación es un medio de solución de los conflictos en forma directa por las partes, aunque las autoridades laborales exhorten a las partes a que lo hagan. Ya que lo único hecho por las mismas es vigilar que no se violen los derechos de la clase trabajadora, resaltando que es una forma de solución pacífica.

Originalmente la solución de los conflictos entre trabajadores y patrones, correspondía a los Tribunales Judiciales porque-----

7.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales. Tercera edición, Trillas . México, 1994. p.220.

la prestación de los servicios de trabajo se regulaba por lo códigos civiles.

Al iniciar las leyes revolucionarias, así como la vigencia del artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los conflictos laborales fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, implantándose la figura de la conciliación, cuya significación más importante que se le dio fue la de caracterizar y dar a los conflictos derivados de una relación de carácter laboral, la sustitución de la voluntad de las partes por la de aquellas que intervenían en la conciliación y ejercían el Arbitraje para decidir imparcialmente un conflicto.

Por medio de la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes, lo que también se conoció como Auto composición y cuando la solución de un conflicto correspondía a un tercero se le denominó heterocomposición.

Respecto a la participación del Estado en la Conciliación "El Estado debe intervenir y no permanecer como mudo espectador de las contiendas entre particulares: de ahí el carácter de orden público que se da a esta institución." 8.

Esta idea nos lleva a la conclusión que la conciliación puede ser directamente entre las partes, pero con la participación del Estado.

8. CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del trabajo T-I Temiz, Colombia, 1961, p. 156.

El profesor Eduardo Pallares define a la conciliación como "La avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito con otro." 9.

Como se podrá observar, la figura compositiva llamada conciliación tiene una finalidad primordial, es decir, dar por concluida una controversia sin agotar ningún juicio previamente existente.

9. PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Décimo-cuarta edición, Porrúa, México, 1981, p. 167.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES HISTORICOS

Tomando en consideración la importancia que la conciliación posee desde que fue creada por el hombre como una figura eminentemente de carácter social por consagrar intrínsecamente uno de los valores que permiten rectificar la armonía y la igualdad que debe prevalecer entre los seres humanos existentes en el planeta tierra, es conveniente soslayar brevemente algunos antecedentes de la misma.

Pensamos que la conciliación, sobre todo en materia laboral constituye el mejor de los triunfos de las luchas que con el paso de los años han sido sustentadas entre los hombres poseedores del capital y la clase económicamente débil, la clase trabajadora.

La conciliación por su origen fue producto de una lucha real de la clase trabajadora con la sociedad burguesa y generalmente por la desventaja existente entre ambas partes.

La esencia de la conciliación, gira en torno a una solución equitativa a los conflictos que tiene su origen en una relación laboral derivada lógicamente de prestación un servicio en forma personal y subordinado, situando que se ha dado en todos los tiempos aunque no con estas características por no haber nacido límites a los abusos de la clase poderosa sobre los trabajadores, que constituyen la parte económica débil por encontrarse marginados y explotados en todos los ámbitos sociales, fundamentalmente en aquellos relativos al trabajo.

Es pertinente señalar que la figura de la conciliación en materia de derecho del trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral y por tal motivo su origen es reciente.

Tomando en cuenta lo señalado en el párrafo que antecede, en el presente capítulo presentaremos un breve comentario respecto de -

los antecedentes generales sobre el derecho del trabajo en países como Grecia, Roma, El Cristianismo, España y México en sus tres grandes etapas históricas como lo fueron La Colonia, La Insurgencia y el Siglo XIX; para finalmente hacer mención sobre la aparición de la conciliación en la actualidad.

El origen histórico jurídico del derecho del trabajo así como su proceso formativo, es la reseña que nos dará las bases previas indispensables para comprender todas la definiciones y darles sentido a todos los conceptos comprendidos en el presente capítulo.

El trabajo del hombre como hecho individual y social es diferente en casa país, por ese motivo lo trataremos sólo en algunos de ellos.

En Grecia

El concepto de derecho del trabajo es producto de la lucha de los trabajadores, y como consecuencia en fruto de la época actual, es decir, es de una creación reciente, aunque si bien al trabajo realizado por los hombres mismos y por esa situación no había sido regulado en épocas muy remotas.

El derecho del trabajo como rama jurídica del derecho por ser autónomo, y por que su objeto primordial es la regulación del trabajo social subordinado, no puede tener ninguna relación ente el fenómeno jurídico contemporáneo y las concepciones que respecto del derecho del trabajo se tenían en la época antigua y media.

Como todas las instituciones y sobre todas aquellas relativas al derecho requieren de alguna investigación histórica par lograr encontrar situaciones semejantes o antecedentes de las figuras actuales como lo es el tema que nos ocupa, específicamente la conciliación es difícil encontrarla por diversas causas.

En Grecia, la conciliación estaba contemplada por la ley, pero antes de señalar cual era o en que consistía su aplicación señalaremos algunos aspectos generales del trabajo en este país:

En Grecia como en algunos otros pueblos de la antigüedad, la esclavitud marcó un gran división entre los hombres libres y los esclavos, ya que los primeros independientemente de su situación tenían una libre disposición en su persona y bienes, es decir, se consideraban sujetos de derechos: por otro lado a los esclavos se les consideraba sujetos u objetos patrimoniales de cuya vida disponía el propietario y por ende carecían de personalidad jurídica porque eran como cualquier mercancía. Por ese motivo predominó la idea de que el trabajo no era una tarea del ciudadano quién se dedicó especialmente a los asuntos políticos y negocios propios del estado; que el trabajo relativo a la producción lo realizaba los esclavos a bien los artesanos que no gozaban de reales derechos civiles o no políticos.

Por lo que toca al tipo de conciliación en Grecia "Estaba regulada por la ley teniendo los testigos el encargo de examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias." (10)

(10).-PALLARES , Eduardo. Ob. Cit. p. 108.

Es claro que la conciliación tenía que ser provocada por una tercera persona ajena al litigio, quien de convencer a las partes en conflicto .

En Roma.

En Roma, particularmente en la Edad Media las cuestiones relativas al trabajo fueron eminentemente de carácter cristiano, debido a que en esa época la relación de trabajo que existía entre maestros, compañeros era de mucha armonía.

El contrato de aprendizaje consistía en que el maestro tenía la obligación de enseñar el oficio que poseía al aprendiz el cual debía obediencia y respecto al maestro, ya que por el hecho de vivir a su lado el maestro adquiría potestad que le otorgaba el derecho de castigar, y por lo que se refiere a la relación que existía entre el maestro y el compañero era de un contrato de trabajo donde el compañero recibía inmediatamente después de prestar su servicio un salario.

Antes de abordar el tema de la conciliación en el derecho Romano precisaremos sobre otros aspectos de carácter laboral.

La industria familiar, constituyó una de las principales bases para la solución de los problemas económicas porque se producía y consumía en grandes escalas, por otro lado, Roma tenía una población un tanto industrial, es decir, se dedico en gran parte a la industria, constituida principalmente por los artesanos, quienes se agrupaban en colegios, asociaciones de artesanos fabricaban ropa y armas para el ejército, y por ese motivo destacaron más puesto que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

después se convirtió en una profesión obligatoria con un carácter hereditario.

Los colegios de artesanos fueron constituidos únicamente y en forma exclusiva por los artesanos y con posterioridades cortas a partir de su cortas a partir de su inicio se admitió en su seno a los trabajadores, para que finalmente existieran hombres libres, libretos esclavos y mujeres a los que sólo se condicionaba a ejercer la profesión.

Sin embargo en Roma no todo el trabajo fué producto de los esclavos porque en esa época algunos artesanos, considerados hombres libres, prestaban sus servicio contractualmente agrupándose en corporaciones y por esa situación, los juristas Romanos hicieron una distinción al considerar el trabajo libre prestado contractualmente como un forma de arrendamiento. Se hablaba de *locatio conductio operis* y de la *locatio conductio operarum*, esta distinción consistía en que el dueño de algún esclavo permitía que otra persona utilizará los servicios de su esclavo, por lo que ocurría algo parecido al arrendamiento de cosas.

El objeto del arrendamiento en la *locatio conductio operarum*, o arrendamiento de servicios, es el trabajo mismo y el *locatio conductio operis*, o arrendamiento de obra, el objeto era la obra por realizar.

La finalidades primordiales de la corporaciones eran defender los precios de los productos para suprimir la competencia, impidiendo el trabajo a quienes no formaban parte de la corporación, por lo que el integro a ellas era muy difícil.

El trabajo de las corporaciones o gremios se consideraba trabajo urbano y aseguraba la formación profesional por medio del aprendizaje, por eso en las corporaciones había maestros, compañeros y aprendices jerárquicamente hablando.

Por lo que hace a la conciliación, en Roma no se encontraba regulada en la ley, pero no obstante la Ley de las Doce Tablas respetaba la avenencia o el arreglo a que hubiese llegado las partes en conflicto.

Asimismo, el propio Cicerón aclamaba la conciliación basada en el aborrecimiento o desprecio que debía tenerse a los conflictos dándole el carácter de un acto de liberalidad digno de elogio.

También se acostumbraba a que en las fiestas hechas en honor a Julio César se reunían los súbditos para someter sus diferencias y terminarlas amigablemente, situación que posee características de la conciliación propiamente dicha, ya que de esta forma ponían fin a sus conflictos de cualquier naturaleza,

En el Cristianismo.

La conciliación es muy importante en el Cristianismo, ya que con su aparición nace la creencia de la existencia de un sólo Dios para resolver los problemas de todos los hombres quienes tenían la responsabilidad quizá de carácter moral para con él.

En el Cristianismo, el alma de todos los seres humanos que creyeron en Dios representaba una creación divina y eterna.

En la etapa del oficialmente denominado Cristianismo por los creyentes, se decía que todas las leyes que gobernaban al mundo moral proceden de Dios, por lo que todos los hombres en caso de conflicto deben obedecer primero la leyes de Dios que las leyes del estado para salvar su alma.

Hasta entonces la conducta del hombre era regulada en forma total por el Estado, pero con la aparición del Cristianismo surge una cualidad que culmina con la frase dar al Cesar lo que es del Cesar y a Dios lo que es de Dios.

Un antecedente indiscutible es el abuso que existió del hombre por el hombre mismo, es decir, el aprovechamiento del poderoso sobre el débil. Hasta que finalmente con el tratado de Versalles de 1919 reprueba los abusos existentes entre el hombre por el hombre mismo rompiendo las barreras nacionales, para internacionalizarse así de esa forma la aplicación de las normas de carácter laboral a toda la clase trabajadora.

Particularmente el criterio seguido por el Cristianismo, trae como consecuencia la aparición de la doctrina social de la iglesia católica, destacando en dicha doctrina tres encíclicas papales que son: La Rerum Novarum, la Cuadragésima Anno y la Mater et Magistra.

La encíclica Rerum Novarum, creada por León XIII en el año de 1891 trató de echar por tierra la idea de dejar al libre juego de la voluntad divina, la fijación de las condiciones de trabajo, afirmando con

mucha razón que entre el hombre débil y el fuerte la libertad oprime y la Ley Libera. Por ese motivo no es posible dejar a la autonomía de la voluntad y fijación de las condiciones de trabajo, afirmando con mucha verdad que es porque el obrero por su natural debilidad queda obligando a aceptárselas por necesidad, aunque esas condiciones fueran inhumanas para de esa forma poder sobrevivir y no morirse de hambre. (11)

En preciso establecer que en esta encíclica papal, no se hable de la conciliación porque en esa época aun no existían procedimientos laborales debido a la situación que vivían los trabajadores, lo que si importa subrayar en el carácter de igualdad que se pretende entre patronos y la clase socialmente débil, es decir, la clase trabajadora.

La encíclica papal Cuadragésima Anno, es creada en el año de 1892, es decir, un año después de la encíclica Rerum Rovarum: trata de poner fin a una figura conocida con el nombre de mancherterismo que principalmente condenaba a los trabajadores a vivir en la pobreza sin la posibilidad de salir de ella (12).

Uno de los principios de esta encíclica es que para que puedan prosperar las naciones en la economía es necesaria la participación en conjunto del capital y el trabajo, ya que pretende un trato digno a la clase trabajadora, para que en tales condiciones los mismos obreros sin algunas preocupaciones de carácter económico producirían más en beneficio de la sociedad.

(11).CAVAZOS FLORES , Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica. Jus; México, 1976. p 16.

(12). Idem. P.17.

Finalmente la encíclica *hater et registra* procura en términos generales lo que pretenden las dos encíclicas anteriores generales lo que pretenden las dos encíclicas anteriores generales lo que pretenden las dos encíclicas anteriores, remarcándolas únicamente con la variante principalmente de aludir a el concepto de la subsidiaridad, es decir, que interfiere el estado en las relaciones obrero patronales respecto a la remuneración. Situaciones en las que El Cristianismo, en materia de trabajo a través de la iglesia mantenga la paz, básicamente lo mismo que en términos generales pretende la conciliación.

En España

Hablando de la conciliación, en España, particularmente en la constitución de 1812 tratándose de la justicia administrativa en los asuntos que conocían los alcaldes, se debía intentar la conciliación entre las partes estando en presencia de dos hombres buenos.

“La conciliación fue relegada como permanente en el siglo XVIII y en el XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos y adaptándose distintos sistemas pues mientras en unos países, como Francia y España, se declaró obligatorio el intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otros como en Francia y España fue un juez distinto, Por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación, con carácter permanente y necesario y como previa para entablar cualquier juicio, por la Constitución de 1812.” (13)

(13).-PALLARES , Eduardo . ob. Cit. p.168.

El Régimen Español fue de los primeros en consignar la figura conciliatoria de manera obligatoria par solucionar los conflictos previamente a la existencia de un juguete.

Respecto a la legislación Española existen actos preparatorios no procesales y son aquellos que se realizan fuera de la magistratura del trabajo, entre los que se encuentra la conciliación pero de carácter sindical.

La conciliación sindical, en los conflictos laborales como trámite previo y obligatorio a la intervención de la magistratura, tratándose única y exclusivamente de los despidos injustificados se debe agotar, es decir, en estos casos se exhorta a la partes en conflicto específicamente en los despidos para que pongan fin a sus diferencias, ya sea reinstalando o liquidando justamente estado de común acuerdo las partes.

Existe una conciliación sindical que puede ser jurisdiccional, únicamente si su ejecución ha sido presentada ante la magistratura como vía de apremio.

En los casos en que no se hubiese verificado la conciliación, el magistrado queda obligado a remitir la demanda a una central denominada central nacional socialista par que de ahí se continúe con el juicio señalado un término prudente para intentar la conciliación.

La conciliación es considerada como una forma de equidad, porque incluso en una figura preventiva por adelante a las propias exigencias que se presentan en la realidad.

Para que la figura de la conciliación sindical adquiere un fuerza ejecutiva, necesariamente requiere ser ratificada por ambas partes ante la presencia indispensable del magistrado en turno, porque de lo contrario carecerá de todo valor y eficacia, es decir que es un requisito indispensable para que la conciliación tenga valor jurídico.

En España al igual que actualmente en México, el acto conciliatorio debe quedar plasmado en un convenio que se llevará a cabo ante el magistrado con los mismos trámites que los de cualquier ejecución de sentencia.

2.1.- EN MÉXICO.

El derecho mexicano del trabajo como una de las luchas populares que reivindica no sólo el respeto de los derechos individuales y políticos, sino la estructuración del orden económico y social preferentemente basado en una idea de justicia en general de un pueblo trabajador.

Nuestro desarrollo social en la historia mexicana ha obedecido a un principio lógico y continuado de luchas que permiten elaborar los grandes momentos en la vida nacional.

En la historia del derecho del trabajador, los pueblos Azteca y Maya son de gran importancia aunque, lógicamente, no existe la conciliación porque aun no se habla de una relación de trabajo, pero consideramos necesario señalar las formas de trabajo que existían en esos pueblos.

Los Aztecas tenían una cultivación muy avanzada, destacando su sistema de transporte, caminos, monumentos y la navegación: todo consecuencia de un trabajo colectivo y muy organizado, realizado principalmente por los esclavos Tlamanes y Mayeques, aunque también existían actividades para los hombres libres.

Los prisioneros de guerra eran ofrecidos a los Dioses, o bien conservados como esclavos. Los Tlamanes realizaban actividades menos pesadas que los prisioneros de guerra y los Mayeques tenían más consideraciones porque anteriormente a través del arraigo quedaban sujetos a las tierras que se cultivaban en beneficio de sus dueños.

Los Mayas que se encontraban en las regiones de Tabasco y Yucatán, se rebelaron en contra de los nobles y los sacerdotes quienes les exigían mayor producción: sus actividades principales fueron la carpintería y la fabricación de ídolos utilizando para ellos herramientas primitivas. (14).

Los posibles acontecimientos a que se han enfrentado los trabajadores conjuntamente con todo el pueblo mexicano a través de su historia como nación netamente soberana se han ido resolviendo con métodos propios, por lo que el proceso histórico constituye el anhelo del pueblo mexicano para organizar las condiciones adecuadas para la presentación de un servicio en forma libre y justa.

El derecho mexicano del trabajo tiene también como producto que es de un movimiento social, sus antecedentes en algunas de las --

(14).cfr. CASTOREÑA J.. Jesús. Tratado de derecho obrero. Jaris , México, 1974 , p. 75.

épocas como en la Colonia, la Insurgentes y algunos aspectos generales del siglo XIX.

En el presente capítulo trataremos algunos aspectos referentes a la materia laboral, haciendo la aclaración que en estos periodos históricos no podemos encontrar la figura de la conciliación porque en esos tiempos no existían los derechos sociales protectores de la clase trabajadora, por lo que únicamente señalaremos prácticamente lo que ha sido la evolución de las luchas sociales que constituyen el antecedente básico de las garantías que en materia de seguridad social se contemplan en la Constitución de 1917, adecuados formalmente a la Ley Federal del Trabajo 1931.

2.2.- EN EL SIGLO XVIII.

El derecho mexicano del trabajo, en la época de La Colonia a partir del humanismo social en lo relativo a las Leyes de Indias que España legó a los pueblos de América como un movimiento legislativo protector de la clase trabajadora, tendientes a asegurar un trato de seres humanos, así como salvarlos de la esclavitud y de la servidumbre.

"El derecho social arranca de las disposiciones o reglas complicadas en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. Eran hermosas letras muertas... El derecho social de la Colonia fue un gran intento de protección social que no llegó a la vida

del hombre en América y que se conserva virgen en los viejos infolios, se le denomina derecho social por su intención, pues no se invoca este termino." (15).

Como lo señala el profesor Trueba Urbina desgraciadamente estas normas no se cumplieron, además de que sorprendieron por su contenido eminentemente social en el tiempo en que fueron creadas, por ocurrir en ellas la primera legislación protectora de una clase social como la clase trabajadora de esa época.

Las sanciones que contemplaban las leyes de Indias eran muy altas, lo cual no sirvió porque no se cumplieron.

Uno de los motivo por los cuales las Leyes de Indias no se respetaron fue porque generalmente las tribus se desplazaban de un lugar a otro y por ese motivo los indios nunca se sometieron al servicio de los conquistadores.

El trabajo en la Colonia estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según el tipo de trabajo. Por un lado de la ciudad, ejecutando principalmente por un conjunto de corporaciones, destacando la actividad artesanal. Por otro lado, los estatutos de las corporaciones no abarcaban a los indios, a quienes también se prohibió establecer escuelas para practicar sus oficios. A las ordenanzas de las corporaciones se les conoció como ordenanzas de la ciudad de México.

(15). TRUEBA URBINA, Alberto . ob cit . p.p. 139-140.

Existía también otro régimen denominado mano de obra indígena que fue considerada la riqueza más grande de América, por lo que Los Reyes de España para proteger a los aborígenes realizaron las Leyes de Indias, constituyendo así un verdadero código regulador de la materia laboral.

Desgraciadamente triunfo en la práctica la base ideológica de tratar al indio como clase inferior e indígena de ser protegida por esas Leyes que de haberse cumplido hubiesen sido la máxima creación de esa época.

Finalmente a pesar de la gran calidad humana emanada de lo consagrado en la Leyes de Indias fueron disposiciones que no funcionaron en la realidad, pues pese a que no igualan los derechos ente el amo y el indio, son más bien medidas de misericordia o concesiones graciosas a una raza vencida que carecía de derechos políticos y como consecuencia de ellos visto en otros campos de la vida social, económica y política, nunca fueron iguales los vencidos a los vencedores en cualquier campo.

La reglamentación de las Leyes de Indias en materia laboral, perdura hasta nuestros días ya que muchos de sus principios se encuentran plasmados en la legislación laboral, como lo relativo a la jornada de trabajo de ocho horas, los descansos semanales, séptimos días y la protección a la mujer embarazada, entre otros.

En el movimiento de la Insurgencia, como punto emancipador de la dependencia política establecida por los españoles, es también en el fondo el resultado de una lucha de clases.

La Insurgencia en las cuestiones políticas las plantearon los criollos ilustrados por los ejércitos que alimentaron ese deseo, y lo forman las clases cansadas ya de la explotación de que había sido objeto por mucho tiempo.

Este movimiento pretendía la libertad y la justicia, el principal precursor de la libertad y de la dignidad en materia de trabajo fue Miguel Hidalgo y Costilla "Son por ello de gran significación varios de los decretos que publicó y que podemos sintetizar de la manera siguiente: I – Decreto aboliendo la esclavitud sentando las bases para los dueños de los esclavos les otorgan a estos la libertad. II – Decreto agrario por el cual disponía que las tierras ociosas se entregaran a los medieros..." (16).

"La originaria protección de los derechos de los mexicanos del ciudadano y del jornalero se encuentran en la proclama libertaria del padre de nuestra patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla "el primer socialista de México, y en el mensaje de Don José María Moles y Pavón, otro de los padres de la independencia se asumió el Título de "Siervo de la Nación", en que reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el supremo código de la Insurgencia; La Constitución de Apatzingan de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos". (17).

El sentido social de la independencia nos da una idea muy clara de lo significativa que fue para México la independencia.

(16). FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de derecho positivo mexicano. Vigésimo tercera edición, Porrúa, México, 1984. p. 21.

(17). TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. p. 140.

No obstante la desviación que se produce en el movimiento de Independencia hasta su consumación, trato de sacar provecho la clase privilegiada, pero las ideas de Morelos e Hidalgo se infiltraron en el liberalismo mexicano que no dejó de preocuparse de las cuestiones sociales.

Asimismo las Leyes de Indias entraron en desuso en la independencia de México, para recuperar su gran valor en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 que presupone algunos aspectos sociales, consagrados anteriormente en las Leyes de Indias.

2.3.- EN EL SIGLO XIX.

Lo relevante en materia de trabajo en el siglo XIX fue en términos muy generales, lo que intentó Ponciano Arriaga ante el constituyente de 1856-57 al plantear la posibilidad de una Constitución social netamente pues manifiesta al congreso constitucionalista que las leyes del país no habían hecho nada por la clase económica débil.

Los anterior obedecía a que los pobres trabajadores como los artesanos y los trabajadores del campo no tenían los elementos necesarios para desempeñar sus respectivas labores, pues lo que necesitaban para poder hacerlo era capital y las materias primas que se encontraban en un cien por ciento en manos de unos cuantos por los grandes monopolios.

Por otra parte los trabajadores luchaban prácticamente con las competencias totalmente invencibles como lo eran las maquinarias,

propiedad de los grandes capitalistas y por ende una vez más fueron tratados los trabajadores como seres inferiores que no podían incluso dar un adecuado mantenimiento o sostén a u familia.

En otro de los actos destacados de Ponciano Arriaga destaca el derecho de propiedad, así como el impulso que pretendió darle a la reforma agraria, es decir, aporto otras ideas de justicia social.

En virtud de que durante primera mitad del siglo XIX continuó aplicándose el viejo Código Español, con Benito Juárez en 1870, se expidió el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, mismo que en su libro III se refería detallado doméstico y a los servicios por jornal, disposiciones que resultaría sumamente detallado resumir, pero baste señalar que acusaban un propósito proteccionista a favor de los patrones, pues dejaban a su entera voluntad la terminación del contrato sin tener alguna responsabilidad, (18).

La segunda mitad del siglo XIX es la que precisamente con el auge económico que vivía el país con las mismas , la industria y el campo, lo que trajo consigo la explotación despiadada del hombre en beneficio de la riqueza, puesto que trabajan en exceso por un salario miserable que no alcanzaba para nada.

Lo anterior, aunado a las pésimas condiciones insalubre de los lugares donde prestaban sus servicios, así como carentes de toda -----

(18). Cfr. DE BUEN L., Néstor . ob . cit . P. 298.

seguridad, fue lo que origino descontento entre la clase trabajadora surgiendo así los primeros conflictos de trabajadores y patrones, ya que los primeros al sentirse explotados y desprotegidos se agruparon para defender sus intereses.

Finalmente para concluir los breves acontecimientos de las situaciones laborales en el siglo XIX, precisaremos que la tesis sustentada por los civilistas al realizar el Código Civil de 1870, principalmente por respecto a la dignidad humana, particularmente a la persona de los trabajadores se omitió encuadrar a las relaciones laborales dentro de el contrato de arrendamiento.

También es pertinente señalar que existió un gran error al dejar a la libre voluntad de los patrones la terminación de las relaciones de trabajo, dejando a la clase trabajadora sin defensa por no contar con los medios económicos ni jurídicos para defenderse.

Resulta pues, evidente que la conciliación como tema de la presente investigación, no tiene antecedentes precisos dentro de la Colonia, la Insurgencia y el Siglo XIX, en virtud de que tiene su origen en pleno XX.

Las causa principales por las conciliación no estuvo presente en las etapas históricas mencionadas, fueron las situaciones tan deplorables en que vivía la clase trabajadora, precisamente por que eran seres humanos débiles en los aspectos sociales, políticos y económicos, por tal motivo no se habla de alguna relación de trabajo propiamente dicha que pudiera dar lugar a un juicio laboral.

Los restablece en estas épocas históricas es que a poco a poco los seres humanos fueron considerados como personas propiamente entendiéndose como tal a todo ser real considerando como capaz de ser sujeto activo o pasivo de un derecho, es decir, que será capaz de tener derechos y obligaciones." (19)

Las situaciones históricas son relevantes por que son en esencia lo que sirve como presupuesto necesario o indispensable para determinar las causas fundamentales que se tomaron en cuenta para la realización muy acertada de un conjunto de normas protectoras de la clase que significa el sustento de la economía como lo son los trabajadores.

La conciliación por su origen fue producto de una lucha real de la clase trabajadora con la sociedad capitalista por la gran desventaja existente entre ambas partes.

Pensamos pues que la conciliación, sobre todo en materia laboral, constituye el mejor de los frutos de las luchas que con el paso del tiempo se han sustentado entre dos clases totalmente diferentes. Finalmente es pertinente recalcar que la conciliación en materia del derecho del trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral, y por tal motivo su origen es como a quedado completamente detallado en el presente capítulo, muy reciente.

(19).- BRAVO GONZALEZ, Agustín y Beatriz Bravo Valdez . Primer curso de derecho romano. Undécima edición, pax , México . 1984. p 107.

CAPITULO TERCERO

BREVE ESTUDIO DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LATINOAMÉRICA.

3.1.- EN BOLIVIA: El postulado de que la conciliación tiene la prioridad, la preferencia sobre otros métodos de solución de los conflictos de trabajo – se encuentra también en la legislación del trabajo de todos los demás países Latinoamericanos. Existen Juntas de Conciliación que tienen el propósito de procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. En Bolivia existen las Juntas de Conciliación y un Supremo Tribunal de Conciliación.

3.2.-EN COLOMBIA: Para este país la conciliación es como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. En pocas palabras, el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, el objetivo de la conciliación no es la determinación de quién tiene la razón o quién no la tiene. En Colombia la conciliación se ejerce por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje y por la Dirección de Mediación..

3.3.- EN PANAMA: En Panamá, el intento de conciliación previo es obligatorio en las reclamaciones individuales del trabajo, bajo pena de nulidad.

La autoridad o el Juez pueden proponerle en cualquier estado de las causas. En las reclamaciones colectivas o económicas del trabajo, funciona la conciliación pre - procesal, conocido con la denominación de trato directo. En este intervienen solo las partes, pero en cualquier momento, si estas juzgan conveniente, pueden solicitar que la autoridad competente asesore a alguna de esas reuniones. La -----

conciliación se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación, así como una Dirección de Mediación.

3.4.- EN ARGENTINA: Aquí la conciliación laboral es parte del proceso del trabajo, es propuesta en fases específicas en los reclamos individuales y en los colectivos, bajo pena de nulidad del proceso porque es formalidad indispensable impuesta por la ley. Y son los Secretarios de Relaciones laborales los funcionarios a quienes la ley confía la conciliación.

3.5.- EN VENEZUELA: En esta nación, el legislador ha consagrado el principio de lo que la primera etapa de procedimiento y de los trámites de solución de los conflictos de trabajo debe ser la conciliación, sólo en el caso en que la conciliación fracase pueden intervenir el arbitraje u otros métodos tales como Laudos o Decisiones de los Tribunales de Trabajo. Primero, pues, conciliación, después Arbitraje o Decisión Judicial. La Junta de Conciliación funciona bajo la presencia del Inspector de trabajo

3.6.- EN MEXICO: 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 deba regular sus relaciones jurídicas.

3.7.- EN ESPAÑA: Es el instituto jurídico tendiente a evitar, mediante acuerdo previo concluido en la presencia de un juez o autoridad, que se produzca (o, excepcionalmente que siga adelante) entre varios sujetos un proceso jurisdiccional sobre asunto litigioso

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

civil. La conciliación, cuyo intento previo (antes de interponer demanda) era, en general, un requisito de procedibilidad, se ha convertido recientemente (Ley 74/84) en potestativa. Existe también conciliación en lo laboral -a cargo del denominado Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC), en el que el papel del juez lo desempeña un letrado propio del Instituto- y constituye requisito de procedibilidad en ciertos casos de injuria o calumnia a particulares el Intento de conciliación.

Por iniciativa de uno de los sujetos en conflicto, se cita a todos ellos a comparecer ante el juez (o el letrado del IMAC). Si los citados no acuden, se tiene la conciliación por intentada sin efecto. Si acuden, se les exhorta a resolver sus diferencias amistosas y negociadamente. Si no se logra el acuerdo, se levanta acta y se da por terminada la conciliación sin avenencia. Si se produce avenencia, se formaliza ésta y el proceso se evita, en principio, siendo lo convenido ejecutable por el propio juez si no excede de su competencia objetiva.

Cfr. Artículos 460 y siguientes L.e.c., 804 L.e. crim., en relación con artículos 4 Ley 62/78 y artículos 50 y siguientes y 75 LPL. [A.O.S.]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO CUARTO

ANÁLISIS Y CRÍTICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACIÓN

4.1.- LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA.

El hecho de tratar el tema de la conciliación en la doctrina, implica saber por lo menos cual es el concepto que se tiene de ella. En nuestro derecho son todos aquellos estudios de carácter científico y en el caso particular que nos ocupa, sobre el proceso laboral. Por tratarse de la conciliación en el juicio laboral.

La doctrina es considerada como una fuente que carece de toda fuerza obligatoria por emanar de los particulares, pero la propia ley puede convertir esta actividad en una fuente formal del derecho.

En México la doctrina con carácter científico de los juristas se transforma en una fuente formal del derecho, las juntas de conciliación y arbitraje le reconocen ese valor al momento de emitir sus laudos.

Por otro lado, todas las relaciones que nacen con motivo de una actividad económica, hacen que exista entre patrón y trabajador, una serie de derechos y obligaciones cuyo desequilibrio de la pauta al nacimiento de un procedimiento laboral, en virtud de que el incumplimiento justificado por una de las partes de esa relación, sobre cualquiera de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, sea cual fuera la forma prácticamente conforme a la otra parte el derecho para demanda la imposición de todas aquellas medidas de carácter legal que sean necesarias para rehacer el equilibrio roto por la parte que incumplió con lo estipulado con anterioridad.

Por tal motivo, resulta totalmente lógico que ya sea el patrón o el trabajador se encuentra en posibilidad de reclamar el cumplimiento de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

una obligación que debe ser necesariamente un procedimiento laboral, destacando que la primera de las etapas es la conciliación.

Ahora bien, la conciliación tiene como principal objeto poner fin a los conflictos y su principal precedente es una discrepancia entre los representantes del capital y la clase trabajadora, en relación a que todas las relaciones jurídicas en materia de trabajo, se desarrollan de acuerdo con algunos principios y como por regla general en la vida todo es relativo, las relaciones de trabajo también lo deben de ser, es decir nacen, crecen, se desarrollan y finalmente mueren o se extinguen mediante un conflicto de trabajo para dar fin un procedimiento laboral en donde hace su aparición en primer termino la conciliación, para poner fin al conflicto existente.

En otro orden de ideas, continuamente la conciliación en el campo del derecho del trabajo, particularmente como todas las relaciones jurídicas merecen un cumplimiento adecuado y previamente establecido, en el caso concreto en la Ley Federal del Trabajo, cuando la relación de trabajo no se cumple por una u otra causa, o bien cuando su extinción no tiene lugar conforme a lo proveniente establecido por la ley, surge una pugna entre las partes que intervienen en la relación de trabajo, y con motivo de ello la conciliación es el medio mas adecuado para la solución de dicho conflicto.

Resulta lógico que entre los conflictos de trabajo y la conciliación haya una estrecha relación, en cuanto a que los primeros originan alteraciones de tipo social, mientras que la conciliación es un mecanismo para su solución.

Es prudente recordar que para que haya un conflicto de trabajo, necesariamente debe existir una relación jurídica previa, derivada propiamente de una relación laboral, así como un hecho o causa

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

motivo del conflicto que dará paso a un enfrentamiento entre el patrón y el trabajador.

Otra razón para que exista un litigio, es un rendimiento de carácter meramente subjetivo de algunas situaciones específicas que motive a cualquiera de las partes, es decir, que crean violados sus derechos originado con el ello un pleito para tratar de recuperar aquello que sentían perdido injustificadamente, utilizado para ello instrumentos legales de solución como lo es la conciliación.

En todos aquellos estudios de carácter relativos al periodo o medio conciliatorio, es decir, concretamente la doctrina, relaciona mucho a la conciliación con los conflictos de trabajo, por eso creemos necesario ahondar un poco más en ellos.

Lo interesante de mencionar la importancia de los conflictos de trabajo en el presente capítulo es por que llevan una situación de contienda, lucirá o enfrentamiento entre las partes, esto es existe un verdadero desacuerdo relacionado con la prestación de un trabajo personal subordinado, en virtud del cual mediante una situación de carácter personal y subjetivo, los contendientes trata de restaurar su derecho que les fue violados.

Uno de los principales objetivos de la conciliación frente a los conflictos de trabajo, es lograr la paz en un medio social que verdaderamente lo requiere, en virtud de que la economía nacional depende de un cien por ciento de la armonía y principalmente de que el equilibrio que exista entre la clase desprotegida como lo es la clase trabajadora frente poseedores de el capital.

Resulta claro que la conciliación no sólo es equivalente en la solución de los problemas laborales, sino que también lo es para lograr un equilibrio en la economía y en la paz social.

Documentalmente el proceso laboral también juega un papel muy importante en el tema que estamos tratando en la presente investigación, por una parte los conflictos de trabajo son considerados como uno de los principales medios preparatorios de la conciliación, pero el concepto de proceso es de suma importancia puesto que dentro de el surge esta figura.

Jurídicamente, proceso es el conjunto de actividades mediante las cuales se desarrolla la función jurisdiccional, es decir, el proceso supone una serie de actos que emanan de la voluntad de las partes conjuntamente con el juez, actos desarrollados dentro de un marco jurídico plasmado en la Ley Federal del Trabajo con el único objeto fin al conflicto de intereses.

Ahora bien, si la conciliación es una forma amistosa y cordial para solucionar los conflictos de intereses, necesariamente debe aparecer de manera conjunta con el proceso laboral cuyo fin preponderante es la exacta y estricta aplicación de la Ley al caso concreto.

Asimismo, la conciliación es necesario subrayar, que es un medio de prevención, es decir, evita un proceso, o bien pone fin a uno existente, en virtud de que la conciliación cuenta con la ventaja de que se puede intentar en cualquiera de las etapas del procedimiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como lo señalamos en el capítulo primero, la conciliación es de creación reciente, ya que apareció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando el artículo 123 elevó los derechos de la clase trabajadora a rango constitucional y estableció las bases del derecho procesal creando los tribunales denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje. El derecho procesal es pues, el derecho protector de la clase trabajadora cuando sus derechos no son reconocidos plenamente, y las autoridades laborales deben tutelar a la clase débil.

El proceso laboral esta influenciando por el principio dispositivo, que impone a las partes la obligación de estimular la actividad de las Juntas para satisfacen sus intereses jurídicos o económicos tutelados por el derecho del trabajo.

El principio dispositivo establece una gran importancia en el proceso laboral, principalmente en lo referente a la conciliación, en virtud de que si bien es cierto que las partes en conflicto son las únicas facultadas para poner en marcha la maquinaria jurisdiccional, pero las autoridades laborales tienen la completa obligación de incitar a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio equitativo para ambas, sin que ello quiera decir que se rompe con el principio dispositivo 20.

Es decir, el principio dispositivo no resulta se violado por la simple participación de las autoridades de trabajo, en virtud de que primeramente las partes en conflicto deben dar a conocer sus diferencias a las autoridades para que posteriormente y previo estudio que realicen de las pretensiones, influyan en el animo de los contendientes para que lleguen a la conciliación.

20. Cfr. TRUEBA URBINA , Alberto Tratado teórico práctico del derecho procesal del trabajo. Porrúa, México, 1978 , p.p 250-254



Algo que resulta interesante distinguir es virtud de que es muy común confundir sus términos, es lo relativo a los conceptos de proceso, procedimiento y juicio.

Proceso.-es un conjunto de actos del juez y de las partes que tienen como finalidad la aplicación de la Ley, es decir, el derecho objetivo.

Procedimiento.- constituye principalmente el aspecto de carácter externo, es decir, el conjunto de normas jurídicas formales o instrumentales por virtud de las cuales se ejercen justamente los actos procesales.

Finalmente el juicio.- constituye simplemente lo relativo a la actividad propia y exclusiva del jugador,

Ahora bien, la conciliación se encuentra en los tres conceptos, en virtud de que primeramente las partes en conflicto concurren con las autoridades laborales, posteriormente a través de un conjunto de normas jurídicas contempladas principalmente en la Ley Federal del Trabajo que contempla toda una serie de pasos para llevar a cada una de las partes a la conciliación, con el debido consentimiento del juzgado para que no exista ninguna violación o renuncia de derechos.

Hacemos la aclaración que tocamos estos puntos porque constituyen el todo y una de sus partes es precisamente la conciliación como el medio mas idóneo para solucionar los conflictos que ponen en peligro la economía nacional.

Los conflictos laborales ponen en peligro a la economía nacional que depende de la cooperación de los factores de producción, es decir, de los patrones y los trabajadores pero el obvio que no podemos hablar de cooperación cuando el captamiento mayoritario del capital lo obtienen los capitalistas, ejerciendo una muy clara explotación de la clase trabajadora y por lo tanto se ha convertido en la principal fuente creadora de los conflictos de trabajo.

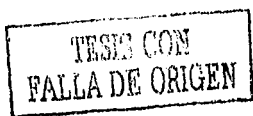
De la conciliación pasaremos a tratar propiamente a la conciliación laboral.

El profesor Alberto Trueba Urbina nos dice los siguiente:

Cfr. El procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes función que la doctrina llama de "auto composición" frente a la "heterocomposición", por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento, mediante tres formulas conocidas. Renuncia de protección reconocimiento de esta y transacción. El acto conciliatorio en el proceso laboral es muy importante por la función de las Juntas de Conciliación quienes tienen la obligación legal de procurar avenir a las partes como componedoras amigables, 21.

Es de destacar que se trata de una figura que busca un arreglo amistoso entre las partes en conflicto, por otro lado, resulta interesante el hecho de que las autoridades laborales tengan la obligación de influir en el ánimo de los contendientes para que lleguen a un arreglo amistoso.

21. Cfr. Idem . p. 263.



"La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde los ángulos distintos vista del lado de las partes, tienen por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular el futuro de sus relaciones jurídicas," 22.

Lo anterior resulta contrario a lo que se pretende con la conciliación o en el procedimiento conciliatorio propuesto por el maestro Trueba Urbina lo que traería resultados positivos para la clase trabajadora, porque existe la posibilidad de una solución equitativa que evitaría las molestias y los perjuicios que pudieran generarse con el desarrollo del proceso, tomando en consideración que la clase trabajadora generalmente es débil económicamente y por consiguiente tendría serios problemas durante todo el tiempo que tarda el proceso.

Otra de las ventajas de la conciliación es que de realizarse como es debido, es decir con la participación activa de las autoridades de trabajo, eliminaría en gran medida las cargas de trabajo con las que en la actualidad cuentan los Tribunales Laborales.

Generalmente con la omisión de hacer valer la conciliación en el proceso laboral, se rompe con una de sus principales características como lo es el que pueda aparecer en cualquier etapa del procedimiento.

La participación de las partes en el conflicto es primordial e indispensable en la conciliación, en virtud de que de ellas depende el aceptar o no la solución propuesta por Juntas de Conciliación y

22. DE LA CUEVA , Mario . El nuevo derecho mexicano del trabajo. Segunda edición, porrúa , México , 1990. p. 385.

Arbitraje que como órgano conciliador debe proponer y moderar los planteamientos expresados por las partes, pero en ningún caso su participación es decisoria y mucho menos ordenadora, sino que únicamente se reduce a incitar a las partes para que logren una avenencia.

El desarrollo que por sistema se pretende llevar a la practica en la etapa correspondiente a la conciliación, es fundamental y por lo tanto deberá quedar claro, el hecho de que la persona ante quien trata de conciliarse las partes en conflicto, les formule propuestas concretas sobre posibles formas de solución cuyo valor y eficacia tendrá pleno valor cuando las partes propiamente aceptan los planteamientos para conciliar.

También resulta indispensable que una persona capacitada en materia laboral participe moderando y regulando las proposiciones que realicen de manera reciproca las partes, para abandonan los parámetros establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para que con ello no se violen los derechos de los interesados, en la inteligencia de que por regla general, el nivel de preparación de los trabajadores es inferior a la de los patrones, situación que las autoridades deben tomar muy en cuenta para proteger a la clase económicamente débil.

El sentido último y primordial de la conciliación en términos generales, es llegar a un acuerdo de voluntades cuando las partes manifiesten su deseo de buscar en la conciliación la solución de sus diferencias esperando que las pretensiones planteadas a su contraria sean reconocidas por ella y viceversa, es decir, como una serie de concesiones mutuas cuyas finalidad primordial es ponen fin a sus conflicto.

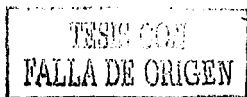
Es preciso destacar que la conciliación en sentido estricto pretende evitar un proceso, es decir, sustituir la intervención jurisdiccional, resolviendo las partes en conflicto sus diferencias con prontitud y eficacia.

¿Aunque la conciliación constituye un verdadero proceso que pretende la eliminación de otro proceso?. Esta no sólo puede darse en la primera etapa como solución sino más bien, por su finalidad se puede dar en cualquier momento.

Generalmente por sus resultados, la conciliación por si misma es una institución débil, tal vez ello es resultado de que los mismos interesados sean los que pongan fin a sus desvanecías, y mas aun en la práctica se deja a la voluntad de las partes el intentarlo o no, situación que no sucedería si se convirtiese en una instancia completamente obligatoria para las partes con la asesora técnica del personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación obligatoria presupone la necesidad de que las partes y directamente afectadas por el conflicto de trabajo, antes de acudir ante cualquier otro sistema, intenten la conciliación, sin que ello signifique que por fuerza el resultado final de todos los conflictos sea la conciliación, si no que se intente antes del arbitraje obligatoriamente.

Por otro lado, dicha obligatoriedad se alcance o no conciliar, puede ser determinada o establecida, bien sea por las partes mismas que hayan recordado someten sus prestaciones la conciliación, o también puede ser el propio estado el que obligue a las artes a que previo cualquier otro sistema de solución a los conflictos, recurran a la conciliación como medida fundamental de solución a sus diferencias.



Con respecto a lo anterior, tanto en uno como en otro caso la conciliación debe intentarse, en el primero de los supuestos hace como un acuerdo de voluntades derivado del ánimo de las partes perjudicadas para avenir sus diferencias, y en el segundo de los casos la conciliación tendría su origen en un mandato eminentemente del poder público, como lo es el Estado.

En ambos casos la conciliación cumple su finalidad primordial para lo cual fue creada, es decir, mantener la paz y la armonía entre los dos peldaños que sujetan prácticamente la economía nacional.

En ese sentido el profesor Manuel Alonso García manifiesta la conciliación voluntaria y obligatoria son necesariamente convencionales porque necesariamente debe existir el ánimo de los contendientes para aceptarla o no, ya que de lo contrario por lógica ello implicaría que se obligará a conciliar todos los conflictos laborales del marco jurídico, dejando sin efecto el procedimiento mismo.

En síntesis compartimos la idea del profesor Alonso García, en que existe la conciliación voluntaria y obligatoria ambas pueden ser conservadas o reglamentadas, ya que su desarrollo depende únicamente de la voluntad de las partes.

La conciliación convencional, significa que las partes mismas regulan el procedimiento y fijan su contenido más no sus efectos que por naturaleza son inherentes a lo que en principio busca la conciliación misma.

Por otra parte, la conciliación voluntaria, como un sistema resulta ser muy ineficaz ya que se trata de una institución débil por naturaleza

desde el punto de vista de sus resultados, lo cual es consecuencia lógica de su propia significación ya que hace el hecho que las mismas partes entre quienes existen diferencias, son las que han de ponerle fin a las mismas.

La debilidad de la conciliación, también se debe a que ésta puede intentarse o no por las partes, sin que exista una persona que obligue a las partes en contienda para que de una u otra forma la intenten, ya que la conciliación obligatoria lógicamente supone la necesidad de que las partes intenten antes de acudir a otros sistemas, conciliar. Cfr 23.

En resumen, lo que señala el maestro Alonso García respecto de la conciliación, se encuentra constituida de un conjunto de normas que regulan los órganos y procedimientos que se encuentran encaminados a hacer efectivas las prestaciones que tienen su origen en una de las bases fundamentales del estado, como lo es la formada por la clase trabajadora y la clase patronal cuando tienen alguna diferencia.

La conciliación tiene como función evitar los conflictos, no sólo antes de que llenen el requisito de ser tramitados en las juntas de Conciliación y Arbitraje, sino aún en el momento en que los conflictos hayan pasado a los estrados jurisdiccionales puede ejercitarse.

Asimismo, las autoridades laborales deben invitar a las partes en conflicto para que arreglen sus diferencias a través de la conciliación,

23.Cfr ALONSO GARCIA , Manuel. Curso de derecho del trabajo. Cuarta edición , Ariel, España, 1973. p.p.675-676.

proponiendo formulas de carácter equitativo que haga posible la terminación del conflicto y sólo en el caso de no lograrla, toman los autos al periodo de arbitraje.

Es de gran importancia que el estado mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueda intervenir y no permanecer como modo espectador de las contiendas obrero patronales, lo que se traduce en que por ese hecho la conciliación tiene el carácter de ser de orden público.

Con la participación activa del estado se lograría una mejor aplicación y por una mayor solución de los conflictos laborales a través de la conciliación.

La conciliación en su fase procesal es de suma importancia incluso como lo es el propio laudo, ya que cuando las relaciones entre obreros y patronos no son armónicas, sobre todo en aquellos conflictos de carácter que son los que repercuten enormemente en la economía de la sociedad, el Estado implanta la conciliación a efecto de que esos conflicto tengan una solución rápida para que con ello no se afecte en gran escala a la economía nacional.

Ahora bien, es de observarse que la conciliación juega un papel trascendental, no sólo en materia laboral, sino en la vida misma por ser uno de los mejores medios para lograrla armonía entre los factores de la producción.

El profesor Armando Porras nos dice sobre la conciliación lo siguiente:

"Si bien no se ha definido satisfactoriamente, si en cambio se ha practicado por todos los pueblos de la tierra, la paz la tranquilidad en el hogar, como célula de la sociedad la paz, la tranquilidad entre las grandes organizaciones humanas y entre estas entre si; la paz, la tranquilidad entre las grandes y pequeñas naciones, fue es y será, la mayor preocupación humana. La conciliación es considerada como el mejor de los medios para alcanzar esa paz y tranquilidad tan anhelada por todo el genero humano. A propósito del derecho procesal del Trabajo, la conciliación debe preferirse aun al mismo laudo para la solución debe preferirse aun al mismo laudo para la solución de los conflictos de trabajo, pues mientras el laudo produce consecuencias profundamente enojosas para las partes, la conciliación, a semejanza de la transacción produce efectos menos molestos para las partes" 24.

Estamos totalmente de acuerdo en que la conciliación, aunque no se mencione en esos mismos términos, es desde que se invento como palabra, el único medio que sobre todas las cosas y en todo lugar, trátase de conflictos entre personas, grupos o naciones enteras busca la paz y la tranquilidad, situación que aplicada a los conflictos entre trabajadores y patrones prevalece en todas y cada una de sus partes y con la misma fuerza para tratar de mantener el equilibrio entre los factores de la producción ocasionando con ello un éxito que repercute incluso en la economía.

Como lo señala el profesor Armando Porrás, la conciliación tiene gran importancia en toda la actividad humana y naturalmente en el Derecho del Trabajo, tan es así que su importancia es muy grande por lo que baste recordar lo que su importancia es muy grande por lo que baste recordar lo que señalamos en el capítulo que antecede, ya que en países como en Grecia, la conciliación era practicada por los Termotetes, en Roma la conciliación fue aceptada y respetada por la

24.- PORRAS Y LOPEZ , Armando. . Porrúa , México , 1995. p. 212.

Ley de las Doce Tablas como un medio de poner fin a los pleitos y aunque no se había de su aplicación en problemas de carácter laboral es obviamente por la situación tan peculiar que relativamente impedía que existiera una relación de trabajo propiamente dicha.

Y así podríamos seguir enumerando los lugares en los cuales la conciliación es contemplada como una figura que se equipara incluso con la auto composición por ser un acto por virtud del cual las partes en conflicto lo componen sin la necesidad de acudir a los tribunales.

Por otro lado, la conciliación ha sido equiparada doctrinariamente con diferentes figuras que a continuación señalaremos.

Con la renuncia de derechos por se el acto por virtud del cual el actor abandona la acción intentada en el proceso, es decir, lo que se conoce en términos más generales como el desistimiento.

La conciliación también es muy similar a la transacción, entendida como la figura jurídica de las llamadas auto compositivo por medio de la cual, las partes en conflicto haciéndose concesiones recíprocas, renuncian a sus derechos evitando un conflicto futuro , o bien terminado uno presente.

Asimismo también se le equipara con las conciliación al allanamiento, entendido en sentido contrario de la renuncia de derechos o desistimiento, , en virtud de que el desistimiento es un acto procesal que se intenta a instancia de l actor mientras que el

allanamiento es un acto procesal por medio del cual, el propio demandado reconoce el derecho ejercitado en su contra, es decir significa eminentemente un reconocimiento de derechos.

Profundizando aún mas sobre el desistimiento, por ser la figura más similar , es decir, la que se le maneja de una forma aún más frecuente por diferentes autores, es en términos generales tratándose de un derecho, implica abandonarla, es decir apartarse del ejercicio de un derecho a través de la actividad procesal, por lo cual puede referirse a la acción, a la instancia, a una prueba a un recurso o bien a un incidente.

En el desistimiento existe previamente un juicio y las personas que podrán desistirse son únicamente los titulares del derecho, o bien los representante legales autorizados para tales efectos.

Por otro lado, el desistimiento al igual que la conciliación se debe hacen constar en autos para que se esa forma produzca sus efectos jurídicos y legales, por otro lado no debe de estar sujeto a plazo alguno o condición.

En relación a los efectos que produce el desistimiento, son variables, ya que en el desistimiento es de la demanda se pierden todos los derechos y situaciones de carácter procesal que puedan favorecer a las partes que lo hagan, pero si se desisten de la acción, además de lo anterior se pierde el derecho que se hizo valer en el juicio, en virtud de que al renuncian de la acción se renuncia al derecho que a través de ella se quiso hacen valer y finalmente cuando el desistimiento es de la pruebas, incidentes, recursos, promociones, etc. se tienen como si no se hubiesen hecho valer, es decir, como si nunca se hubiese hecho, como si no existieran.

La transacción es una de las figuras que doctrinalmente se ha equilibrado con la conciliación frecuentemente, ya que en ambas figuras las partes que intervienen, lo hacen con el ánimo interno y subjetivo de poner fin a los problemas que entre ellos existe.

Es la transacción es uno de los actos contemplado como concepto bilateral consensual es decir, debe existir un acuerdo de voluntades entre las partes en conflicto para solucionar sus diferencias, es a título oneroso ya que existe ánimo de lucro recíproco, y su principal objetivo al igual que la conciliación es poner fin aun conflicto existente a prevenir uno futuro.

La conciliación y la transacción pueden celebrarse dentro como fuera del juicio, motivo por el cual en el último de los casos no puede conceptuarse como actor procesal.

Las personas facultadas para realizar una transacción sólo son los titulares de sus derechos o sus representantes legales, la diferencia más clara entre la transacción y la conciliación, es que las partes hacen recíprocas sin que ello implique renuncia de derechos.

La prescripción es otra figura que también es equiparable con la conciliación, tomando en cuenta que se entiende como tal la pérdida o adquisición de un derecho con el simple transcurso del tiempo, lo que de una u otra podría dar lugar a la terminación de un procedimiento.

Asimismo, al igual que la prescripción, la caducidad es una forma normal que puede concluir con la instancia procesar por el hecho de que las partes no promuevan en determinado lapso de tiempo.

A estas dos últimas figuras se le ha comparado con el tema principal de la presente investigación, sólo porque ponen fin a un procedimiento al igual que la conciliación.

Finalmente para concluir esta etapa de comparación trataremos someramente algunas diferencias el desistimiento, el allanamiento, la transacción, la prescripción y la caducidad en relación con la conciliación.

El desistimiento y el allanamiento implica actos a través de los cuales, el actor y el demandado respectivamente en forma unilateral deciden dar por terminado el juicio, en tanto que la conciliación es un acto eminentemente bilateral, en cuanto a ambas partes mediante un acuerdo de voluntades ponen fin a sus diferencias.

La transacción implica un sacrificio o renuncia de alguna en forma recíproca entre los contendientes, aun que la renuncia de derechos sea prohibida por nuestro derecho en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

La caducidad y la prescripción en relación con la conciliación son actos jurídicos procesales de carácter unilateral que tienen como común denominador el transcurso del tiempo, mientras que la conciliación es meramente bilateral, es decir, debe existir un ambiente anímico que empuje a las partes en conflicto a poner fin a sus diferencias mediante una gran actividad humana para encontrar la fórmula adecuada y poder ceder anímicamente en sus pretensiones para concluir el conflicto.

En la actualidad a través del tiempo la conciliación ha constituido diversos criterios de varios autores, como por ejemplo Calamandrei, Chiovenda, Goldschmidt, Escelle, Hermais, Márquez, Rafael Caldera, Scannuzza y Podelle, contemplados por el profesor Armando Porras y López en su obra de Derecho Procesal del Trabajo, que a continuación comentaremos.

"Calamandrei, afirma que la conciliación constituye un apoyo o sostén de la Ley para que las partes en conflicto por si mismas encuentren su derecho". 25.

Consideremos que mas que un apoyo a la propia Ley constituye un instrumento básico o indispensable de la misma, ya que mediante la actuación previa del legislador son creados los patrones de conducta humana en la sociedad.

"Chiovenda afirma que el Estado se reserva el derecho auto compositivo, porque en cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, mayor será la posibilidad de que logre..." 26.

Este criterio resultaría muy práctico para la solución de los conflictos, recalcando el hecho de que cotidianamente la realidad que se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto de esta figura compositiva es casi nula, porque no existe una persona destinada única y exclusivamente a incitar a las partes mediante diversas proporciones para conciliar.

(25). Ibidem .p. 213.

(26). Idem. P. 214

De llevarse a la práctica tal circunstancia sería beneficio tanto para los contendientes como para las autoridades laborales, ya que los primeros terminarían sus problemas de manera pacífica, mientras que las Juntas tendrían menores cargas de trabajo.

Analizando, lo anterior llegamos a la conclusión de que en el derecho laboral de México, el criterio sustentado por Chiovenda, no se realiza.

Interpretando diversos criterios sustentados por otros tratadistas, diremos que para Goldschmidt afirma que la conciliación constituye un procedimiento previo necesario. Cfr. 27.

Lo anterior es muy cierto, completándolo en el sentido de que no sólo se debe considerar o intentar antes del procedimiento mismo, sino por el contrario se debe exhortar a las partes para lograrlo en cualquiera etapa.

Por su parte Scelle afirma que la conciliación es un acto mediante el cual meciste una tentativa de arreglo amigable entre las partes con el fin de evitar el procedimiento, es decir, el pleito propiamente dicho Cfr. 28.

27. Cfr. *Ibidem*.

28. Cfr. *Ibidem*.

Esta idea resulta acertada pero también debemos recalcar que no sólo se pretende evitar un juicio, sino que puede terminarse uno ya existente e incluso puede existir la conciliación en el propio laudo a través de un convenio.

Otros autores como Hernais Márquez y Rafael Caldera, opinan que las autoridades benignamente y de manera imparcial influyen de manera directa en el criterio tanto del accidente como del demandado con las distintas propuestas tendientes a encontrar un arreglo y poner fin a la divergencia existente entre ellos. Cfr. 29.

El acercamiento de las partes de manera amigable es importante culminar con los problemas que a ellos les aqueja cediendo en sus pretensiones mutuamente, sin olvidar que de ninguna forma, ello puede implicar renuncia de derechos ya que tal conducía es antes y por iniciativa de un organismo competente como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, sea Local o Federal.

Lo anterior sería ideal en base a que si las partes en conflicto por desconocer la técnica jurídica en ocasiones opten por dilucidar sus problemas a través del arbitraje, lo que no sucedería si efectivamente fueran auxiliados por una persona conocedora de derecho en material laboral.

Es de destacar que la conciliación es innata de la propia humanidad, tomando en cuenta que además de ser una figura de las más antiguas practicadas y por practicar siempre por todos los pueblos de las naciones, es sumamente fácil de intentar.

29. Cfr. Ibidem.

Lo anterior es acorde con una de las principales finales que comparten en varios lugares, en el sentido de que todos de una u otra forma pretendemos poner fin al salvajismo existente en la humanidad y lograremos este objetivo, es decir, la buenaventura en todos los ámbitos económicos, políticos y sociales, prestando especial interés a los problemas laborales aplicando con mayor frecuencia la conciliación.

Interpretando el sistema seguido por otros tratadistas en materia laboral en relación a la conciliación, el sentir de Trueba Urbina es que esta figura constituye simplemente un procedimiento de avenio, lo cual resulta ser un tanto vago a nuestro sentir, en virtud de que como lo hemos reiterado a lo largo de la presente investigación, resulta ser una figura que constituye un factor preponderante e indispensable dentro de los procedimientos laborales.

Lo anterior se entiende de una forma más satisfactoria si decimos que a procedimiento indispensable dentro de otro principal con una misma fuerza, en el entendido de que ambos pretender llegar a una misma meta como lo es terminar un juicio existente o evitar uno futuro, en beneficio de las clases que constituyen el cordón de las economía nacional.

En diverso orden de ideas diluciones el criterio sustentado por la Organización Internacional de Trabajo que con razón sostiene el argumento de que la figura conciliación constituye una práctica que requiere necesariamente de la participación de una tercera persona completamente ajena a lo que se pretende en el conflicto, cuya función es impulsar a las partes a efecto de que pacte sus diferencias y de tal manera puedan llegar a una transacción amistosa de común acuerdo en la inteligencia de que tal circunstancia no deberá implicar renuncia alguna de derecho como lo prevé el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo quien prohíbe dicha situación.

Podríamos cuestionar muchos conceptos del presente tema de investigación, pero con el fin de no ser tan reiterativos porque de una u otra forma todos los criterios se complementan entre si, sólo expondremos una más por creer que es de los más completos.

Manuel Alonso García señala que "la conciliación es en especie un sistema para la sustanciación de los juicios de derivados de los conflictos de trabajo, sea individuales o colectivos en el cual las partes del mismo ante una tercera persona que ni propone ni decide, contratan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que eliminar la posible contienda judicial".³⁰

De ese concepto podemos destacar dos cuestiones importantes, en base a que el tercero que debe intervenir en la conciliación como función principal tiene que propone posibles soluciones a fin de encaminar a las partes a dilucidar sus diferencias, lo anterior en el ----

en el entendido de que serán ellas quienes decidirán si aceptan o no, llevando a la práctica dicha función durante todo el procedimiento.

En otro orden de ideas, se ha pensado equivocadamente que la conciliación tiene como finalidad primordial el evitar que por la vía jurisdiccional se resuelvan las contiendas laborales, lo cual resulta totalmente falso ya que ambas no se oponen, sino que la conciliación es una especie de sustituto procesal, o bien un complemento del mismo proceso por el simple hecho de encontrarse sustancialmente inserta en los propios ordenamientos jurídicos.

30. ALONZO GARCIA , Manuel . ob. Cit. p. 673.

Determinemos, pues, que "cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, este tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere de un especial conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible."31.

El bien principal de la conciliación, es indudablemente terminar o evitar un pleito iniciado o por iniciar, con la participación directa de los afectados y un tercero ajeno que realizado el planteamiento del problema en cuestión, proponga algunas formas de solución despertando además el deseo de los contendientes para que se realicen concesiones recíprocas para dirimir sus controversias y evitan concretamente el periodo del arbitraje, para no sufrir las consecuencias que puede llegar a generar un laudo desfavorable.

Este parecer resulta ser muy completo en nuestro sentir por el hecho de abarcar todo lo narrado a lo largo del presente tema de investigación, reiterando una vez más que la conciliación es el medio que sobre todo y en todo lugar, en cuanto existen problemas entre personas, grupos o naciones enteras, el instrumento que busca la paz y la tranquilidad por lo que resulta ser de gran importancia en toda la actividad humana y naturalmente dentro de nuestro derecho, fundamentalmente dentro del marco laboral.

Para concluir con los criterios sostenidos por diversos autores, aludieron a algunas características o requisitos de la conciliación con nuestro concepto.

31. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Segunda edición, Trillas, México, 1989. p. 70.

Primeramente diremos que la controversia existente se debe hacer del conocimiento de una autoridad, sea Local o Federal de Conciliación y Arbitraje quien deberá actuar con absoluta honestidad, imparcialidad y buena fe proponiendo formas de solución respecto de los intereses que se encuentran en juego, lo anterior lo podríamos equipar a cualquiera de las formalidades que debe a cualquier otra figura jurídica de igual naturaleza heterocompositiva como lo es la conciliación.

Con lo manifestado en el párrafo que antecede, diremos que la conciliación supone necesariamente la existencia de un conflicto de trabajo entre un patrón y un trabajador, pudieren sea varios inclusive.

Asimismo la participación directa de las partes en conflicto es fundamental, en virtud de que la autoridad laboral como órgano conciliador es la que propone formas de solución, y ellas finalmente son las que deciden sin ninguna influencia coercitiva si aceptan o no la solución propuesta y de esa forma poner fin a sus diferencias de manera equitativa.

La autoridad conciliatoria deberá única y exclusivamente aproximar a las partes para efecto de lograr entre ellos la paz, por lo que sus aportaciones para la solución de los conflictos no deberá tener el carácter de obligatoria, sino que quedará a criterio de las partes aceptan o no las aportaciones, es decir, es optativo.

A diferencia de otras figuras jurídicas de carácter compositivo, la conciliación no pone en juego algún derecho puesto que su principal finalidad es llegar a un acuerdo que impida un proceso que al concluir traerá consigo sentimientos contradictorios entre el ganador y el perdedor, trátase de cuestiones individuales o colectivas.

Lo anterior supone que con la conciliación no se pretende renunciar a los derechos de los contendientes y principalmente a la clase trabajadora, en base a que la constitución de un instrumento protector sector obrero pretende eminentemente proteger a la clase débil.

Resulta preciso señalar que dentro del procedimiento conciliatorio existen fundamentalmente criterios de carácter personal y subjetivo que se cristalizan cuando las partes en forma amistosa deciden unilateralmente hacen determinadas concesiones para finalizar el problema existente entre ellos.

Respecto de las características más importantes desde un particular punto de vista, es que la conciliación constituye la figura de mayor importancia que contemple el derecho en materia laboral en México, en virtud de que representa una de las bases más sólidas para mantener la armonía de las relaciones obrero patronales, incluso a pesar de haber sido considerada una de las llamadas formas anómalas de terminar los conflictos de trabajo.

Además de ser una de las figuras de carácter auto compositivo de mayor preferencia por las partes en pleito, y como consecuencia la más recomendada para la solución de los conflictos desde cualquier punto de vista, sea económico, político o social.

Indispensablemente la conciliación representa la fórmula preponderantemente necesaria e indispensable para establecer la paz social que tanto hace falta entre los representantes del capital y los representantes del trabajo, en virtud de que sirve como base o factor de equilibrio en todos los órdenes de convivencia social.

Es menester dejar Bien claro que el derecho como un órgano encargado de regular las conductas de todos los hombre para mantener un equilibrio social, no puede ni tampoco debe permanecer aislado de la figura conciliatoria, en virtud de que ambos pretenden en términos generales, lograr una paz social.

Para nosotros la conciliación es un acto de voluntad de las partes, que tiene el carácter obligatorio y se debe intentar en cualquier etapa del procedimiento ante autoridad competente para lograr una solución y equitativa a los conflictos de trabajo.

Se debe entender por obligatorio; el sólo hecho de que no queda a la voluntad de las partes el intentarla o no, sino que necesariamente impulsados por las autoridades laborales deben hacerlo incluso bajo pena de no dar inicio al procedimiento o también podría intentarse en cada una de las etapas procedimientos.

En la inteligencia que la etapa conciliatoria aunque sea obligatoria en el derecho laboral, no puede ni debe ser coercitiva, es decir, no necesariamente se debe atar la resolución que se proponga por las autoridades en la etapa inicial de conciliación, ya que para esos efectos, las autoridades no tienen ninguna potestad, en virtud de que sólo se debe limitar exclusivamente e incitan a las partes para que lleguen a un arreglo por esa vía, sea en la etapa respectiva o en cualquier momento procesal.

Generalmente la obligatoriedad de la conciliación representa una gran importancia social por la problemática que generan los conflictos laborales desde cualquiera de los enfoques que se les de.

El intento de conciliación debe ser previo a toda interpretación o reclamación individual o colectiva, por resultar lógico, ya sea de aplicación o interpretación de las disposiciones legales, contractuales, derivadas de alguna modificación de las condiciones de trabajo que haga imposible la relaciones de trabajo, la gestión conciliatoria de manera previa, se considera sin lugar a duda favorable, en el entendido que dicha etapa debe desarrollarse no a base de coaccionar a cualquiera de las partes.

La conciliación también debe ser intentada en cualquier estado del procedimiento cuando fracase la conciliación previa ya que el buen conciliador tiene que proponerla o intentarla tantas veces como existan posibilidades de habito en el entendido de que la figura aludida es necesaria dentro del procedimiento.

Por otro lado, las posibilidades de éxito de una conciliación posterior se reducen en base a que existe una etapa previa, pero si es manejada por una persona capacitada la conciliación dentro del juicio sólo resulta ser la culminación de un intento de solución justa y entendida perfectamente por las partes.

Resulta necesario señalar que este tipo de conciliación dentro del proceso, es presenta con mas frecuencia en lo relativo a los conflictos de naturaleza colectiva para no tener consecuencias de carácter económico en perjuicio de las partes.

Tradicionalmente es a través de un convenio por medio del cual se da vida a la conciliación, por ello representa otra de las características esenciales de la misma.

El convenio es de suma importancia en el procedimiento laboral para que exista la conciliación y por esa razón es considerado como una forma anormal para la terminación de los conflictos, es decir, sin llegar a una resolución, o bien, aun laudo aunque tenga cuando se realiza, las mismas características.

Lo anterior porque el convenio realizado por las partes en el proceso laboral, es equiparable a un laudo ejecutoriado que se eleve a la categoría de cosa juzgada.

Dentro del Código Civil se define el convenio como un acuerdo de voluntades por medio del cual, dos o más personas crean, transfieren, modifican o extinguen derechos y obligaciones.

El concepto establecido por el Código Civil nos proporciona la idea de que las partes en conflicto deberán hacerse recíprocas concesiones con la finalidad de solucionar una contienda presente o prevenir una futura, logrando con ello restablecer la paz social y lograr el equilibrio entre las partes que conforman el sector obrero patronal como base fundamental de la economía nacional y evitando todos aquellos males que por lógica se ocasionan cuando se pierde en cualquier pleito.

4.2.- LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tomando como premisa que la legislación en materia del derecho laboral, es muy dinámico y a través de su desarrollo histórico a lo largo del tiempo dentro del campo social, busca primordialmente fortalecer el bienestar del ser humano y para lograrlo facilita los

medios materiales y espirituales para que el hombre pueda desenvolver su personalidad en condiciones dignas de libertad e igualdad, tratando de abarcar el campo jurídico y hacer que la conciliación sea un de las principales figuras utilizada con la mayor frecuencia posible para la solución de los conflictos laborales, de ahí la gran importancia que en el presente capítulo tratemos de profundizar un poco sobre la conciliación dentro del derecho laboral como en otras leyes, concretamente en materia civil, agraria, en la Ley Federal de Protección al Consumidor y fundamentalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de nuestro derecho común la conciliación la encontramos reglamentada en el artículo 55 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en el capítulo relativo a las actuaciones jurídicas que a la letra dice.

"Artículo 55.- Para la tramitación y resolución de los asuntos entre los tribunales ordinarios, se estará a lo dispuesto por este código, sin que por convenio de los interesados puedan renunciarse los recursos ni el derecho de recusación ni alterarse, modificarse o renunciarse las normas del procedimiento.

Salvo en los casos que no lo permita la Ley, los magistrados o jueces durante el juicio, o funciones judiciales autorizadas por el tribunal superior, distintos de los que intervengan en la decisión, están facultados para exhortar en todo tiempo a las partes o tener voluntariamente un avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda darse por terminado el litigio."

El último párrafo del precepto legal invocado es el producto de la importancia que en si misma tiene la conciliación tomando en cuenta que por naturaleza resulta ser uno de los mejores medios para lograr la impartición de justicia en forma tal que las partes en conflicto sustancialmente subsanan sus diferencias equitativamente.

Asimismo el propio Código de Procedimientos Civiles también en el capítulo correspondiente a las controversias del orden familiar, establece un periodo conciliatorio en el artículo 941 que se transcribe a continuación:

"Artículo 941. El Juez de lo Familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afecten a la familia, específicamente tratándose de menores y de alimentos, decretar las medidas que tiendan a preservarla y a proteger a sus miembros.

En los mismos asuntos con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos, el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un avenimiento, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento."

Es preciso resaltar que la conciliación sea cual fuere la materia que la regule, representa tratar de lograr un ambiente momentáneo y de paz social, lo que aplicado al campo del orden familiar es de vital importancia si tomamos en cuenta que el núcleo familiar representa el alimento principal de la sociedad y como tal resulta ser uno de los -----

primeros puntos que se deben tomar en cuenta par mantenerlo firme y lograr una estabilidad social.

En otro orden de ideas, en materia del campo la Ley Agraria publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 1992, sobre la conciliación en su artículo 185 señala lo siguiente:

"Artículo 185.- El tribunal abrirá la audiencia y en ello se observaran las siguiente prevenciones.

VI. En cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciar el fallo, el tribunal exhorta a las partes a una composición amigable. Si se lograra la avenencia, se dará por terminado el juicio y se suscribirá el convenio respectivo. En caso contrario, el tribunal ota los alegatos de las partes, para lo cual concederá el tiempo necesario a cada uno y en seguida pronunciará su fallo en presencia de una manera clara y sencilla."

La Ley Federal de Protección al Consumidor, sobre la conciliación establece:

"Artículo 59.- La Procuraduría Federal del Consumidor tiene las siguientes atribuciones:

VII.- Procurara la satisfacción de los derechos de los consumidores.

a).- Recibir las quejas y reclamación que proceden de acuerdo con esta Ley y requieren al proveedor que rinda un informe por escrito sobre todos los hechos, en un plazo de 5 días hábiles, si del informe del proveedor se infiere que esta dispuesto a satisfacer la reclamación del consumidor se podrá fin al caso.

b).- De no haber quedado satisfecha la reclamación del consumidor se citará a este y al proveedor a una audiencia de conciliación, de la cual se levantara acta, sea cual fuere el resultado de la misma. Si hubiera conciliación y el proveedor queda obligado a alguna prestación, se estará a los dispuesto en el inciso e) de esta función.

De no haber concurrido el consumidor a la audiencia de conciliación, se le tendrá por desistido de su reclamación y no podrá presentar otra ante la propia procuraduría por los mismos hechos y respecto del mismo proveedor, sin perjuicio de haber valer sus derechos en otra vía, salvo que justifique dentro de los 10 días hábiles siguientes a la celebración de la misma, la causa de la inasistencia-----

en cuyo caso se citará de nueva cuenta por una sola vez a otra audiencia de conciliación.

c).- Si consumidor y proveedor asistiesen a la audiencia de conciliación y no se lograra está, la Procuraduría Federal Consumidor los invitara a que de común acuerdo designen árbitro, sea en amigable composición o en juicio arbitral de estricto derecho, a

elección de los mismos. El compromiso se hará consta en acta que el efecto se levante.

En amigable composición se fijarán las cuestiones que deberán ser objeto de arbitraje y la Procuraduría resolverá en conciencia y en buena fe guardada, sin sujeción a reglas legales, pero observando las formalidades esenciales del procedimiento. La Procuraduría Tendrá la facultad de allegarse todos los elementos de prueba que juzgue necesarias para resolver.

d).- Si no hubo conciliación ni compromiso arbitral o el proveedor no asistió a la audiencia a que se refiere el inciso b) pero si el consumidor, la procuraduría analizará los hechos motivo de la reclamación para determinar si implican posible violación a la Ley Federal de Protección al Consumidor".

De lo anterior se desprende que la Ley Federal de Protección al Consumidor, en sus resoluciones como amigable componedor debe exhortar a las partes para que logren un avenimiento voluntario de común acuerdo y cuando una de las partes faltan al cumplimiento logrado en la conciliación, el perjudicado acudir ante la jurisdicción ordinaria para lograr la ejecución de lo pactado en esa vía.

Esto es básicamente en razón a que la conciliación es uno de los instrumentos más eficaces para la composición pacífica de cualquier conflicto que se pueda presentar, sin importar la materia de que se trate.

Como consecuencia de la importancia radical que la figura conciliatoria trae consigo, hemos hablado de ello respecto de algunas otras materias jurídicas, pero a continuación hablaremos de los fundamentos constitucionales de la conciliación, por se superior jerárquicamente hablando la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la Ley Federal del Trabajo.

Constitucionalmente hablando, el primer fundamento sobre la conciliación lo encontramos en el artículo 123 apartado "A" fracción XX que textualmente dice "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

Por otra parte la fracción XXXI de la propia Constitución determina la competencia exclusiva de las autoridades federales para la aplicación de las disposiciones relativas a la materia laboral.

Asimismo encontremos otro fundamento en el apartado "B" de nuestra Carta Magna, en la fracción XII que establece "Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria".

Hemos visto con lo anterior que existen fundamentos de la conciliación en la Constitución en el artículo 123 apartados "A" y "B", por lo que un mismo plano a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado respectivamente, se crea la figura conciliación par lograr un equilibrio social respecto la clase obrera y la clase patronal, sean personas físicas o morales.

Ahora comentaremos la etapa de evolución de la conciliación dentro de la Ley Federal del Trabajo. primeramente siguiendo un orden cronológico en 1931 la Ley promulgada durante la presidencia de Pascual Ortiz Rubio, incluyó a la conciliación dentro del procedimiento laboral, concretamente en los artículos siguiente:

Artículo 466.- Durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias la intervención de asesores de las partes . Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consiente en que sean representadas, en casos debidamente justificados a juicio de la misma."

Lo importante de comentan de este precepto legal es lo relativo a la comparecencia en la audiencia conciliatoria de las partes en compañía de algún representantes, pues aunque se trate de una facultad limitativa a criterio de la propia autoridad, es algo que beneficia a los participantes y primeramente a la clase trabajadora por se la clase mas débil.

"Artículo 503.- Integrada la junta en los términos de los artículos anteriores, esta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación".

Artículo 504.- El día y hora señalados para la audiencia de la conciliación el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un acuerdo será por terminado el conflicto y las partes quebrarán obligadas a cualquier el convenio que se redacte."

Los artículos en comento de nueva cuenta señalan que la comparecencia de las partes a la audiencia conciliatoria deberá ser personal sin mencionar que podrán contener los apoderados o representantes legales como lo señala el artículo 466 del propio ordenamiento legal, sería ideal la participación de ellos incluso no sólo cuando la junta lo estime pertinente, sino en todos los casos, ya que se infiere que se trata de personas que conocen la materia y conocen los derechos que pudieren corresponder a la parte que representen y por donde la conciliación funcionaría en más repetidas ocasiones.

En tal virtud, el convenio que realicen las partes será sancionado por la junta y la ejecución respectiva quedará a cargo del presidente, pero el hecho de que las partes no estén conformes en conciliar, obviamente el expediente respectivo sería tomado inmediatamente a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que por competencia corresponda para continuar con la etapa del arbitraje.

"Artículo 511.- Presentaba ante la Junta Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas u otras, el presidente de la junta la tomará para el grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, la hora para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los 10 días arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación y por contestada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones".

Resulta claro que el estado interesado por la conciliación la plasma una vez, más en el artículo referido, ya que metodológicamente es en esta etapa cuando el asunto debió de haber entrado directamente al arbitraje, ya que se había agotado previamente tanto una audiencia de conciliación antes de que el asunto pasara a manos de la autoridad Federal o Central de Conciliación y Arbitraje, tanto que estas autoridades se vuelve a

intentar de nueva cuenta la conciliación, lo cual resulta totalmente positivo ya que el propio Estado pretende reestablecer los intereses de las partes en conflictos quebrantados dentro de una relación laboral.

De nueva cuenta en la Ley Federal del Trabajo de 1931 toca la figura conciliatoria en su artículo 512 reiterando lo establecido en el artículo 466 pero sin limitaciones como lo podemos advertir de la transcripción precepto legal invocado.

"Artículo 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesado comparecerán ante la junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente..."

Aquí existe una pequeña contradicción de los artículos 466 y el anteriormente descrito, pero tal situación resulta satisfactoria para lograr los fines que pretendemos con el presente tema de investigación, es decir, que las partes de un conflicto sean representados en una de las etapas más importantes del procedimiento laboral, y de esa forma se pueda presentar con mas frecuencia la conciliación.

Finalmente la Ley Federal del Trabajo de 1931, constituye el primer ordenamiento en materia del Trabajo que contempla formalmente en el ámbito jurídico a la conciliación y establece que si las partes no logran conciliar, la justicia declarara cerrado dicho periodo y si alguno de los contendientes no se presentara a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se pasará a la etapa de el arbitraje.

A lo largo del tiempo la conciliación a constituido una esperanza en el ámbito social laboral que la Ley Federal del Trabajo del 1970 se contempla dentro de su artículo en los siguientes términos.

"Artículo 600.- Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades obligaciones siguientes:

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

IV.- Actúan 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.

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

Lo rescatable del precepto invocado es el hecho de que no obstante de no estar contemplado en el capítulo correspondiente al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, señalar como facultad de la autoridad, procuran los arreglos conciliatorios, lo cual también es obligatorio para las Juntas Locales, ya que en ambos el procedimiento es el mismo.

Artículo 748.- En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación. Se observaran las normas siguientes:

I.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas...

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

IV.-Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que jueguen convenientes. Junta si ésta permanente y en caso contrario se reunirá al Presidente de la Junta de Conciliación de Conciliación permanente o de conciliación y Arbitraje más próximo."

Aquí se puede apreciar que el procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación es más breve que el contemplado por la Ley de 1931, en virtud de que consagra un procedimiento rápido que lo único que pretende es ver si existe la posibilidad de conciliar, de lo contrario se procede a la tramitación del juicio respectivo, es decir, a la etapa del arbitraje.

En el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos indicativos particularmente, es decir los relativos a conflictos individuales, los artículos relativos a la conciliación son los que a continuación se detallan.

"Artículo 752. El Pleno a la Junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que recita la demanda, y apercibirá a las partes, de tener el demandado por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

El hecho de que las partes no concurren a la etapa de conciliación implica inferior lógicamente que no denotan intención alguna de arreglarse, lo cual debería ser que la autoridad laboral obligara a las partes a comparecer de manera tal, es decir, aplicando incluso medios de apremio y proponer formas de solución, impulsando a las partes a concluir el pleito en beneficio de ambos, asimismo

hacerles ver las ventajas y desventajas que trae consigo el procedimiento.

Lo anterior implicaría que un porcentaje bastante considerable de conflictos de trabajo se terminarán en la primera etapa del procedimiento, es decir, que la conciliación o bien esta podría hacer durante el mismo.

"Artículo 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las siguientes normas:

1.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio.

2.- El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto.

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

Respecto al artículo 752 al igual su similar de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establece que la Junta deberá celebrar una audiencia de conciliación aunque el expediente lo recibiere de una Junta de Conciliación cuya principal función fuere la de solucionar los conflictos mediante el avenimiento, ello resulta la importancia de la Figura conciliatoria que se toma en cuenta tanto cuando el asunto se presente ante la Junta de Conciliación como en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte el artículo 753 es claro en que la decisión para conciliar la deberían tomar únicamente los contendientes, y más aún reclama que la auxiliar y los demás representantes, después de escuchar las opciones de las partes podrá proponer una solución para la terminación del conflicto, lo cual no significa que dicha proposición tenga el carácter de obligatorio.

Finalmente para terminar con el análisis de la ley Federal del Trabajo de 1970, trataremos muy superficialmente la función conciliatoria dentro de la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en los cuales la Junta deberá procurar ante todo que las partes lleguen a convertir respecto de sus diferencias, intentando la conciliación en cualquier estado de procedimiento hasta antes de la resolución.

Lo mas sobresaliente de la Ley Federal de Trabajo de 1931, es que no hace referencia a la Conciliación dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos de una naturaleza económica y la Ley de 1970 contempla todo un conjunto de normas relativas a la conciliación que representa una gran importancia en virtud de que si el promoverse a la audiencia, se le tienen por desistido de su solicitud y en el caso del demandado, se le tendrá por inconforme con todo el arreglo.

Si ambas partes concurren a la audiencia conciliatoria, narraran sus peticiones a la Junta, quien después de oír sus alegaciones las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, en el que la autoridad podrá hacer sugerencia para que las partes logren el avenimiento.

Si las partes logran avenir sus diferencias, deberá, celebrar un convenio con el cual se dará por terminado el conflicto. El convenio

que se celebre obviamente tendrá que sea aprobado por la Junta para que de esa manera produzca todos los efectos jurídicos inherentes e incluso con la misma fuerza de un laudo.

Lo importante de tratar a la Conciliación es este tipo de procedimientos, es sin lugar a dudas para encontrar un adecuación a las necesidades que representa el hecho de solucionar los conflictos de naturaleza económica y forma más rápida, ya que de lo contrario traería como consecuencia lógica, una grave pérdida económica.

Habiendo realizado breves comentarios de la Conciliación laboral en las Leyes de 1931 y 1970 es factible que hablemos de ella como se encuentra inmensa en la Ley Federal de Trabajo después de la reforma por la que paso en el año de 1980, enfocándola de forma particularizada dentro del procedimiento laboral ordinario, por ser los conflictos naturales la asamblea jurídica los que más frecuentemente se ventilan en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

"Artículo 873. El pleno o la Junta especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciban el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes que haya recibido el escrito de demanda..."

Del presente artículo se desprende, a diferencia de lo contemplado por la Ley de 1931 que señalaba una audiencia de conciliación, una mas para demanda y excepciones y una tercera para ofrecimiento y admisión de pruebas. Mientras que la Ley de 1970 reduce procedimiento a dos audiencias, una de conciliación, demanda y excepciones y otra de ofrecimiento y admisión de pruebas,

finalmente la reforma procesal de 1980 transforman lo que inicialmente se llevó en tres audiencias y posteriormente en dos, para establecer una sola audiencia denominada de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

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

El presente artículo lo anteriormente señalado en el sentido de que por economía procesal, la reforma de 1980 redujo a sólo una de las etapas del procedimiento.

"Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecen personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderado,

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

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 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimiento de Ley.

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

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

Analizando el presente artículo, nos explicamos la serie de anomalías como la contenida en la fracción I, en el sentido de que señala que a la audiencia de conciliación deberán comparecer las partes sin sus apoderados o representantes, por lo que de ese modo se impide y ataca a la garantía de defensa para las partes en conflicto, pero principalmente par la clase trabajadora que entre los patrones se encuentra en clara inferioridad tanto en el aspecto económico en el educativo, en la mayoría de los casos.

En ese sentido Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, comentan los siguientes: "El precepto que se comenta incurren fallas técnicas y es contrario a la realidad es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesorada por sus representantes o abogados en el periodo conciliatorio. Además esta medida es contraria a los intereses de los trabajadores." 36.

36. Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Quincuagésima tercera edición, Porrúa México , 1985 . 403.

Este artículo trata específicamente de la etapa conciliatoria, pero el legislador olvida un poco aquella preocupación que mostraba en la etapa en comento, es decir, insistir en conciliar, como sucedía en el procedimiento contenido en la Ley de 1931, en donde prácticamente se celebraban tres audiencias de conciliación e incluso la Ley citada facultaba a la Junta para opinar sobre posibles soluciones, con el fin primordial de poder finiquitar el conflicto.

Lo anterior se trabajó que la práctica cotidiana realizada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actualmente en gran mayoría de asuntos la etapa conciliatoria no se toma muy en cuenta y se opta pasar directamente a la etapa de arbitraje.

Por otro lado, esa determinación del legislador, es un tanto deficiente en el sentido de que serán las conciliaciones en las que se reúnan al trabajador y a los patrones personalmente, porque en el segundo de los casos, el patrón como persona moral necesariamente tiene que ser representado en juicio, lo que traduce en desventaja para la clase trabajadora, quien se deberá enfrentar en la mayoría de los casos a por lo menos una persona conocedora de la materia que lógicamente velará por los intereses de la empresa patronal que requirió sus servicios.

Ahora bien, analizando la práctica jurídica de la actualidad, encontramos que en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el gran cúmulo de trabajo que tienen, poco caso le hacen a la conciliación lo cual resulta contraproducente en el sentido de que si aplicará más esta figura sacarán con mayor frecuencia y rapidez los asuntos, disminuyendo las cargas de trabajo de las Juntas en beneficio de trabajadores y patrones.

En otro orden de ideas, la fracción II del artículo en comento es completamente nula, en virtud de que en la generalidad nunca interviene la Junta exhortando a las partes para que concilien, ahora bien, la fracción IV solo es utilizada como una táctica dilatoria, que en la mayoría de los casos la parte demandada cuando no trae contestada la demanda o preparadas las utiliza, mientras que el actor con la idea de que se resuelvan los conflictos y engañando por el abogado patronal, suspender la audiencia por pláticas conciliatorias, pláticas que jamás culminan satisfactoriamente por lo general.

Consecuentemente en la realidad actual, la conciliación será una etapa que se celebrará de "jure" más no de "ipso", por lo obsoleto que resulta la incomparecencia de apoderados en ese momento, por lo que con ello se violarán las garantías de libertad de ocupación consagradas en la Constitución.

Lo anterior resulta preocupante en virtud de que esa limitación que se impone a los abogados, no sólo contra la libertad de ocupación mencionada, sino que también, en contra de los intereses de la clase trabajadora, porque tratándose de personas morales, necesariamente tienen que ser representados y eso es una gran desventaja.

4.3.- LA CONCILIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA.

Respecto la figura conciliatoria dentro del procedimiento laboral ordinario, existen algunos criterios que por la importancia que representan no permitimos transcribir;

**"AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES
COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA**

Conforme al artículo 876 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados, patrones asesores, o apoderados. Ellos porque se trata de que el actor y demandado, solos y directamente con la única intervención de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalidades, es decir, aquellos que por su naturaleza y trascendencia requieren de la presencia del afectado, agradando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen a la etapa de demanda y excepciones personalmente esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente por tanto las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducidas las demandas o tener por contestada esta en sentido afirmativo, sólo son operante en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Procedente Referencia

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal en Materia de Trabajo del primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y al Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito 7 de agosto de 1989.

Unanimidad de votos (4) Ponente Juan Díaz Romero
Secretario: Carlos Ronzon Sevilla
Lic: Zambrano

De las tesis jurisprudencial expuesta, se desprende que incluso los más tribunales en materia de trabajo, incurren en toda una serie de irregularidades, considerando de manera por demás particularizando en forma rigurosa en los siguiente extremos. Primeramente cae en el error de contemplar que en la etapa conciliatoria, las partes deberán comparecer en forma personal, sin abogados, patrones o asesores, contando con ellos la libertad ocupacional de los abogados, patrones o asesores, coartando con ello la libertad ocupacional de los abogados, y por consiguiente atentando contra la garantías constitucionales, argumentando equivocadamente que se trata de un acto personalísimo; por otra parte establece que la junta intervendrá como intermediaria, cosa que en la practica profesional no se lleva a cabo, en virtud de que autoridades laborales no muestran interés respecto de la conciliación.

Otra tesis jurisprudencial relacionada con el tema que nos ocupa, es la que a continuación se transcribe:

AUDIENCIA, ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO.

El artículo de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692 pues el primero de ellos dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y, agrega, sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I,) pero esta prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para las diversas etapas de demanda y excepciones y

ofrecimiento y admisión de pruebas, según se puede constar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados precepto, donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regula por lo dispuesto en el artículo 692 de la propia Ley donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo son las etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto, es que a las etapas de demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas, se exige que asita un persona física, sea el directamente interesado o su moderado y estos así, porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratifican, modificar, aclarar, objetar, replicar o contra repetir, etc; lo que no podría efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamiento contenidos en escritos.

Aunque Directo 96/82.- Jaime Herrera Álvarez.- 22 de octubre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Marco.- Secretario; Jorge Valencia Méndez.

Procedentes;

Amparo Directo 142/82.- Cristóbal Hernández López.- 6 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente Efrain Ochoa.- Secretaria Guadalupe Casas.

Amparo Directo 529/81.- Guillermo Martínez Cortés.-27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria Araceli Cuellar Mancera.

Amparo Directo3/82. Guillermo Martínez Cortés.- 27 de agosto de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Araceli Cuellar Marcera.

Amparo Directo 338/82.- Banco de Crédito Rural del Istmo, S.A.-
24 de septiembre de 1982.- Unanimidad de votos.- Ponente.- Alfonsina
Berta Navarro Hidalgo.- Secretaria: Araceli Cuellar Mancera.

De la jurisprudencia descrita se desprenden los mismos razonamientos señalados respecto de la tesis anteriormente expuesta, por lo que resultaría repetitivo reiterarlos, pero es preciso dejar muy claro que ambas impiden la comparecencia de apoderados o representantes legales a la etapa conciliatoria, limitando la actividad de los abogados en su perjuicio y en el de la clase trabajadora, porque como hemos salado con anterioridad la parte patronal en el caso de las personas morales, generalmente son representadas por abogados.

4.4.- CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA DOCTRINA.

Generalmente en la doctrina al tocar el tema de la conciliación, se hace referencia de la importancia tan grande que representa en todos los ámbitos, es decir, en los campos políticos, económico y social porque representa el medio más importante para reestablecer la paz un solo a nivel nacional sino a nivel mundial e incluso como anteriormente lo tratamos en el capítulo relativo a los antecedentes, ia conciliación ha sido formada en cuenta a nivel mundial desde tiempo atrás por ser uno de los instrumentos más utilizados para solucionar las controversias que se presentan.

4.5.- CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Creemos que la Ley Federal del Trabajo. no regula en forma adecuada la figura de la conciliación y por consiguiente la

desaprovecha, en virtud de aplicarse un criterio más adecuado al regular el procedimiento que se debe seguir en la etapa conciliatoria, se lograría una mayor solución de los conflictos por esta vía disminuyendo en gran escala el exceso de trabajo que en la actualidad tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Algunas cuestiones que estimamos destinada y que se encuentran plasmadas en la Ley son las siguientes:

En la etapa conciliatoria se lograría una mayor aplicación de esta figura si las partes concurrieran a la misma acompañados de su representante o apoderado legal.

Por otra parte se debería obligar a las autoridades laborales a exhortar verdaderamente a las partes para que concilien sus intereses, escuchando primeramente sus puntos de vista y aportando otros para lograrlo.

4.6.- CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LA JURISPRUDENCIA.

Como se podrá observar, dentro de los criterios jurisprudenciales, no existe una amplia gama en lo relativo a la conciliación dentro de los procedimientos ordinarios tramitados en las juntas de conciliación y arbitraje, situación que obedece básicamente a que esta figura jurídica nace o se crea en base a diversos criterios emitidos en un mismo sentido respecto de tal o cual tema.

En este orden de ideas podremos apreciar que si a lo largo de la presente investigación hemos observado que en el transcurso del tiempo la problemática social que existe dentro del derecho laboral, se

ha venido incrementando día a día ya que el hombre a pasado a ser el enemigo principal del mismo hombre y dentro de las relaciones laborales existen cada vez mas conflictos que incluso llegan a ventilarse dentro de las juntas de conciliación y arbitraje en donde la figura de la conciliación prácticamente es obsoleta ya que básicamente los laudos atacan violaciones que se dieron durante el procedimiento y nunca aluden a violaciones que se hayan generado durante la audiencia conciliatoria, para crear criterios en un solo sentido que puedan dar la pauta a el nacimiento de jurisprudencias en esta materia tan importante como lo es la conciliación en materia de trabajo. Lo anteriormente narrado constituye básicamente el problema por virtud del cual no exista mucha jurisprudencia que haga o que obligue de una manera ordenada a la resolución de los conflictos laborales en la vía de conciliación.

4.7.- CRITICA DE LA CONCILIACIÓN EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

A lo largo de la historia nos hemos encontrado con el fenómeno que existen dentro de las juntas de conciliación y arbitraje en donde las cargas de trabajo son abrumadoras y por tanto el personal que existe en las mismas resulta insuficiente para sacar a delante toda la amplia gama de juicios laborales que en cada una de las juntas especiales se tramita.

Derivado de lo anterior dentro del personal que existe en cada una de las juntas de conciliación y arbitraje , tanto en el ámbito local como en el ámbito federal muy poco o casi nada del mismo se avoca única y primordialmente a la conciliación

Dentro de ese contexto , la conciliación ocupa un lugar nada preferencial dentro de las juntas de conciliación y arbitraje lo que

ocasiona que la paz que debería de existir dentro de las relaciones obrero-patronales se deteriora con cada juicio existente y ello impide asegurar un crecimiento económico sostenido en bienestar de todos, utilizando y aplicando a la conciliación con mayor frecuencia dentro de los procedimientos laborales, con una participación más estrecha de las autoridades.

4.8.-PROPUESTAS .

4.8.1.- OBLIGATORIEDAD DE LA PARTICIPACIÓN DE APODERADOS DEL TRABAJADOR EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

El presente tema , se encuentra encaminado a que las partes de un conflicto laboral necesariamente debería estar patrocinados en la etapa conciliatoria por sus apoderados o representantes legales, quienes contando con los conocimientos necesarios en el ámbito del Derecho del trabajo serian la guía para encontrar a través de la conciliación una solución equitativa y favorable para los intereses de sus representados, inclinándonos mas en lo relativo a la clase trabajadora que dentro de los procedimientos laborales es la clase económicamente débil..

Como en lo general la clase trabajadora desconoce sus derechos laborales , exista la posibilidad de que al presentarse solo a la audiencia conciliatoria se le pueda orillar a alguna renuncia de sus derechos laborales por parte del patrón , lo cual atentaría con la esencia misma de lo que significa gramaticalmente la conciliación es decir, componer o ajustar los ánimos que se encuentren opuestos, lo que traería consigo una renuncia de derechos que se encuentra prohibida por el artículo 33 de la Ley Federal del trabajo que en

términos generales establece que será nula la renuncia que los trabajadores hagan de alguna prestación que derive de sus servicios prestados, cualquiera que sea el nombre que se le de.

La idea de que el actor y el demandado deban comparecer personalmente al periodo conciliatorio directamente con la única intermediación a la Junta, no es mala si no tomamos en cuenta que se trata de actos llamados personalísimos, que necesariamente requieren la participación de los afectados, pero sería mucho más práctico y eficaz que necesariamente se hiciera obligatoria la participación de apoderados o representantes legales en esta etapa tan importante del procedimiento, lo cual no implicaría de ninguna forma que por ese solo hecho se perdiera el calificativo de actos personalísimos.

En ese sentido se lograría un mejor entendimiento entre los abogados, que además de ser concedores de la materia laboral y de estar apartados de rencor que pudiera sentir el trabajador y el patrón, quienes lógicamente creerán tener la razón, actuarían con mas frialdad dentro del conflicto, contando obviamente con el consentimiento de su representado.

Por tanto resulta claro que el hecho de impedir la comparecencia de representantes a la etapa conciliatoria perjudica en mayor porción a los trabajadores, quienes generalmente se encuentran en estado de inferioridad en relación con los patrones, en el ámbito social, cultural y político, pero fundamentalmente en el campo económico.

Por todo lo anterior, concretamente se considera prudente realizar una modificación a lo que dispone la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo como a continuación se indica:

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

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, con o sin abogados, patrones, asesores o apoderado:

Ordenamiento legal que debiera decir ; las partes comparecerán a la junta con apoderado abogado..."

Realmente la inquietud de que comparezcan asesorados es porque generalmente en los conflictos individuales, siempre el trabajador será una persona física, mientras que por el contrario el patrón será moral por ser una ficción jurídica que por el contrario será creada por nuestro derecho, debe ser representada por una persona física que en su mayoría es un abogado. Además el artículo original viola lo que dispone el artículo 5o. Constitucional que a la letra dice:

"Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta Libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se atacan los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad..."

Analizando el precepto legal invocado y aplicándolo a la etapa conciliatoria del procedimiento laboral el hecho de impedir la comparecencia de apoderados o representantes legales, viola en forma parcial la garantía de libertad de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo el propio artículo señala que dicha libertad solo podrá vedarse por mandato de autoridad judicial cuando se ataquen los derechos de las terceras personas, y el hecho de impedir la comparecencia de abogados, asesores o apoderados legales a la etapa conciliatoria, como lo dispone el artículo 876 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, resulta violatorio de la garantía de libertad de trabajo consagrada en el propio artículo 5o. Constitucional, en virtud que la simple participación de las partes con sus apoderados legales, de ninguna forma atenta contra los derechos de terceros, sino por el contrario las podría favorecer, es decir, a lograrse una conciliación provocada por lo representantes con el consentimiento de su representado, ahorraría tiempo tanto para los propios interesados como para el propio personal de las Juntas.

En la inteligencia de que con la participación de apoderados o representantes legales no se disminuirá el calificativo que se ha dado de actos personalísimos a los que se hacen valer en la etapa conciliatoria por las partes, sino por el contrario se lograra en mayor proporción de los conflictos tanto individuales como colectivo se terminen mas rápido y equitativamente en favor de las partes.

Lo anterior resulta lógico tomando en cuenta que en todas las actividades nuevas que se nos presentan cotidianamente, resultan difíciles de apreciar y dirigir, sobre todo cuando se trata de tomar una determinación como suele ser cuando un trabajador y un patrón se enfrentan ante una autoridad para tratar de resolver un problema, lo cual no sucedería si existe una persona que se encuentre a su lado haciéndole ver cuales serian las ventajas de llegar a un arreglo por la vía conciliatoria, sin que ello implique renuncia de algún derecho y dentro de un ámbito de paz y cordialidad mutua de las partes dejando plasmada su voluntad y consentimiento en un convenio que deberá ser aprobado por las autoridades laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este sentido la proposición es lograr una reforma a la etapa conciliatoria, considerando que de lo contrario se ataca a la finalidad principal de la conciliación que es la de tratar de lograr una estabilidad laboral en un ambiente de paz, de una forma sencilla, rápida y sobre todo equitativa en favor tanto de los mismos afectados como de las propias Junta de Conciliación y Arbitraje.

4.8.2.- LA CREACIÓN DE PERSONAL TÉCNICO ESPECIALIZADO EN MATERIA CONCILIATORIA.

Si la problemática derivada de las relaciones de trabajo suelen ser desagradables y motivar situaciones de enojo e intranquilidad y desajustes sociales y la conciliación contemplado como el medio idóneo para alcanzar la paz social, necesariamente requiere para lograrse de una persona con características especiales a la que en lo sucesivo denominaremos "conciliador".

Es preciso aclarar que lo anterior no supone que el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sea eficaz, sino que lo que se pretende es hacer notar que para inducir a las partes afectadas por un conflicto laboral, no solo se requiere de conocimientos jurídicos, sino de algunas otras características o cualidades personales que pueden ser innatas o adquiridas mediante una constante preparación.

Hecho la anterior declaración, diremos que si las Juntas se integran en forma tripartita, es decir, con representantes del capital, gobierno y trabajo, no sería mala idea crear una cuarta persona para desempeñar únicamente el cargo de conciliador e incluso podría crearse un órgano colegiado para conciliar. Ahora bien, tratarse de conciliador individual o colectivo, se deberá de tratar de personas que posean conocimientos jurídicos en el campo del derecho laboral y

otras características; una de las principales cualidades de el conciliador es, sin duda alguna la imparcialidad para que las partes tengan confianza ante el, ya que es de mucha importancia encontrarse ajeno a los problemas que se resuelven, además de que el primer momento que alguna de las partes denote la más mínima inclinación para el lado contrario, sería suficiente para que no prospere la conciliación.

Tomando en cuenta que la conciliación no es una función nada fácil, requiere también de una intensa dedicación por parte de quien la pretende hacer valer, para hacerse llegar de todos los elementos necesarios para convencer a los contendientes no sólo en la etapa de conciliación, sino en cualquier estado del procedimiento.

Otras cualidades humanas e innatas que deberá tener el conciliador es un amplio criterio, mucho ingenio e iniciativa para lograr convencer a las partes, ya que cada uno de los asuntos a conciliar es distinto.

Ahora bien, existen de igual forma otros tipo de cualidades como pueden ser las relaciones humanas para mostrar a las partes cortesía, rectitud, discreción y convencimiento, además de ser paciente para saber escuchar los puntos de vista de los interesados y ponerse a su altura para lograr un pleno entendimiento.

Por otra parte, el conciliador debe tener pleno conocimiento del Derecho del Trabajo, es decir, debe existir perfecto dominio de las leyes y normas aplicables al caso concreto lo anterior para que dentro del periodo conciliatorio no existe renuncia de los derechos laborales.

Para lograr una culminación satisfactoria a través de la conciliación, la autoridad encargada deberá apegarse al consentimiento de los contendientes, y asimismo podrá hacerse llegar todos los elementos que considere necesarios para lograr avenir a las partes.

Finalmente, si tomamos en cuenta que actualmente en nuestro país los conflictos laborales de todo orden, aumentan en una proporción sin medida porque la clase trabajadora ha despertado por la problemática social y que la conciliación disminuye la cantidad de juicios existentes, es decir, aligera la labor de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resulta indispensable la participación obligatoria de apoderados y representantes legales a la etapa conciliatoria y la creación de personal especializado para aumentar el número de juicios que concluyan en esta etapa procesal o en cualquier momento del procedimiento.

En la inteligencia de que la conciliación supera el descontento que puede generar laudo, que por lo general no siempre llega a ser la solución más justa de los problemas, es decir, por ejemplo si un trabajador fue despedido injustificadamente y por alguna deficiencia dentro del procedimiento, por una mala declaración de sus testigos o porque el día de la audiencia testimonial no se presentan éstos, se absolverá al patrón de todas las prestaciones reclamadas por el actor. Así mismo puede suceder a la inversa, esto es, que el patrón habiendo despedido justificadamente a un trabajador y teniendo todos los elementos de convicción para demostrarlo, no lo haga porque le fallan sus testigos o ratificantes.

Por todo eso, la conciliación es el camino mas adecuado para resolver esas diferencias, logrando que las partes alcancen una solución deseable para ambos.

Finalmente, para concluir la presente investigación que a través del tiempo y para todos los lugares del mundo, en el ámbito jurídico la conciliación será el camino más viable para lograr la solución de los conflictos de manera equitativa y pacifica en favor de los intereses de la sociedad. En general en el ámbito laboral.

C O N C L U S I O N E S

A lo largo del presente tema de investigación, nos hemos dado cuenta que la conciliación como figura central, es y seguirá siendo una de las formas auto compositivas del litigio más recomendables para la solución de los mismos, ya que resulta ser una formula apropiada para mantener o en su defecto restaurar la paz y tranquilidad en los conflictos laborales por la molestia y rencor que por si mismos generan los conflictos entre el capital y el trabajo, desprendiéndose de todo ello las conclusiones siguientes:

PRIMERA.- Podemos considerar a la figura conciliatoria como tal como una de la instituciones de orden público de mayor importancia por su carácter de auto composición para la solución de la diferencias en los distintos campos del derecho y por ende resulta ser trascendental para la solución de los juicios laborales.

SEGUNDA.- La conciliación es fundamental dentro del Derecho del Trabajo, ya que juega un papel trascendental y de mucha importancia para mantener el orden social dentro de un marco de condiciones armónicas.

TERCERA.- Consideramos que para lograr los fines primordiales de la conciliación es necesario modificar la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que la comparecencia de las partes a esta etapa procedimental sea asistidos de sus apoderados legales, asesore o abogados patronos.

CUARTA.- También resultaría conveniente para los fines de la conciliación modificar la fracción VI del artículo 876 de la Ley Laboral, haciendo obligatoria la comparecencia de las partes a la etapa conciliatoria.

QUINTA.- Para robustecer la mayor aplicabilidad de la conciliación dentro de los procedimientos laborales es necesario incrementar el número de funcionarios cuya función principal sea la de acercar a los contendientes a un arreglo satisfactorio para que a través de la conciliación diriman sus diferencias.

SEXTA.- En la época conciliatoria el trabajador, el patrón y la autoridad laboral, deben establecer distintos puentes de comunicación permanentes, con el objeto principal de que conjuntamente encuentren el mayor número de soluciones a los conflictos entre el capital y el trabajo.

Las conclusiones aquí expuestas no significan críticas, sino simples inquietudes que se expresan con el propósito fundamental de influir en el ánimo del legislador para lograr modificar la etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario laboral, y principalmente hacer que la aplicación de dicha figura sea mas eficaz, aplicable y dinámica y deje de ser un simple formulismo dentro del procedimiento laboral.

Lo anterior quiere decir, que para que se de el verdadero cumplimiento a la aplicabilidad de dicha figura, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben inclinarse con mayor objetividad hacia la conciliación, lo que traería como consecuencia lógica, cumplir con la finalidad conciliatoria para la cual fueron creados dichos tribunales, logrando con ello que se causen daños patrimoniales a las partes y por tanto disminuir en un número considerable las excesivas cargas de trabajo que existen ante las diferentes Juntas Especiales.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-ALFONSO GUZMAN, Rafael J. El Derecho del Trabajo. T-II. El Derecho del Trabajo en Venezuela. UNAM, México. 1974
- 2.-ALFONSO GARCIA, Manuel Curso del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición Ariel, España, 1973.
- 3.-BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Trillas, México, 1989
- 4.-BRAVO GONZALEZ, Agustín y Beatriz Valdez, Primer Curso de Derecho Romano. Undécima Edición Pax, México 1984.
- 5.-CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo, Derecho del Trabajo. T-1. Temis Colombia 1961
- 6.-CASTOREÑA, J. Jesús . Tratado de Derecho Obrero. Jaris, México, 1974.
- 7.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica, Jus. México 1976.
- 8.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Tercera Edición, Trillas, México 1989.
- 9.-DÁVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1985.
- 10.-DE BUEN L. Néstor, Derecho del Trabajo. T-1. Cuarta Edición, Porrúa, México 1981.
- 11.-DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Duodécima Edición, Porrúa, México 1990.
- 12.-FLORES GOMEZ GONZALEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésimo tercera Edición, Porrúa México 1984.

13.-GONZALEZ CHARRY, Guillermo. El Derecho Latinoamericano Del Trabajo. T-1.. El Derecho del Trabajo en Colombia. UNAM, México 1974.

14.-HOYOS, Arturo . El Derecho Latinoamericano Del Trabajo. T-II. "El Derecho del Trabajo en Panamá". UNAM, México, 1974.

15.-MONTENEGRO VACA JOSE. "La Conciliación en el Derecho del Trabajo". Editado por el Congreso Internacional del Trabajo y Previsión Social. México, 1980.

16.-PEREZ PATON, Roberto. El Derecho Latinoamericano del Trabajo T-1. "El Derecho Boliviano del Trabajo". UNAM, México 1974.

17.-PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1975.

18.-R. TISSEMBAUM, Mariano. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T-I. "El Derecho del Trabajo en la República de Argentina." UNAM, México, 1974.

19.-SEHREGLE, JOHANNES. "La Conciliación en América Latina". Editado por el Congreso del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.

20.-TRUBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico del Derecho-Procesal del Trabajo Porrúa, México, 1978.

21.-TRUBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa México, 1992.

LEGISLACIÓN

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos , comentada por David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero.- "Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, Porrúa, México 1999.

2.-Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Quincuagésima tercera Edición, Porrúa, México, 1985.

3.-Ley Agraria y Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios. Tercera Edición, Porrúa México, 1992.

4.-Ley Federal de Protección al Consumidor. Código de Comercio y Leyes Complementarias, Quincuagésima sexta Edición, Porrúa, México, 1998.

OTRAS FUENTES

1.-PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimocuarta Edición Porrúa, México, 1998.