



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

EL CONCILIADOR EN LAS JUNTAS DE
CONCILIACION Y ALBITRAJE EN CONFLICTOS
INDIVIDUALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CARLOS JOSE DE JESUS ZUÑIGA OSIO



MEXICO, D.F. CIUDAD UNIVERSITARIA,

2004



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
AV. INDM 11
MEXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:-

El alumno: **CARLOS JOSE DE J. ZÚÑIGA OSIO**, con número de cuenta 75427540, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL CONCILIADOR EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS INDIVIDUALES"**, bajo la dirección de la Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **JUAN PABLO MORAN MARTINEZ** en el oficio con fecha 4 de febrero de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Agradecidamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 17 de febrero del 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
Y DE LA
LIC. GUILLERMO HORRERO BAINA
Seguridad Social
del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.- Alumno (a).

El presente estudio se dedica:

A mi **Padre**, de tu ejemplo aprendí que
el trabajo engrandece al hombre. (+)

A mi **Madre**, que me enseñó que
el Conocimiento lo dignifica.

A mi **Tío Humberto**, su ser me enseñó a
crecer.

Para **Shely**, esencia de mi destino.

A mis **Hijos**, móvil de mi crecimiento
y dignidad.

A la **UNAM**, en donde está el Conocimiento
que me dio la Libertad y la Igualdad para
ser de lo mejor.

A los **Maestros**, excelencia distintiva
de ésta **Facultad**.

A **Francisco Rueda**, su deber ser,
me enseñó a ejercer.

A **Dinorah, Rosalinda y Sergio**, por su
apoyo y confianza.



**EL CONCILIADOR EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE EN CONFLICTOS INDIVIDUALES**

ÍNDICE GENERAL

Introducción: I

CAPÍTULO 1

**LIMITACIÓN DEL TEMA, PARTES Y PROCEDIMIENTO,
CONCEPTOS :** 1

1.1. CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO: 1

1.2. AUTORIDADES DE TRABAJO: 3

 1.2.1. Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales 4

 1.2.1.1. Conciliación 7

 1.2.1.2. Arbitraje 8

1.3. FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE LOCALES 10

 1.3.1 Conciliador 11

1.4. DERECHO PROCESAL 12

1.5. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO 13

1.6. ETAPAS DEL PROCESO LABORAL	13
1.6.1. La Presentación de la Demanda	14
1.6.2. Comparecencia	15
1.6.3. Conciliación	16
1.6.4. Demanda Contestación Excepciones y Defensas	17
1.6.5. Ofrecimiento de Pruebas	21
1.6.6. Desahogo de Pruebas	22
1.6.7. Laudo	25
1.6.8. Ejecución del Laudo	26
1.7. PARTES EN EL PROCESO LABORAL	26

CAPÍTULO 2

LA CONCILIACIÓN COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA. ANTECEDENTES

JURÍDICA. ANTECEDENTES	29
2.1. ANTIGÜEDAD	29
2.1.1. En Grecia	30
2.1.2. En Roma	30
2.2. DURANTE EL CRISTIANISMO	31
2.3. EN LA EDAD MEDIA	32
2.3.1 En España	34
2.3.1.1. Las Bulas Alejandrinas	35

2.4. EN MÉXICO	36
2.4.1. La Constitución de Cádiz	38
2.4.2. Principales Legislaciones Locales en Materia de Trabajo	50
2.4.3. Legislaciones Federales en Materia del trabajo	65
2.4.3.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931	66
2.4.3.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970	73

CAPÍTULO 3

LA CONCILIACIÓN, MARCO JURÍDICO	77
3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA	78
3.1.1. Artículo 123	81
3.1.2. Artículo 14	83
3.1.3. Artículo 16	85
3.2. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO GENERAL	86
3.2.1. La Etapa Conciliatoria	87
3.2.1.1. Dentro del Proceso Laboral	87
3.2.1.2. Fuera del proceso Laboral	92
3.3. LAS PARTES EN EL PROCESO	95
3.3.1. El Actor	98
3.3.2. El Demandado	99
3.3.3. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	101
3.3.3.1. Personal Jurídico en las Juntas	107

3.4. EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN	113
3.4.1. JURÍDICOS	115
3.4.2. ECONÓMICOS	118
3.4.3. SOCIALES	122

CAPÍTULO 4

EL CONCILIADOR, LA NECESIDAD DE UNA PREPARACIÓN ESPECIAL.	129
4.1. CARACTERÍSTICAS	132
4.2. FACULTADES	141
4.3. FUNCIONES	150
4.4. CAPACITACION ESPECIAL	156
<i>CONCLUSIONES</i>	160
<i>BIBLIOGRAFIA</i>	164

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de la conciliación, regularmente lo hacemos equiparándola con términos como la negociación o la transacción y para esto los mexicanos gozamos de buena fama, no hay quién no se jacte de ser un excelente negociador, después de todo, en toda la actividad humana nos encontramos negociando y conciliando o viceversa.

Lo hacemos con nuestros padres al solicitar un permiso, dinero o el carro; con nuestra pareja cuando vamos al cine y cuál película; con nuestros hijos y sus notas escolares; en la oficina y nuestras llegadas tarde y no se diga en el aumento de sueldo; en el microbús al dar el asiento a una dama que nos pide le demos nuestros libros para ahora cargarlos ella, y que me dicen de la ama de casa en el mercado; son ejemplos cotidianos, donde para evitar trivialidades conciliamos o negociamos.

La razón de evitar los problemas es que el ser humano busca una vida feliz, es su objetivo, tener armonía y cordialidad con sus semejantes y por eso también es importante que lo mismo suceda en sociedad, en nuestra sociedad.

Seguramente, esta actividad podrá ser de las mas

viejas del mundo y ha estado acompañando al hombre en el transcurso de su evolución y poco a poco la ha perfeccionado dándole formas para que tenga éxito en su misión.

En familia, se busca el momento solemne de la comida para exponer un problema que afecta al núcleo siendo moderado por el padre. Que tal las reuniones de los caballeros de la mesa redonda presidida por el Rey. Los consejos tribales con los *viejos* al frente y el nombramiento del guerrero con bandera blanca, personas especiales para el dialogo con el enemigo y los ejemplos son históricos, esto porque las consecuencias de un conflicto compete a más de los involucrados, una guerra mata civiles, unos esposos dejan hijos, siempre hay más daño cuando el conflicto no se ataja.

Esto lo entiende el hombre y decide regular las relaciones humanas y crea la Ley, luego a los Tribunales y a los hombres que la aplican, en éste ejercicio observa como los contrincantes suelen acercarse cuando se encuentran frente a frente y lejos de los factores que los hacen contender, por lo que la voluntad de conciliarse también la incluye en su Ley.

Y la va ampliando en todos sus códigos y ordenamientos regulando, que ante un conflicto ya

judicial, las partes previamente han de intentar conciliarse, y así, primero han de agotar su etapa conciliatoria y, en caso de no haber solución se pasará al juicio o arbitraje.

También el hombre vio como las partes negociaban, logrando lo que cada uno quería, pero cuando el otro no obtenía surgía el conflicto observando como el buen suegro aconseja a su hija, como el abuelo intercede ante el padre por su nieto, como el Rey escucha a sus consejeros y como el viejo orienta al jefe de la tribu, comprobando que la participación de la experiencia y la sabiduría ayudaba al ofuscado hombre a razonar y mediar sus diferencias y que los mejores consejeros eran gente con credibilidad, respeto, socialmente reconocidas y con la confianza de las partes, surgiendo así la figura del Conciliador.

Y al comprobar, en la solución de los conflictos, la eficacia de la participación del Conciliador, también reguló que durante la etapa conciliatoria participara un Conciliador.

Juntos en la Ley y sus procedimientos la Conciliación y el Conciliador poco a poco fueron incluidos en cuanta ordenanza surgía, ramificándose, extendiéndose y evolucionando junto con el Derecho, sin que el Derecho Laboral pudiera ser la excepción.

Se escoge el tema de la Conciliación, para recordar el objetivo del ser humano, vivir en paz y en armonía, ratificando así el pacto social que le permite progresar y lograr un desarrollo sostenido.

Las escuelas no pueden tener como objetivo el formar grandes abogados maestros de los juicios, no, la historia nos demuestra la eficacia de la aplicación de la conciliación, repasaremos la importancia que tenían aquellos encargados de Conciliar los Conflictos, el reconocimiento, reverencia y lugar que la sociedad les guardaba, personas que ayudaban a que cada quién lograra lo justo sin romper la armonía.

Pero, en ésta sociedad deformada por un alto espíritu de *competencia*, no de competitividad, en donde la máxima social es el *ganar*, se desprecia la solución pacífica del conflicto en donde hay que *ceder o dar* y se olvida que la Conciliación también nos puede llevar a *ganar, ganar, dos, no uno*, a veces no sabemos realmente que quiere uno y otro, cuando las más de las veces quieren cosas diferentes y esto lo puede ayudar a descubrir el Conciliador, logrando el final del conflicto.

Analizaremos el peso jurídico que se le da a la Conciliación fuera y durante el procedimiento

laboral, analizando como durante el conflicto se encuentra presente y que finalmente tiene el mismo peso jurídico que el Laudo que pone fin a un largo, desgastante, pesado y a veces, caro juicio.

Desarrollaremos la necesidad de que los actuales conciliadores se conviertan en la parte de una etapa, y como es que juegan múltiples elementos que no necesariamente son factores jurídicos, pero que afectan el final del juicio.

Expondremos la necesidad de contar con verdaderos profesionales de la Conciliación, personas que no tan sólo deberán ser especialistas del Derecho Laboral, sino que deberán de contar con una sensibilidad negociadora que sólo la experiencia, capacitación y vocación de servicio público pueden dar para lograr el sostenimiento de la Paz Social y el balance de los factores de la producción (trabajador-patrón) que permite que una Sociedad se mantenga en el camino de un Desarrollo Sostenido que tanta falta le hace a nuestro México.

CAPÍTULO 1

LIMITACIÓN DEL TEMA

PARTES Y PROCEDIMIENTO. CONCEPTOS

En el desarrollo del presente capítulo, definiremos lo que es la conciliación en materia laboral, delimitaremos el universo de nuestro tema en estudio, enunciaremos las partes que participan en la conciliación.

El lector podrá entender los pasos del procedimiento laboral, para así confrontarlo con la conciliación, encontrando fácilmente los pros y los contras para decidir si es conveniente conciliar o litigar.

1.1 Conflictos Individuales Del Trabajo.

El Diccionario Jurídico Mexicano de la UNAM, nos proporciona la siguiente "Noción Jurídica. En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos como consecuencia o con motivo del nacimiento o cumplimiento de las relaciones

individuales o colectivas de trabajo.”¹ Baltasar Cavazos Flores, nos señala que por conflicto de trabajo se entiende “todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, de la actividad laboral”.²

Los conflictos de trabajo son el resultado de la lucha social de clases, es decir, los conflictos de trabajo son la manifestación de la lucha de la clase desposeída de los satisfactores, que es la mayoría, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria, como consecuencia de una pésima distribución de la riqueza.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención en ellos.

La clasificación de los conflictos de trabajo se efectúa atendiendo básicamente a la calidad de los sujetos que participan en la problemática y los maestros Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina sostienen lo siguiente:

¹ Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo A-CH. Universidad Nacional Autónoma de México, Séptima Edición. Porrúa, México. 1997. pp. 619 y 620.

² CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Séptima Edición. Trillas, México 1992. p. 351

La clasificación del Mario de la Cueva, nos señala que existen los siguientes:

- “1° Entre trabajadores y Patrones,
Individuales y Colectivos
- a) Individuales de naturaleza Jurídica
- b) Colectivos de naturaleza jurídica y
- c) Colectivos de naturaleza económica”.³

La clasificación de Alberto Trueba Urbina, nos dice:

- “1° Entre obreros y Patrones: Individuales Jurídicos
- 2° Entre obreros y patrones: Colectivos Jurídicos
- 3° Entre obreros y patrones: Colectivos Económicos
- 4° Interobreros: Individuales y Colectivos”.⁴

1.2 Autoridades De Trabajo.

Se conoce como autoridades del trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, a quienes compete la aplicación de

³ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1976, p. 910

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1991, p. 175

las leyes y demás normas sobre el trabajo en sus respectivas jurisdicciones:

- 1.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
 - 2.- A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
 - 3.- A las Autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
 - 4.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
 - 5.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
 - 6.- A la Inspección del Trabajo.
 - 7.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
 - 8.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
 - 9.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
 - 10.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - 11.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje,
- y
- 12.- Al Jurado de Responsabilidades".

1.2.1 Juntas De Conciliación Y Arbitraje Locales.

El término de Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue incluido en nuestra legislación en la fracción XX del artículo 123 constitucional, no obstante que en el Diario de Debates de la Constitución de 1917, los

Constituyentes emplearon varios términos y así hablaron de los Tribunales de Trabajo, de Arbitradores, Juntas de Avenencia y otras más.

Algunos procesalistas consideran que el término de Junta de Conciliación y Arbitraje no es el apropiado, pues consideran que por su naturaleza y funciones que desarrollan tales autoridades, son verdaderos Tribunales de Trabajo, tanto en sentido amplio como en sentido estricto, ya que es un organismo que de conformidad con la Constitución y la Ley Federal del Trabajo interviene en la resolución de los conflictos obrero-patronales que se someten a su jurisdicción; de manera colegiada, en forma permanente.

El término jurídico, nos dice que son los órganos integrados por igual número de representantes obreros y patronales, que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser, conforme a la competencia derivada de la Constitución; Federales o Locales, de acuerdo con la función que realizan.

En la actualidad, aunque la normación del trabajo corresponde al Congreso General, su aplicación es compartida por las autoridades Federales y las Locales.

Así, la competencia a nivel Federal se fija por la Fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que enumera, con el auxilio reglamentario del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, las ramas industriales y el tipo de empresas que corresponden a ese nivel del poder político, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esa relación, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades locales del trabajo. Debe hacerse la aclaración consistente en que las autoridades de la Federación, serán auxiliadas por las locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, así como a seguridad e higiene.

En cada capital de entidad federativa, existe una Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la cual dependen las Juntas Especiales que desempeñan tanto las funciones conciliatorias como las de arbitraje, en los renglones industriales, materias y territorio asignados por el gobernador del Estado o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen, amén de su presidente, del personal jurídico integrado por actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales.

1.2.1.1. Conciliación.

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

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas de Torres en su Tratado de Política Laboral y Social, definen a la conciliación como: "...Un acto, un procedimiento y un posible acuerdo...", para ellos esto significa intercambio de puntos de vista, de pretensiones, propuestas; por procedimiento, la formalidad con que debe inducirse la coincidencia entre los pretensores en un problema jurídico o en un conflicto económico-social y como arreglo la ecuación perfecta pactada por las partes. Así con la anterior explicación podemos atrevernos a esclarecer la definición por ellos dada y decir que la conciliación es un acto formal en el cual hay intercambio de pretensiones que con ayuda de una fórmula propuesta por los pretensores se llega al arreglo de un problema jurídico o económico-social.⁵

⁵ ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanelas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social. "Instituciones Laborales y Sociales", Tomo II, Heliasta, Argentina, 1972. p. 175.

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

La conciliación es un medida para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo entre ellas mismas, es un proceso sistemático de discusión racional, con la ayuda de un conciliador, de los puntos en desacuerdo propuestos por las partes en litigio. La presencia de un tercero sirve para incluir nuevos puntos de vista, sugerencias y ampliación de conocimientos. Además, la dignidad del cargo se combina para facilitar la avenencia entre los disputantes.

1.2.1.2. Arbitraje.

El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con

arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo.

Merced a la peculiar evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada de un tercero para decidir las controversias entre partes cuya resolución someten éstos a su juicio de manera voluntaria, deviene en México en una figura equivalente a la jurisdicción en materia de trabajo.

El arbitraje laboral se concibe como una institución oficial con dos finalidades esenciales: primero, prevenir los conflictos entre los factores de la producción; y segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas.

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son creadas por disposición de ley, razón por la que tienen el carácter de organismos arbitrales públicos; en consecuencia, no se abandona a las partes ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso. Se confiere así a las Juntas el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las cuales se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones. De esta suerte, aunque formalmente se trata de organismos

administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son materialmente tribunales de derecho.

1.3. Funciones De Las Juntas De Conciliación Y Arbitraje Locales.

Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órgano representativo de los factores reales de poder, capital y trabajo, están consignadas expresa e implícitamente en el artículo 123 de la Constitución; y con este fundamento, las Juntas asumen, por sí mismas, las funciones que les corresponden.

a) FUNCIÓN SOCIAL-JURISDICCIONAL. Conocer y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, se desarrolla, en toda su amplitud, el acto jurisdiccional con un ideario de Justicia Social, que no tienen los Tribunales Judiciales.

b) FUNCIÓN SOCIAL-LEGISLATIVA. Se presenta cuando se modifican los contratos de trabajo, introducen nuevas modalidades o condiciones de trabajo y aumentan o disminuyen salarios en los conflictos colectivos de naturaleza económica, o bien, cuando crean el Derecho, su función se asemeja al acto legislativo, también lo es cuando expiden sus propios reglamentos interiores.

c) FUNCIÓN SOCIAL-ADMINISTRATIVA. La actividad de las Juntas es administrativa, cuando vigilan el cumplimiento de las leyes laborales y también cuando registran sindicatos, toman nota de los cambios de directiva, padrón de socios y reciben los contratos colectivos en calidad de depósito, para que surtan efectos jurídicos.⁶

1.3.1. Conciliador.

Es el fiel de la balanza en un conflicto, no se espera a que las fuerzas contrapuestas se destruyan, sino antes las integra para canalizarlas a través de la estructura jurídica, aprovechando la dinámica de su impulso.

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

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

⁶ MOLES Y ESCOBAR, Isabel, Tópicos Laborales, Litografía y Terminados El Pliego, México, 1995, pp. 26 y 27.

y Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales; en el primer caso pertenecen a la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

1.4. Derecho Procesal.

Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan con la aplicación de las normas de derecho sustantivo.

Con el objeto de describir de manera panorámica los diversos sectores del ordenamiento procesal mexicano, este puede dividirse en tres categorías:

a). El Derecho Procesal Positivo, comprende a las normas procesales civiles y mercantiles;

b). El Derecho Procesal Social, orientado por el principio de justicia social o de *igualdad por compensación*, dentro del cual podemos agrupar las disposiciones procesales laborales, agrarias y de la seguridad social y,

c). El Derecho Procesal Inquisitivo, en el cual quedan comprendidos los preceptos procesales penales, militares, administrativos y familiares, así como los de carácter constitucional.

1.5. Derecho Procesal Del Trabajo.

El Derecho Procesal del Trabajo funda sus principios en el Derecho Social, que establece normas tendientes a garantizar la superación del ser humano en todos los aspectos, a lograr una integración dinámica para obtener el mayor bienestar social, mediante la justicia social.

El Derecho Procesal del Trabajo apoya la función del Estado de impartir justicia social en los conflictos laborales, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; tutela los derechos jurídicos y económicos de la clase trabajadora, reivindicando sus derechos al producto íntegro de su trabajo.

Es mérito indiscutible de nuestra Carta Magna de 1917, el haber llevado a rango de garantía social el equilibrio económico y laboral con sentido de justicia social, buscando con ello armonía entre patrones y trabajadores.

1.6. Etapas Del Proceso Laboral.

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos

de naturaleza jurídica, cuando no exista señalamiento de tramitación especial, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos.

1.6.1. La Presentación De La Demanda.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes, interrumpiendo con ello el término de prescripción, no se exigen formalidades en las comparencias o promociones, sin embargo, la demanda deberá formularse por escrito, y debe de reunir los siguientes requisitos:

1. Nombre y domicilio del actor
2. Nombre y domicilio del demandado o ubicación de la empresa, establecimiento, oficina o último local o lugar de trabajo.
3. Prestaciones específicas que reclame el actor
4. Hechos en que se funde, y
5. Puntos petitorios.

Al escrito inicial de demanda, la parte actora debe acompañar los documentos que acrediten la personalidad y una copia para los demandados para

correrles traslado, con el objeto de que conozcan las pretensiones del actor.

Dentro de las 24 horas siguientes de haberse recibido la demanda, se dictará el acuerdo de admisión, señalando fecha para la celebración de la audiencia de **Conciliación, Demanda Y Excepciones Y Ofrecimiento Y Admisión De Pruebas**, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Luego entonces, la primera audiencia contendrá las siguientes ETAPAS PROCESALES:

1.6.2. Comparecencia.

En ésta etapa del procedimiento, las partes interesadas y llamadas a juicio se presentan ante la Junta y acreditan su derecho a ser oídos y vencidos en juicio, es decir, acreditarán su *personalidad*.

Cuando las partes son personas físicas acuden personalmente o en su lugar se presentan sus representantes legales mediante carta poder firmada ante dos testigos o ante notario.

Cuando se trata de personas morales asistirá quién acredite sus facultades por medio de poder notarial ser

el representante legal, quién también podrá otorgar verbalmente poder ante la Junta o ante dos testigos carta poder a la persona que le vaya a representar en juicio.

Puede ser llamado a juicio el *Propietario de la Fuente de Trabajo*, quién deberá comparecer acreditando su carácter de propietario, si resulta persona física o moral seguirá los lineamientos mencionados con anterioridad.

1.6.3. Conciliación.

Terminada la comparecencia, se abre la etapa de Conciliación, Demanda y excepciones y Ofrecimiento de Pruebas.

Procesalmente, es en éste momento en que por primera vez en juicio las partes pueden ser sujetos de un avenimiento resolviendo pacíficamente sus conflictos.

El Lic. Roberto Valdés Amézquita la define como "... una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral...". "Es un proceso de discusión racional, sistemática, con ayuda de un conciliador de todos los puntos de desacuerdo que oponen a las partes en un litigio". "El proceso de conciliación

posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de controversias de trabajo: la flexibilidad".⁷

Por medio de Conciliadores experimentados o por conducto de sus funcionarios integrantes, la Junta exhortará a las partes a que dimensionen sus pretensiones, ayudándoles a equilibrarlas y si de lo anterior resulta un acercamiento se llegará a un convenio que ponga fin al conflicto o bien se suspenderá la audiencia por pláticas entre las partes con la finalidad de afinar los detalles que puedan llevar a las partes a un convenio.

Podemos considerar que "... en las relaciones de trabajo, la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos, evitando la huelga o cierre patronal o en su caso, apresurar la reanudación del trabajo cuando éste se hubiera suspendido".⁸

1.6.4. Demanda, Contestación, Excepciones Y Defensas.

La demanda es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula una pretensión, expresando las

⁷ VALDÉS AMÉZQUITA, Roberto. "La Conciliación Laboral". Tribunal. México. Febrero de 1998, pp. 2 y

3.

⁸ Idem.

causas en que intente fundarse, ante el órgano jurisdiccional, y con la cual inicia un proceso y solicita un laudo favorable a su pretensión

La demanda es el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de la acción y plantea concretamente su pretensión ante el juzgador.

En el Derecho Procesal del Trabajo, no existe un precepto específico que regule, de manera sistemática, los requisitos que debe de reunir la demanda. Tratando de recoger el contenido de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, podemos señalar que, en los procesos individuales y colectivos de carácter jurídico, la demanda se reitera en dos momentos distintos: primero en forma escrita al iniciarse el procedimiento, y después, en forma verbal, una vez iniciado el procedimiento y terminada la etapa de conciliación, en la etapa de demanda y excepciones, dentro de la llamada audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones Y Ofrecimiento Y Admisión De Pruebas.

La etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial, se desarrollará en los siguientes términos:

- I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de

no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.

Comentario. *Por desgracia, en la práctica, rara vez se cumple con esta parte, en virtud de que con anterioridad se acaba de cerrar la etapa conciliatoria.*

II. El actor podrá modificar o ratificar su demanda y, la junta en ese momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión. De lo anterior se infiere, la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con el objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándole la garantía de audiencia y legalidad.

Comentario. *Aunque el párrafo no lo menciona, también se puede enderezar la demanda en contra de otras personas (físicas o morales), a las que se les llamará a*

juicio y con las cuáles también se ha de abrir y cerrar la etapa conciliatoria.

III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor, de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa.

IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes; debiéndose referirse a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido de que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En la contestación, el demandado podrá reconvenir o contrademandar al actor lo que estime procedente.

Comentario. *En este momento la demanda ya no podrá ser modificada y el demandado se ha manifestado, por lo que ambas partes conocen sus posiciones y en la mayoría de los casos, esto produce un acercamiento.*

V. De haberse opuesto la excepción de incompetencia el demandado deberá de contestar la demanda so pena de que, de no hacerlo, si la Junta se declara competente se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial.

Comentario. *Para el caso de que la incompetencia fuera procedente, la autoridad competente tendrá por nulo todo*

lo actuado, por lo que la etapa conciliatoria se deberá de agotar nuevamente.

VI. Las partes podrán una sola vez replicar y contrarreplicar a efecto de fijar con toda claridad la *litis contestatio*.

VII. Si el actor es reconvenido, podrá contestarla inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado.

En muchas ocasiones las partes prefieren evaluar sus fuerzas, pues la siguiente etapa será la de pruebas, por lo que es buen momento para solicitar la suspensión de la audiencia por pláticas conciliatorias.

1.6.5. Ofrecimiento De Pruebas.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las siguientes normas:

I. El actor en primer término ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte, y aquél tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. De no haber concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de audiencia, cuando existen circunstancias que la justifiquen.

IV. Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la ley establece bajo el principio de que, son admisibles todos los medios de prueba.

V. Concluido el periodo de ofrecimiento, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento.

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos.

Comentario. *Para este momento las partes conocen la peligrosidad de los elementos con que cuentan cada uno de ellos, lo que hace a uno más fuerte que al otro y*

se radicaliza la oportunidad de conciliación, sin que esto deje a un lado que al conocer las posibilidades de uno, el otro considere que es viable una negociación.

1.6.6. Desahogo De Pruebas .

Se le llama desahogo de pruebas al momento en que todas y cada una de las probanzas admitidas, se encuentra en la posibilidad de ser valoradas, es decir, cuando los testigos ya han declarado, las partes han sido interrogadas por su contraparte, las periciales han sido rendidas, las inspecciones se han llevado a cabo, es decir, ya no hay pruebas por rendir.

Se considera que en una sola audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas, difícilmente esto es posible por lo que se señala nueva fecha para la audiencia, aunque sigue siendo la misma de DESAHOGO DE PRUEBAS, la Junta dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio, ordenar cotejos e inspecciones y las demás de acuerdo a la naturaleza de las pruebas aportadas.

La audiencia de desahogo de pruebas, deberá desarrollarse conforme a las normas siguientes:

1. Abierta la audiencia, se procederá al desahogo de las pruebas previamente anunciadas y que se encuentren preparadas, primero las del actor y después las del demandado.

2. Cuando alguna prueba no pueda desahogarse, la audiencia se suspenderá para continuarla con posterioridad, imponiendo los medios de apremio necesarios para su debido cumplimiento.

3. Cuando faltaren por remitirse copias o documentos solicitados por las partes, la audiencia no se suspenderá y la Junta requerirá a la autoridad omisa para que se las proporcione.

4. Desahogadas las pruebas, en la misma audiencia, las partes podrán formular sus alegatos.

En este momento procesal es muy difícil que se considere que se pueda llegar a un acuerdo, ya la balanza se encuentra bastante clara y las expectativas del que tiene más pruebas a su favor crece de tal manera que prefiere esperar la emisión del Laudo que entrar en pláticas conciliatorias que no sean enriquecidas con propuestas más llamativas.

1.6.7. Laudo.

El término laudo, voz verbal de *laudere*, de *laus*, *laudis*, significa alabar, alabanza, luego en la Edad Media recibió otros significados, *fallar como arbitro*. En nuestros días, sentencia y laudo; en materia de trabajo se consideran sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por lo tanto, Laudo es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

Deberemos de entender como LAUDO LABORAL, a la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Por la naturaleza de su composición se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos, quienes al no encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la

autoridad jurisdiccional, así como todo arreglo o acuerdo inter-partes en un juicio laboral, debe estar contenido en un laudo, a efecto de que la decisión a la cual se llegue o el compromiso pactado, no carezcan de eficacia jurídica.

1.6.8. Ejecución Del Laudo.

La ejecución del laudo es la facultad de la Junta para hacer cumplir sus laudos.

El condenado goza de un término de 72 horas posteriores a la notificación del mismo para cumplirlo de manera voluntaria.

En caso contrario se solicitará el cumplimiento de manera forzosa, para lo cuál la autoridad primero le requerirá al condenado del pago, si no lo hace, se le embargarán bienes suficientes para garantizar los créditos.

Si el deudor persiste en su ánimo de no pago, después de un avalúo realizado por una persona que sea perito en la materia, se procederá al remate de los bienes embargados.

1.7. Partes En El Proceso Laboral.

Desde el punto de vista etimológico, la voz, parte, proviene del sustantivo latino *pars, partis* que corresponde a porción o fracción en nuestro idioma.

Lógicamente, parte es porción componente de un todo con el que guarda relación. El todo, a su vez, no puede dividirse en menos de dos partes.

En los negocios jurídicos en general se habla de partes para referirse a las personas que intervienen en ellos y que, en tal virtud, adquieren derechos y reportan obligaciones. El traslado de los sujetos de los negocios al campo del proceso en caso de litigio, los convierte automáticamente en partes, sin cambio alguno de su calidad jurídica. En el diccionario razonado de la legislación y jurisprudencia de Escriche⁹, se dice que litigante es "el que disputa en juicio con otro sobre alguna cosa, ya sea como actor o demandante o como reo o demandado".

La doctrina científica ha precisado la distinción entre los conceptos de parte en los actos o negocios que tienen lugar fuera de los tribunales y sujetos procesales y partes en el proceso jurisdiccional. Se

⁹ ESCRICHE. Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Segunda Edición. Librería e Imprenta de Ch. Bouret, Paris 1931, p. 1191.

evidencia el carácter distinto de los primeros frente a éstos, con sólo advertir que sujetos procesales son el juzgador y los litigantes y que únicamente estos últimos pueden ser partes.

Después de la breve pero concisa descripción del procedimiento laboral y de entender sus pasos e imaginar todas las circunstancias por las que se puede atravesar y de que no todo depende de una buena defensa o estrategia, sino que también juegan factores circunstanciales fuera del control de los litigantes, y de que las consecuencias pueden ser fatídicas para el patrono por el peso que significan los salarios caídos, o para el trabajador, que después de haber invertido tiempo y dinero y de que algunos le apuestan a sus especulaciones que se ven ensombrecidas cuando el laudo no les favorece, el lector puede convencerse de que la figura conciliatoria debe tomarse en cuenta y de que puede resolver muchos conflictos, por lo que sí vale la pena entrar a su estudio, comenzando por sus antecedentes.

CAPÍTULO 2

LA CONCILIACIÓN COMO INSTITUCIÓN JURÍDICA ANTECEDENTES

Al igual que muchas grandes instituciones, la conciliación también tiene sus antecedentes y su historia, y es que, con el devenir del tiempo, las experiencias y las notas históricas de los resultados de las diferencias que han degenerado en grandes guerras y batallas con todas las pérdidas humanas y materiales, cuando la paz social ya no existe, es cuando la humanidad busca una fórmula diferente de terminar con sus diferencias.

Esta búsqueda de nuevas fórmulas de convivencia, obligaron a los diferentes actores a lograr acuerdos, pero no de una forma caprichosa o desordenada, sino bajo ciertas reglas convertidas en formalidades o protocolos, a las que también les podemos llamar *Pacto Social* y posteriormente plasmadas en la Ley.

Así pues, veamos que antecedentes encontramos.

2.1. En La Antigüedad.

La conciliación practicada siempre por todos los pueblos de la tierra, es indudablemente el mejor medio para alcanzar la paz entre la especie humana.

2.1.1 En Grecia.

En Grecia, los *Tesmotetes* se encargaban previo estudio de los negocios, de conciliar los intereses de las partes en los términos de ley.

“La Conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los *Tesmotetes* el encargo de examinar los hechos, motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias”.¹⁰

2.1.2. En Roma.

Si bien es cierto que en Roma, a diferencia de lo antes expuesto, no se encontraba regulada la conciliación, también lo es que en la Ley de las XII Tablas se encontró plasmado y respetado dicho precedente.

¹⁰ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1990, pp. 167 y 168.

Interpretado como la avenencia o entendimiento a que hubiesen llegado ambas partes, lo cual fue publicado por Cicerón, manifestando al respecto que la conciliación consistía en un acto, ejemplo de liberalidad, digno de elogio y provecho para todo aquel que lo practicara.

Por otro lado y siendo reiterativos que la figura señalada con antelación no se encontraba regulada cabe mencionar que en la citada legislación romana encontramos normas relativas a una figura que posee puntos semejantes a la de cuenta, refiriéndonos así a la *transacción* proveniente del latín *transactio*, *transactionis*, derivado del *transactus* que significa hacer pasar, a través de, concluir un negocio; institución cuya celebración equivalía a cosa juzgada.

En el *Codex* de Justiniano, la celebración de esta institución equivale a *Cosa Juzgada*, debiendo observar por nuestra parte, desde entonces como hasta nuestros días la calidad de un contrato que las partes celebraban entre sí, con los propósitos, ya sea de evitar los juicios o de resolver los que se encontraban en trámite, sacrificándose ambos uno en beneficio del otro, sin que se tratara estrictamente de la forma clásica de la conciliación.

2.2 Durante El Cristianismo.

El Cristianismo constituyó una doctrina con fundamentos y principios moralistas que tuvieron gran influencia en las sociedades de los países y en los ordenamientos jurídicos que a través del tiempo y el espacio han regido la vida de las naciones e incluso han puesto término a imperios tan poderosos como el romano.

El Cristianismo no sólo encontró, sino que fomento la conciliación como la mejor forma de hacer proselitismo religioso.

En esta etapa de la vida jurídica, los romanos se sustentaban en principios moralistas arrancados de las doctrinas cristianas, como se dijo, entre las cuales pueden mencionarse *Ama a tu prójimo como a ti mismo, perdona a tus deudores, haz la caridad sin fijarte a quien* y demás.

Todo esto traía un aborrecimiento a todos los conflictos entre personas, incluyendo los de carácter judicial, por lo que optaban por concluir conciliatoriamente en todo caso que se presentaba controversia.

El Diccionario de Derecho Procesal Civil del Maestro Eduardo Pallares¹¹, al referirse al tema nos dice que el "Cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que lo anima".

El capítulo V del Evangelio según San Mateo dice: " Transige con tu adversario mientras estés con él en el camino, no sea que te entregues al Juez", y los mismos evangelios aconsejan que a aquél a quien se le reclame una cosa, dé lo que le pidan y algo mas; estos principios se tradujeron ya a las Leyes españolas de la Edad Media. ¹²

2.3 En La Edad Media.

Mientras que por un lado, el individuo poco más que esclavo vivía pegado a la tierra corriendo la misma suerte que aquella y siendo siervo de su señor, por otro lado nacían las más ilustres Universidades y se transformaban las relaciones sociales, pues el auge de los talleres comenzaron a traer conflictos entre los oficiales y los maestros (trabajadores y patronos), se comenzaron a dar las asociaciones y diversos convenios, antecedentes de sindicatos y de contratos colectivos,

¹¹ Idem

¹² Idem

por lo que la conciliación también se hizo presente mostrando cambios y actualizaciones.

2.3.1. En España.

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

Por su parte la ley del enjuiciamiento civil de 1855 admitió la conciliación conservando la forma de juicio, forma que se ha perdido en la ley vigente, según la cual es un simple acto que se realiza ante el juez municipal, tanto por la razón fundamental de que, no habiendo verdadera sentencia, no debe hablarse de un juicio.

En la legislación tradicional Española nos encontramos la conciliación en los principales momentos jurídicos, tales como en los mandaderos del Fuero Juzgo y los jueces avenidores. La misma institución se encuentra en las Ordenanzas de Bilbao y en las instituciones dadas en los tiempos de Carlos III.

2.3.1.1 Las Bulas Alejandrinas.

Las Bulas Alejandrinas, que no son otra cosa mas que la pacificación de países beligerantes que disputaban límites territoriales, cuya conciliación o en última instancia la mediación se realizaban por el Papa Alejandro VI. En cuanto a esto el jurista Cesar Sepúlveda¹³ en su Tratado de Derecho Internacional, nos hace notar que por los albores del siglo XVI "...hubo algunos arbitrajes, como el del Papa en relación a la

¹³ SEPÚLVEDA, Cesar. Derecho Internacional, Vigésima Tercer Edición. Porrúa México 2002, p. 396.

disputa entre España y Portugal, sobre la divisoria de sus conquistas." al respecto el Papa Alejandro VI, argumentaba que en virtud de que en esas tierras los habitantes no pertenecían a la Religión Cristiana, tanto ellos, como sus tierras recaían bajo la potestad de Dios, y siendo el pontífice el principal representante de Dios en el mundo el Papa en cuestión los exhorto a una conciliación, que posteriormente se modifico por un arbitraje mediante el cual repartió los territorios disputados entre Portugal y España, bajo la condición de conquistar a los indios respetando siempre sus propiedades personales y sus derechos humanos; he aquí un antecedente preliminar sobre las famosas Bulas Alejandrinas, las cuales aún hoy en día son motivo de grandes controversias.¹⁴

2.4 En México.

El Derecho Mexicano del Trabajo es el resultado de un largo proceso de lucha entre la clase que detenta el capital y la clase trabajadora que representa en todo momento el grupo social explotado dentro del proceso de producción que encontramos en la economía de cada Nación. Esta lucha constante y continua, ha dado como resultado en nuestro país una serie de disposiciones

¹⁴ GARCÍA GALLO, Alfonso, Las Bulas de Alejandro VI y el ordenamiento jurídico de la expansión Portuguesa y Castellana en África e Indias, Anuario de Historia del Derecho Español, España, 1958, pp. 311 y 312.

legislativas tendientes a buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo. Hasta antes de nuestra guerra de independencia, no existe ningún vestigio que pudiera ser considerado como protector de la clase trabajadora; fue después de consumada ésta, cuando observamos la aparición de algunas reglamentaciones en beneficio de la clase trabajadora, desprotegida, sin embargo, estuvo muy lejos de surgir el Derecho del Trabajo.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, que permitió la expulsión definitiva del General Santa Ana del poder, el Presidente Commonfort, nombrado en sustitución del general Juan Álvarez el 11 de diciembre de 1855, reunió al Congreso Constituyente en la Ciudad de México el día 17 de febrero de 1856 para el efecto de formular un proyecto de Constitución. En el Constituyente de 1857 estuvo apunto de aparecer el derecho del trabajo; pero pese a que no se consagro, en realidad ningún derecho social, en las discusiones del proyecto en lo que se refiere a su artículo cuarto se señalaba lo relativo a la libertad de industria y de trabajo.

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmo en nuestro país la era de la tolerancia; nuestros juristas en un sentido humano de larga tradición, al elaborar el Código Civil de 1870, procuraron dignificar al trabajo declarando que la prestación de servicios no

podrá ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título, aplicable a todas las actividades del hombre; sin embargo, la condición de los trabajadores no acusan mejoras importantes en aquellos años.

2.4.1. La Constitución De Cádiz.

Joaquín Escriche en su obra denominada Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia formula un marco jurídico respecto al juicio de conciliación o de paz según denominación de la época a partir de la Constitución de Cádiz de 1812 y al referirse a esto nos dice:

“Juicio de conciliación o de paz. Un acto judicial que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que da motivo a él”.

“ I. El juicio de conciliación no fue conocido entre nosotros hasta que se estableció en la Constitución de 1812 y se consigno con el nombre de Juicio de Paz en el reglamento de 26 de septiembre de 1835; y ahora es tan indispensable que sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación

y que ésta no ha tenido efecto, no puede entablarse en juicio contra persona alguna, aunque sea eclesiástica o militar, ninguna demanda civil ni ejecutiva sobre negocio susceptible de ser completamente terminado por avenencia de las partes, ni sobre divorcio, como que es causa meramente civil, ni tampoco querrela alguna sobre meras injurias, de aquellas en que sin detrimento de la justicia se repara la ofensa con la sola condonación o remisión del ofendido; artículo 284 de la Constitución de 1812, 21 y 47 del Reglamento y Decreto de Cortés de 18 de mayo de 1821, sanción, en 3 de junio del mismo año y establecida por real decreto de 30 de agosto de 1836 y por otro de 25 de enero de 1837".¹⁵

La Constitución de Cádiz eleva a la conciliación a una máxima humana, LA PAZ, Juicio de Paz, con carácter de Juicio para que sea la autoridad la responsable de vigilar su cumplimiento, lo regula para asegurarse de que las partes cumplan con el requisito que el Estado les impone, un acercamiento de hombres antes de pelear, su espíritu revela la esencia de la conciliación.

" II. Hay sin embargo, algunos negocios que o bien por los breves y sencillos trámites con que se determinan, o bien por razón de su urgencia, o por que no cabe avenencia en ellos, están exceptuados del acto

¹⁵ ESCRICHE. Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. ob. cit. p. 956.

de la conciliación y pueden desde luego deducirse en juicio sin sujetarse a ella. Tales son:¹⁶

Por sus brevísimos trámites; los podemos clasificar de la siguiente forma:

Los negocios de que se debe conocer en Juicio verbal; artículo 21 del Reglamento y 4 de la Ley de 3 de junio de 1821.

Por razón de su urgencia;

- 1° Los interdictos sumarios y sumarísimos de posesión;
- 2° Las denuncias de nueva obra;
- 3° Los recursos de retracto y de tandeo;
- 4° Los de retención de alguna gracia;
- 5° Los de prevención de sucesión testamentaria o legítima y por consiguiente los de inventario y participación de bienes;
- 6° Los demás asuntos urgentes de igual naturaleza que los mencionados. Artículo 21 del Regla y 5 de la ley de 3 de junio de 1821.

“Por no ser susceptibles de avenencia:

- 1° Los juicios de concurso a capellanías colativas, y las demás causas eclesiásticas de la misma clase en que no cabe avenencia previa de los interesados;

¹⁶ Idem.

2° Las causas que interesan a la hacienda pública, a los propósitos y propios de los pueblos, y a los establecimientos públicos; debiendo entenderse por establecimientos públicos, a las iglesias o en su nombre los cabildos eclesiásticos, curas, párrocos, beneficiados, administradores o hermandades que las representen, las cofradías, obras pías o manos muertas, los bancos nacionales, las universidades literarias, colegios y otras casas de enseñanza pública, costeadas en todo o en parte por el gobierno o por los fondos en que éste tiene intervención, los hospitales, hospicios, juntas de caridad o beneficencia, casas de expósitos, y demás establecimientos de esta clase que dependen de rentas públicas y estén bajo la inspección de la autoridad.

3° Las que interesan a los menores de edad y a los privados de la administración de sus bienes.

4° Las que interesan a personas ausentes cuyo paradero se ignora, si éstas no han dejado apoderado con facultades suficientes para transigir; pues aunque la ley nada dice de ellas, están comprendidas en la razón que las motiva.

5° Las de las herencias vacantes.

6° Las diligencias necesarias para hacer efectivo el pago de todo género de contribuciones e impuestos, así nacionales como municipales, y para el de los créditos dinamantes del mismo origen.

7° Los litigios sobre incorporación de señoríos a la corona.

8° Los juicios de concurso de acreedores, pues que el concursado pertenece a la clase de los que se hallan privados de la administración de sus bienes. Artículo 21 del Regla, artículo 4, 5 y 7 de la ley de tres de junio de 1821 y artículo 13 de la ley del 26 de agosto de 1837".

"Si la demanda ante el juez de paz fuere sobre todo retención de efectos de un deudor que intente sustraerlo, o sobre algún otro punto de igual urgencia, el actor pedirá a dicho juez que desde luego provea provisionalmente para evitar los perjuicios de la dilación, éste lo ara sin retraso, y procederá inmediatamente al juicio conciliatorio; artículo 27 del regla".

"V. Para celebrar el juicio de Conciliación no es necesaria petición por escrito; basta que se solicite verbalmente para que el alcalde mande citar desde luego al demandado, evitando dilaciones; y éste tiene obligación de concurrir el día y hora que se le señale si reside en el pueblo, sea personalmente, sea por medio de procurador autorizado con poder especial al efecto, si no comparece, ha de citársele segunda vez a costa suya, conminándole el juez con una multa de veinte a cien reales vellón según las circunstancias del caso y

de la persona; y si aún no obedeciere, ha de dar el alcalde por terminado el acto, franqueado al demandante certificación de haberse intentado el medio de Conciliación y no haber tenido efecto por culpa del demandado, y declarando a éste incurso en la multa con que lo conminó, a cuya exacción ha de proceder el mismo alcalde si el multado no tuviese fuero privilegiado, y en el caso de tenerle ha de pasar certificación de condena al juez respectivo para que la exija desde luego y le remita su importe; artículos 3. 9 y 10 de la Ley de 3 de junio".¹⁷

"VI. Compareciendo las partes personalmente o por medio de apoderados con poder especial, y asistiendo dos hombres buenos, esto es, dos vecinos honrados, nombrados por cada una de ellas; cuyo cargo puede ser confiado no solamente a los seglares, sino también a los párrocos y demás eclesiásticos y a cualesquiera otras personas que gocen de fuero privilegiado según real orden de 3 de marzo de 1839; oye el alcalde al demandante y al demandado, sin necesidad de que intervenga el escribano, se entera de las razones en que respectivamente apoyen su intención, los exhorta a que transijan sus diferencias, procura en caso de no conseguirlo que las comprometan en árbitros o amigables componedores; y cuando todo se niega, oído igualmente el dictamen de los hombres buenos, dicta en el acto o a lo más dentro de

¹⁷ *Ibidem*, p. 957.

cuatro días la providencia que le parece propia para el fin de terminar la desavenencia sin más progreso, como se termina en efecto si las partes se aquietan con esta decisión extrajudicial, la cual con expresión de si las partes se conforman o no, se asientan en un libro que debe llevar el alcalde con este objeto, firmando él, los hombres buenos y los interesados si supieren; y se dan a éstos las certificaciones que pidan; Art. 283 de la Constitución de 1812, 10 de la Ley de 3 de junio de 1821 y 23, 24 y 25 del regl.”.¹⁸

“VII. Si el demandado no comparece a juicio en virtud de la segunda citación, o si aunque comparezca no resulta transacción de diferencias ni compromiso ni conformidad con la providencia del alcalde, puede entonces el demandante acudir a entablar el pleito ante el juez competente presentándole con la demanda la certificación de haberse intentado y no haber habido avenencia. Pero habiendo avenencia o conformidad de parte de los interesados, todo lo resuelto y convenido en el juicio de Conciliación debe ser ejecutado sin excusa ni tergiversación alguna por el mismo alcalde, a no ser que la persona contra quien ha de procederse goce de fuero privilegiado, en cuyo caso habrá de verificarse todo del mismo modo por su juez legítimo en vista de la

¹⁸ Ibidem, pp. 957 y 958.

certificación del resultado del juicio; Art. 24 del regl. de 1835, y 8 de la Ley de 3 de junio de 1821".¹⁹

Esta legislación otorga un nivel importante a la Conciliación, pues en caso de que ésta se logre, lo convenido se eleva a la categoría de cosa juzgada y en caso de incumplimiento, se torna en ejecutable, situación prevista por nuestra Ley Federal del trabajo vigente, en sus artículos 906 fracción IV y 939, otorgando una gran certeza jurídica a las partes y dando a la Conciliación un alto grado de credibilidad.

"IX. Aunque las leyes y decretos que se han citado, previenen a los jueces que fuera de los casos exceptuados no admitan demanda alguna civil ni ejecutiva, ni criminal sobre meras injurias, sin que acompañe a ella una certificación del juez de paz respectivo que acredite haberse intentado ante él, el medio de la conciliación, y que no se avinieron las partes, ni exhortadas se conformaron en comprometer sus diferencias... la Ley de enjuiciamiento sobre los negocios y causas de comercio, pues en su artículo 1º y 2º dispone que el juez y el escribano que dieren curso a demanda que no vaya acompañada de la certificación de comparecencia ante el juez avenidor competente, incurrirán individualmente en la multa de mil reales, y que serán nulas todas las diligencias judiciales obradas

¹⁹ Ibidem, p. 958

en ella, resarciéndose por el demandante las costas, daños y perjuicios causados a la parte contra quien se hubiese procedido... Así que, si en cualquier estado del pleito pidiere alguno de los interesados la celebración del juicio de conciliación que se había omitido, debe ordenar el juez que se proceda sin dilación a ella, y aun puede y debe ordenarla por sí mismo de oficio luego que advirtiere este defecto, prosiguiendo después la causa desde el estado en que la había suspendido en caso de nuevo proceso ni de que las partes ratifiquen de conformidad todo lo obrado. Esta es en efecto la jurisprudencia que han adoptado algunos tribunales superiores, a pesar de las razones que por la contraria opinión alegan escritores que respetamos".²⁰

Se le otorga a la Conciliación un nivel de condición *sine qua non*, como una etapa del procedimiento, sin la cual el mismo no puede continuar, so pena de nulidad, ésta formalidad, está contemplada por los artículos 762, 763 y 875 a 878 de la Ley Federal del Trabajo.

"X Es por último de advertir, que los alcaldes y demás personas que concurran al juicio de conciliación no deben llevar por este acto derecho alguno; más para atender al gasto necesario del libro en que se sientan las actas y para pago de escribiente puede el alcalde

²⁰ Ídem

exigir del demandante o demandantes y del demandado o demandados...por la certificación que debe de darse a la parte que la pida...; Art. 12 de la Ley de 3 de junio de 1821, y aranceles de 29 de noviembre de 1837".²¹

De ésta disposición, un criterio cercano podría ser el establecido por el artículo 877 fracción III, que estipula que si el demandado no exhibe para el actor copia del escrito de contestación de demanda, se ordenará se expida la copia a su costa y en concordancia con el artículo 17, ambos de la Ley Federal del Trabajo, que estipula que a falta de regulación expresa se estará a casos semejantes, lo que nos permite considerar que si una parte solicita copia certificada de alguna constancia, ésta se expedirá a su costa.

Aunque nos queda claro que para el sostenimiento de los costos que implica la impartición de la justicia laboral, cualquier pago de certificaciones sería insuficiente.

"El Art. 40 de la Ley Constitucional de Méjico previene que para entablar cualquiera pleito civil o criminal sobre injurias puramente personales, debe intentarse antes el medio de la conciliación... Estará a cargo de los alcaldes ejercer en sus pueblos el oficio de Conciliadores".

²¹ Idem

"En efecto, ya la ley de 23 de mayo de 1837, aunque provisionalmente, ha dicho en la materia lo siguiente":²²

"Art. 89. Ninguna demanda, ya sea civil o criminal, sobre injurias puramente personales, se podrá admitir, sin que se acredite con la certificación correspondiente haberse intentado antes el medio de la Conciliación".

"Art. 90. Se exceptúan del artículo anterior los juicios verbales, los de concurso a capellanías colativas, y demás causas eclesiásticas de la misma clase en que no cabe previa avenencia de los interesados, las causa que interesen a la hacienda pública, a los fondos o propios de los pueblos, a los establecimientos públicos, a los menores, a los privados de la administración de sus bienes y a las herencias vacantes. Asimismo no deberá preceder la Conciliación para hacer efectivo el pago de todo género de contribuciones e impuestos, así nacionales como municipales, ni para el de los créditos que tengan el mismo origen".²³

²² Ibidem. p. 959.

²³ Idem

Digamos que la conciliación se limitaba a los conflictos entre las personas, aunque algunos ciudadanos gozaban de fuero, por lo que se realizaba un procedimiento diferente, un poco aventurado, podríamos decir que no operaba en Medios Preparatorios o relativos a la personalidad, porque el Derecho en sí, se ventilaría con posterioridad.

“No es necesaria tampoco para intentar los interdictos sumarios y sumarísimos de posesión, el de denuncia de nueva obra o de retracto; no para promover la fracción de inventarios y participación de herencia, no para otros casos urgentes de igual naturaleza; pero si después hubiese de ponerse demanda formal que haya de causar juicio contencioso, deberá preceder entonces el de Conciliación que tampoco tendrá lugar en los concursos, para que los acreedores puedan repetir sus créditos; pero si, cuando algún ciudadano tuviere que pedir judicialmente el pago de una deuda, aunque dimane de escritura pública”.²⁴

Como puede observarse en esta etapa de antecedentes, a la conciliación se le otorga un máximo grado de importancia con el propósito de evitar la tramitación inútil de juicios, sin embargo, cualquiera ha de notar el hecho de que aparentemente, ni la Constitución de 1812, ni los reglamentos de leyes que de ella emanan,

²⁴ ídem

hacen referencia a la conciliación en materia laboral, lo cual nosotros justificamos tomando como punto de partida el hecho de que en esa época y hasta la vigencia de los Códigos de 1870 a 1884, el Derecho Mexicano Privado se dividió en civil y penal y los contratos que contemplaban las relaciones de trabajo, se encontraban dentro del ámbito de la primera rama.

Si el Derecho Civil reglamentaba la Conciliación para dirimir las controversias que pudieran suscitarse como resultado de los contratos celebrados, podemos concluir en el sentido de que si procedía la Conciliación tratándose de las diferencias resultantes de la Relación de Trabajo.

2.4.2 Principales Legislaciones Locales en Materia de Trabajo.

En el Congreso Constituyente de 1857, al someterse a discusión el artículo 4 del Proyecto de Constitución, apunta el Maestro Mario de la Cueva, que estuvo a punto de seguir el Derecho del Trabajo, este artículo relativo a la libertad de industria y de trabajo; al someterse a discusión que pregonaba la necesidad de auxiliar a los trabajadores, lo que lamentablemente no ocurrió al confundir Vallarta la libertad de industria con la protección al trabajo.

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

Algunos gobernadores de los Estados de la República expedieron leyes tendientes a resolver estos conflictos, en los que dictaron normas de protección a los trabajadores, las que comúnmente eran letra muerta en cuanto a su aplicación.

Legislación del Trabajo del Estado de México. Así en su orden, anotaremos primero la Ley de Vicente Villada sobre accidentes de trabajo del 30 de abril de 1904, expedida bajo el mandato estando como Gobernador del Estado de México.

Legislación del Trabajo en el Estado de Nuevo León. La Ley de Bernardo reyes dictada en el Estado de Nuevo León el 9 de noviembre de 1906, que trata también sobre los accidentes de trabajo, más completa que la de Villada, sirvió de modelo para la Ley del Accidentes del Trabajo de los estados de Chihuahua y Coahuila.

Legislación del Trabajo en el Estado de Jalisco.

La legislación del Estado de Jalisco fue anterior a la de Veracruz, y el 2 de septiembre de 1914, siendo Gobernador del Estado del primero de dichos Estados, Don Manuel M. Dieguez, se expidió la Ley que lleva su nombre y se trata únicamente del descanso dominical, en su artículo 1º, estableciéndose como obligatorio para todo trabajo público o privado, vacaciones, jornada de trabajo y en caso de no cumplirse con estas disposiciones, se establecían sanciones, concediéndose acción pública para denunciarlas.

La Ley del Trabajo de Don Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, destaca primordialmente sobre las demás leyes de trabajo, expedidas antes de la Constitución de 1917, porque es la primera que establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su artículo 16, cuyas funciones eran las de resolver todos los conflictos entre trabajadores y patrones, debiendo constituirse en cada municipio una para la agricultura, para la ganadería y para las restantes industrias de la localidad en las cuales los trabajadores y patrones designaban a sus representantes, quienes posteriormente concurrían a una asamblea general de representantes obrero-patronales y en la asamblea nombraba a los integrantes de las Juntas. El procedimiento constaba de una sola audiencia en la que se recibían todas las pruebas y alegatos, y la

resolución dictada era inapelable. El juicio era verdad. Trataba el contrato individual de trabajo de algunos aspectos de la previsión social.

Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz.

La ley de Cándido Aguilar promulgada en Veracruz el 19 de octubre de 1914, consigna la jornada de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección de trabajo y, en su artículo 12 los Tribunales de Trabajo, diciendo que "éstas a las que se les llama junta de Administración Civil, son las que oirán las diferencias entre capital y trabajo, dejando a los representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario al inspector de gobierno".²⁵

Las Juntas de Administración Civil durante la Revolución, sustituyeron a las autoridades políticas del municipio, independizándose así la Justicia obrera de la civil.

Siendo Gobernador provisional de Veracruz Agustín Millán, promulgó el 6 de octubre de 1915 la Ley de Asociaciones Profesionales, que sancionó y reguló la formación de los sindicatos, a los que concedió personalidad jurídica, estableciendo para éstos la

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, México, 1980, pp. 45 y 46.

obligación de registrarse ante las Juntas de Administración Civil.

Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán. El 14 de mayo de 1915, en el estado de Yucatán se dictó la Ley que creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje, siendo Gobernador del Estado Salvador Alvarado. Constituye esta Ley, uno de los más importantes ensayos de Legislación en materia de trabajo, tratando en esa época de resolver los problemas sociales por los que estaba atravesando el Estado, al apuntar en ella la intervención del Estado en la vida económica y social.

A esta Ley se le llamó *Las Cinco Hermanas*, debido a la estrecha vinculación con las leyes agrarias, de hacienda del Catastro y, del Municipio Libre.

Se crearon a través de dicha ley las autoridades del trabajo, a las que quedaba encomendada la aplicación, desarrollo y vigilancia de la Ley; dichas autoridades era en número de tres. Las Juntas de Conciliación, El tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, cuyas facultades de aplicar la Ley y sus

funciones estaban determinadas en el artículo 25, que a la letra decía:

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

Esta legislación apunta con un carácter de singular independencia respecto a los tres poderes.

Se pone en manos de la sociedad la aplicación de la justicia obrero-patronal, a través de estos órganos integrados por las clases sociales existentes, gozando los Tribunales de Trabajo de libertad absoluta para decidir los problemas económicos, con lo que se ajustaba la relación entre el capital y el trabajo.

Las Juntas se establecerían en cada Distrito Industrial, formadas por uno o dos representantes de los grupos sociales, sin que interviniera el Estado, debiendo celebrar convenios industriales entre los trabajadores y patronos. Dichos tribunales estaban facultados para dar fórmulas de arreglos con carácter provisional durante un mes, mientras era resuelto en definitiva el conflicto.

El Tribunal de Arbitraje se integraba con un miembro designado por las uniones de trabajadores y por otro que a su vez designaban los patronos, así como un juez presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación en pleno; en los casos de no haber mayoría dicho juez era nombrado por el Gobernador.

Tenía el Tribunal poderes de investigación, examinar libros de contabilidad, practicar inspecciones, así como el de conciliar a las partes y si se aceptaba la solución, el fallo emitido tenía autoridad de convenio industrial.

Son sin duda las legislaciones de Yucatán, Veracruz y Jalisco las que tuvieron una influencia determinante en el Congreso Constituyente de 1917.

Son también, los Estados de la República que no sólo tuvieron conocimiento del problema obrero por el

que atravesaba el país antes de la Constitución de 1917, sino que quisieron resolver estos problemas al establecer los organismos de Conciliación y Arbitraje, reconociendo en los primeros el carácter intrínsecamente ligados de la Constitución a los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

La Legislación del Trabajo en el Estado de Coahuila. En el año de 1916, siendo Gobernador del Estado Don Gustavo Espinosa Mireles, expidió un Decreto, creando la Sección de Trabajo, que comprendía tres Departamentos: el de Estadística, el de Publicación y Propaganda y, el de Conciliación, Protección y Legislación.

Esta legislación es más pobre respecto a la expedida por los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán.

Para Coahuila, el Departamento de Conciliación y Protección, que es el que nos interesa, tenía por objeto intervenir como mediador amigable o árbitro en los conflictos surgidos entre trabajadores y patrones, siempre que dicha intervención la solicitarán las partes; cuando fracasaba la Conciliación, quedaba expedida a las partes su acción para deducirla ante los tribunales.

La Conciliación se ejercía por los inspectores que eran nombrados a instancia de los Presidentes Municipales.

Constitución de 1917. La Revolución de 1910, luchó enarbolando como bandera la restauración de la Constitución de 1857, tratando este movimiento de lograr una más auténtica democracia, a través de una mayor participación ciudadana en las elecciones, a fin de evitar la permanencia ilimitada del poder; el peligro en esa época de que naufragaran los principios de la autodeterminación, la independencia económica, debido a las fuertes inversiones extranjeras, que detentaban las industrias más importantes del país, en su mayoría se trataba de recursos no renovables; hizo sentir la necesidad de una transformación tanto política, como económica y social, con lo que se logra una mejor distribución de la riqueza, incorporando a la mayoría de los mexicanos dentro de un nuevo estilo de vida, más digno, seguro y más humanitario.

Por su parte, Don Venustiano Carranza comprende que el restablecimiento de la Constitución de 1857, resulta inadecuado para el naciente siglo y que es urgente el dictar normas que respondan a las necesidades del país, así, al triunfo de la Revolución Constitucionalista, siendo ya Presidente de la República, convoca al Congreso Constituyente para que

considerara el Proyecto de Constitución Reformado, en el cual se visualizaba nuevas instituciones en materia de trabajo, pues dicho proyecto consignaba adiciones a la Constitución de 1857, así, Don Venustiano Carranza, refiriéndose a la fracción XX del artículo 72 de la citada Constitución, dice: " Se implantarán todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores,...".²⁶

La idea de Don Venustiano Carranza era la de promulgar una Ley sobre trabajo que solucionara la carencia de garantías para el trabajador, más que la de incluir en la nueva Constitución un título especial en esta materia.

Independientemente de lo anterior, hubo participaciones que revisten especial interés para nuestro tema, tal fue el caso de la representación por el Estado de Yucatán, quienes proponían la creación de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a los que funcionaban en esa entidad.

Por su parte, el Congresista José Natividad Macías, quien presidía la Comisión correspondiente, presenta un Proyecto elaborado por él, y aprobado por Don Venustiano Carranza; en éste hace notar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje que algunos gobiernos

²⁶ CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917, Diario de los Debates, Tomo I, México. 1960. p. 385.

han establecido para solucionar los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, estarán integradas por representantes de ambos elementos, añadiendo que éstas Juntas no son tribunales, porque si lo fueran, sería en perjuicio del trabajador.

Después de múltiples debates, el texto final de la Constitución de 1917 consigna en la fracción XX del artículo 123 el establecimiento de los organismos encargados de conocer y resolver las diferencias surgidas entre obreros y patronos, órganos independientes del poder judicial.

Ley del Trabajo de Veracruz del 14 de Enero de 1918. A partir de este ordenamiento, se otorga a los Estados la facultad a los Congresos de los Estados para legislar en materia de trabajo, así destaca la legislación de los Estados de Veracruz y Yucatán, pues el primero de ellos expide con fecha 14 de enero de 1918 la primera Ley del Trabajo, bajo los auspicios de la gubernatura del General Cándido Aguilar; ésta fue tomada como ejemplo para los demás Estados de la República.

Parte de los aspectos relevantes de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz es la institución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reguladas en su artículo 163, cuyo texto citado por Mario de la Cueva nos dice que:

"Para la solución de todos los conflictos que surjan entre los patronos y trabajadores con motivo del contrato de trabajo y aplicación de ésta ley, se crean:

- I. Las Juntas Municipales de Conciliación.
- II. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado"²⁷

Es interesante hacer notar que la legislación del trabajo de ésta entidad preveía para el procedimiento de conciliación dos periodos:

- A) De Investigación,
- B) De Conciliación.

El primero se desarrollaba en dos sesiones y el segundo en una; éste no exigía la comparecencia personal de las partes ante la Junta; en dicha sesión se expresaba lo que convenía a sus mutuos intereses, sin guardar ninguna formalidad.

Era obligación de los miembros de la Junta avenir a las partes, mediante soluciones que se presentaban y si éstas no eran aceptadas, se turnaba el asunto a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, levantándose en un acta la audiencia, agregándose los documentos que se hubieren exhibido.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. Cit., Tomo II. pp. 530.

Código del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de Octubre de 1918. Este cuerpo normativo se expidió bajo la administración del Gobernador Felipe Carrillo Puerto, en su contenido de alto contenido social prevé el establecimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales, en donde se contempla que en los casos en que se deba resolver y dirimir todas las controversias, diferencias y conflictos que se susciten entre patronos y obreros, habrá una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de Mérida, y una de Conciliación y Arbitraje en cada municipio del Estado, dando así una cobertura estatal total y equitativa que permite a los trabajadores acudir a una autoridad de su domicilio para lograr una justicia pronta y expedita.

Los interesados podían comparecer ante esta Juntas por escrito o personalmente, para presentar su reclamación y hecho esto, la Junta los citaba a una diligencia de avenencia, que se celebraba a más tardar dentro de cuarenta y ocho horas; si esta no se celebraba por ausencia del quejoso sin justa causa, se tenía por perdido todo derecho para proseguir su acción.

Verificada la audiencia, se procuraba avenir a las partes y en caso de no llegar a ningún arreglo, se

proseguía la acción por el que se considera lesionado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes del 6 de Marzo de 1928. Este ordenamiento legal establece la institución de las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, como las encargadas de resolver los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, con motivo del contrato de trabajo o de la aplicación de la Ley relativa.

Las Juntas Municipales no eran permanentes, sino que se integraban cada vez que era necesario, participando dos representantes por cada compareciente y uno más por parte del Presidente Municipal, quien fungía como Presidente de las mismas.

Suscitado un conflicto, se levantaba el acta respectiva mandando notificar a las partes para que comparecieran en un término de 24 horas, a efecto de nombrar los miembros que debían integrar la Junta, este plazo se podía ampliar hasta por tres días; cuando alguno o ambos no comparecían, el Presidente designaba a los miembros de la Junta.

En el día señalado por la Junta, debían comparecer patrono y trabajador, por sí o por medio de representantes, contestando verbalmente o por escrito la

queja formulada en su contra, replicando lo que a sus derechos correspondía, después una y otra parte, en riguroso orden. En esta diligencia la Junta trataba de avenir a las partes para que solucionaran sus conflictos conciliatoriamente.

Constitución de 1917, artículo 123. Podemos advertir que a partir de la expedición del artículo señalado, no se establecía la competencia de los tribunales del trabajo, surgió como una necesidad de orden práctico al sobrevenir conflictos que afectaron a dos o más Estados de la Federación y por tanto hubo necesidad de ampliar la competencia de los citados tribunales, hecho que se originó en el año de 1927 al crearse la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación.

Hay que agregar que los problemas acarreados por esta disposición, se solucionaron mediante las reformas de los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo introductorio, con lo que se uniformó la legislación del trabajo en todo el país, siendo competencia a partir de ese momento, del Congreso Federal, el legislar en materia de trabajo, dividiéndose así la competencia laboral Federal y Local, correspondiendo a la primera el conocer de las materias que específicamente indicaba la Fracción X del artículo 73 Constitucional y la

competencia local los demás conflictos que no se encontraban determinados.

Proyecto de Portes Gil de 1929. Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se formuló el proyecto citado, mismo que se elaboró como se indica en el Título 29, en 1929, por un grupo de distinguidos juristas, siendo éste uno de los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.

Este proyecto, al ser sometido para su discusión fue rechazado por las distintas agrupaciones obrero patronales y por lo tanto retirado.

Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo. En 1931, con motivo de una convención obrero-patronal convocada por la entonces Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo y a partir de las ideas en ellas expuestas, surgieron los criterios para reformar el Proyecto de Portes Gil; a este nuevo proyecto se le denominó *Proyecto de la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo*, el cual fue enviado al Congreso para su sanción, siendo aprobado más tarde con algunas modificaciones, dando lugar a la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931.

Como hemos visto a lo largo de esta crónica, se presta especial importancia a la figura de la

Conciliación en los conflictos obrero-patronales, surgiendo como una verdadera necesidad al instituirlos, sea con carácter obligatorio o voluntario, como un requisito previo, presupuesto indispensable al juicio contencioso.

2.4.3. Legislaciones Federales en Materia del Trabajo.

El fortalecimiento de los Derechos Sociales, el de las asociaciones de trabajadores y la conciencia de clase de los obreros fueron creando sindicatos aglutinados en federaciones y confederaciones que hacían de un problema estatal uno nacional y en los cuales, en muchas ocasiones por la diversidad de leyes estatales su solución se alejaba agravando las situaciones, ya lo decía el Maestro De La Cueva "la República es un enjambre de leyes que dan a los trabajadores tratamientos distintos, situación que implica la negación del tratamiento democrático de la igualdad de derechos y beneficios".²⁸

Estas situaciones, son muestra de la necesidad de la época de homologar la legislación laboral a nivel nacional.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, ob. cit. p. 53.

2.4.3.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta ley, recoge entre sus regulaciones las diligencias de Conciliación, aunque cabe aclarar que el ordenamiento legal citado, tuvo ciertas reformas después de 1949, sin embargo, tanto el texto legal, como el reformado, entran en vigor hasta 1950, regulando ambos la Conciliación en idénticos términos, tan sólo con una variación en cuanto a la numeración del articulado que le corresponde a cada texto. Así, la Ley de 1931 nos señala en el artículo 333:

“Artículo 333. La función conciliatoria está a cargo de las Juntas Municipales de Conciliación integradas con un representante de Gobierno que designara el ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectado”.

“El representante de gobierno tendrá el carácter de representante de la Junta, y su nombramiento, en ningún caso, podrá recaer en el Presidente Municipal, Municipio o Concejales, ni en los empleados de la Administración Municipal”.

El precepto anterior literalmente lo observamos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya reformada, en el artículo 336 reiterando el texto anterior.

De una forma aventurada podríamos recordar a la Constitución de Cádiz, que disponía que cada parte acudiría a la Conciliación en compañía de un *Hombre Bueno*, lo que consideramos como antecedente de la formación tripartita de las Juntas.

Ahora bien, al referirse a las atribuciones de la Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 346 del texto original de la Ley Federal del Trabajo, idéntico al 349 del reformado nos dice:

"Artículo 346. Son atribuciones y facultades de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en Pleno".

"I. Conocer en Conciliación y todas las diferencias o conflictos colectivos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entres éstos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste y que afecten las industrias del Estado, representadas en la junta...".

Por su parte el capítulo V de la ley del Trabajo Original y IV de la reformada, titulados " De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje", nos señalan en sus respectivos artículos 508, y su equivalente 511:

"Artículo 508. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban de conocer unas u otras, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Conciliación, de demanda y excepciones, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece".

Consideramos resaltar, que antes de plantear una incompetencia a favor o en contra de las Juntas Centrales o Federales, el artículo 508 da prioridad a la Conciliación sobre cualquier trámite o discusión de Derecho que determine si la Junta Central o Federal es la competente, evitando el retraso del momento Conciliatorio y que las posiciones de las partes se radicalicen por el simple transcurso del tiempo y por las falsas expectativas que se crean por *ganar o perder* la incompetencia.

Por otra parte, la forma de proceder en la Conciliación nos la muestran los artículos 509 y 512 respectivamente del texto original y el reformado:

"Artículo 509. El día y hora señalados al efecto, el patrón y el trabajador interesados, comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representantes

legalmente autorizados. El acto de Conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:"

"I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dando lectura a la promoción inicial del expediente. Además podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen".

"II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones".

"III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quieren".

No creemos que el inicio del procedimiento alimente las posibilidades conciliatorias, ya que el demandado ha expuesto su defensa y lo más seguro es que ya exista una Litis o polémica en donde las partes se contradicen, y a nadie le gusta que lo tachen de mentiroso, calumniador o de estar equivocado o mal asesorado, más bien creemos que se polarizaran y endurecerán las posturas de las partes.

"IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable y para el efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el

parecer de los otros representantes, propondrán la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes, a la justicia y equidad de la proposición que se les hace en vista de sus respectivas alegaciones”.

Estamos de acuerdo en que el Conciliador deba ser un experto en la materia laboral, con lo que no concordamos es que el conciliador forme parte de la Junta y menos que sea subordinado del Presidente de la Junta, ya que la parte que no admita el criterio conciliatorio será ya etiquetada por la misma Junta, que es la encargada de conocer del Litigio.

Por otro lado, éstas fracciones nos dan la impresión del manejo de un Juicio *Sumarísimo*, que le quita la esencia al Juicio, ya que, seguramente, las siguientes etapas serán meros formulismos que en nada cambiarán *la solución* a que se refiere la fracción IV.

“V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al litigio”.

Para finalizar en cuanto al tema de la Conciliación expuesta por la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su texto original y en el reformado, nos referimos al artículo 516 de ambos, relativos al resultado de la Conciliación y al proceder de las partes

y de la Junta, cuando se haya logrado ésta; al efecto el precepto señala:

“Artículo 516. El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes y el convenio, con la aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, pudiéndose llevar a efecto por tramites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta”.

En cuanto al Fondo, la Ley Federal del Trabajo de 1931, posee los elementos suficientes para considerar que la Conciliación se encuentra contemplada como un elemento que ayuda a no continuar con el juicio (porque el artículo 509 fracciones II y III ordena el inicio del mismo con la contestación a la demanda, exhibición de documentos, réplica y contrarréplica), nosotros diferimos en la forma en que fue regulada y en su técnica.

Consideramos que ayuda el hecho de que el conciliador conozca las acciones y excepciones de las partes, pero no que el conciliador, en esencia, sea la Junta, y que la misma dicte una solución, pues se rompe con el espíritu conciliatorio en el que las partes son las que llegan a un punto de entendimiento y no que se resuelva por *una solución* (artículo 509, fracción IV), esto, ya no es Conciliación.

2.4.3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al igual que la Ley de 1931, contempla entre sus disposiciones las diligencias de Conciliación, aunque la que antecede presenta ciertas variantes, como hemos de expresarlo a través de un análisis comparativo entre ambos Códigos Laborales.

La Ley Federal del Trabajo en comento, manifiesta en su artículo 752 lo siguiente:

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

“La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda”.

“Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la junta, se aumentará el término

a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada 100 kilómetros o fracción”.

Como observamos, este artículo al compararse con su correlativo 508, presenta variantes, no en sí en cuanto a las diligencias de conciliación, sino en cuanto a los términos procesales y estructuras jurisdiccionales.

Cabe resaltar como una diferencia importante entre los preceptos que se coparan, el hecho de que en el caso de la Ley de 1970, cuando el demandado no concurra a la diligencia de conciliación, demanda y excepciones se tendrá como consecuencia, previo apercibimiento, el tenérsele como inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Por su parte, la Ley de 1931, al referirse a esta hipótesis en su artículo 508 señala que cuando el demandado no concurra a dicha diligencia, previo apercibimiento al demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, guardando silencio en el sentido de que la demanda se tenga por contestada.

Ahora bien, en cuanto a las reglas a seguir en la etapa de conciliación, tenemos que comparar el artículo

509 de la vieja Ley del Trabajo, correlativo 753 de la Ley de 1970 de la siguiente forma:

El primero de estos ordenamientos señala al respecto que, se presenta la etapa conciliatoria, una vez que se haya celebrado la etapa de debates, o sea, demanda, contestación, replica y contrarreplica.

Por lo que se refiere al artículo 753 del segundo ordenamiento (1970), en primer orden se intenta la etapa conciliatoria, considerándose probablemente inoperantes los debates, al darse terminación al juicio a través del convenio.

Ahora bien el artículo 153 de la Ley de 1970 en su fracción II contempla lo siguiente:

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

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

Lo cual resulta similar al contenido del artículo 516 de la Ley de 1931, cuyo texto nos dice:

"Artículo 516. El acta en que consta el arreglo convenido deberá ser entregada en copia a las partes y el convenio con aprobación de la Junta tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, pudiendo llevarse a efecto por trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta".

Fuera de lo anterior, la Ley de 1970, no contempla más normas relativas a la conciliación, que aquellas a las cuales ya nos hemos referido.

CAPÍTULO 3

LA CONCILIACIÓN, MARCO JURÍDICO

Si consideramos importante que los derechos de los trabajadores sean tutelados por la Ley y no por las circunstancias de cada caso, también es relevante que se plasmen adecuadamente las formas en que se podrá exigir el respeto a tales derechos, ambas cosas, el Fondo y la Forma darán certeza al Pacto Social y dentro de la forma, la herramienta que puede evitar el litigio, pleito, descomposición o diferencia, lo es la Conciliación, por lo cuál, no puede escapar de la necesidad de que sea regulada jurídicamente.

La Historia ha documentado perfectamente cuál ha sido el costo que nuestro pueblo ha venido pagando por la conquista y sostenimiento de sus derechos y prerrogativas laborales y el Constituyente de 1917 que lo vivió así lo entendió, y lo plasmo en la Ley, y no en cualquier Ley, sino en nuestra máxima Ley, en nuestra Constitución Política.

3.1 Constitución Política Mexicana de 1917.

La historia del hombre nos ha mostrado la serie de injusticias por las que han atravesado los trabajadores durante el transcurso de su vida para poder lograr el sustento de cada día, como lo comenta Alvin y Heidi Toffler, "En cada país que se industrializaba estallaron duras pugnas, a menudo sangrientas, entre los grupos industriales y comerciales de la segunda ola y los terratenientes de la primera, con mucha frecuencia aliados con la iglesia (a su vez propietaria rústica). Masas de campesinos se vieron empujadas a abandonar los campos para proporcionar obreros a los nuevos [talleres satánicos] y a las fabricas que se multiplicaron por el paisaje".²⁹

Jorge Carpizo, en su obra, *La Constitución de 1917*, cita a Steinbeck quién narra en *Viñas de ira*, como los recolectores de fruta en California, Estados Unidos, son explotados en forma aterradora, lo cuál los hace vivir casi como animales. Y esto lo narra un nativo de ese país a fines de nuestra tercera década. A principios de 1917, la situación del trabajador en México era deplorable.³⁰

²⁹ TOFFLER, Alvin y Heidi Toffler. *Las Guerras del Futuro*, Plaza & Janes Editores, España, 1994, p. 39.

³⁰ CARPIZO, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*, UNAM, México, 1979, p. 93.

Ha quedado documentada la explotación a la que se sometió a los indígenas en los campos henequeneros del sur de nuestro país, en las minas de centro de país, las jornadas de los yaquis en los campos de cultivo, las condiciones en la que los obreros laboraban dentro de las incipientes fabricas de México, las condiciones insalubres y de riesgo en los campos petroleros y otras muchas más.

Jorge Carpizo, en su obra, *La Constitución de 1917*, cita a Mario de la Cueva y dice que "La historia del Derecho del Trabajo, es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia".³¹

Todo esto y más fue recogido y comprendido por el Constituyente, quién entendió la esencia del movimiento Social de nuestro México de principios de siglo, y es el resultado del ejercicio del Congreso Constituyente que en nuestra Carta Magna se plasman los principios básicos de protección al individuo en lo que a su trabajo corresponde, es éste Congreso el que considera importante dejar establecidos dichos principios dentro

³¹ Idem.

del cuerpo Constitucional y no dejarlo al desarrollo de una Ley Reglamentaria.

Es por esto que encontramos en nuestra Constitución regulaciones precisas sobre el *trabajo* y en especial, la conciliación, y están tanto en el Título I, Capítulo Primero, *De Las Garantías Individuales* en sus artículos 5, 14, 16, 17, así como en el Título Sexto, Capítulo Único, *Del Trabajo y de La Previsión Social* artículo 123.

Dentro de las Doctrinas Constitucionalistas, Miguel De La Madrid Hurtado cita a Fernando Lasalle, quién en materia de constitución y trabajo menciona "*La pequeña burguesía y los obreros*. Podría desconocerse en una Constitución los pocos derechos que tenían los pequeños burgueses y los obreros? Probablemente sí se podrían desconocer muchos, y ya de hecho se han desconocido alguna vez, pero si se pretendiera llegar al límite de resistencia de la pequeña burguesía y de los obreros, y desconocerles todo genero de derechos, seguramente la pequeña burguesía y los obreros se sublevarían contra ésta decisión y no admitirían una Constitución de éste tipo. También, pues, aunque con sus limitaciones, la pequeña burguesía y los obreros son un fragmento de la

Constitución, son un factor real de poder, que determinan el contenido de la propia Constitución".³²

3.1.1 Artículo 123.

El fundamento que da origen a la conciliación, lo encontramos en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que determina la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridades que se encargaran de atender los conflictos en materia laboral.

Arturo Valenzuela nos señala "La hipervalorización de la conciliación, es un principio propio de nuestra legislación de trabajo. El Art. 123 Constitucional en su fracción XX estableció, fundamentalmente la preponderancia que sobre todo procedimiento tiene el de la conciliación, para obtener una mejor solución en los conflictos jurídicos laborales".³³

Vale la pena transcribir el Art. 123 con su fracción XX:

"Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

(REFORMADO, D.O. 5 DE DICIEMBRE DE 1960) (REPUBLICADO, D.O. 19 DE DICIEMBRE DE 1978)

³² DE LA MADRID HURTADO, Miguel, Elementos de Derecho Constitucional, La Prensa, México, 1982, pp. 33 y 34.

³³ VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, José M. Cajica, México, 1959, p. 173.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

(ADICIONADO, D.O. 5 DE DICIEMBRE DE 1960)

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

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

La redacción del Artículo no solamente expresa en forma simple la existencia de una autoridad que resolverá los conflictos laborales, sino que tiene algo más de esencia, tal y como lo considera Mario de la Cueva "La fracción XX del Artículo 123 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia del trabajo. El nombre de la institución indica que en la resolución de los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, se desarrolla un procedimiento en dos etapas: *de conciliación la primera y de arbitraje la segunda*".

"La Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes...".³⁴

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ob. Cit., Tomo I, pp. 378 y 379.

De lo anterior concluimos que la conciliación posee un sustento jurídico de carácter constitucional.

3.1.2 Artículo 14.

Por lo que a la conciliación corresponde, éste Artículo si contiene elementos que se ligan a nuestro tema en estudio, por lo que transcribiremos dicha disposición en su parte conducente:

"Art. 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que, se cumplan las *formalidades esenciales del procedimiento* y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto sin antes agotar la instancia conciliatoria.

Tanto en la teoría como en la práctica, así como lo determina la Ley que nos rige, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que si no se promueve, no puede haber una continuación en la relación jurídico procesal, antes de establecer la litis debe buscarse el acuerdo.

La idea del legislador al crear la conciliación dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue la de evitar las dificultades en las relaciones laborales, ahorrar tiempo y energía que se invierten en los juicios para resolver los conflictos de trabajo con beneficio de los trabajadores y el patrón, para las Juntas y para la sociedad en general.

En el Derecho del Trabajo la Conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, ya que se eleva al grado de solemnidad, pues de lo contrario no sería posible el trámite de cualquier conflicto. Por lo que la Conciliación en el Procedimiento Laboral es considerada como característica de este proceso, de tal manera que si no se abre, se intenta y se cierra la etapa de la Conciliación el procedimiento no se puede continuar so pena de un vicio, y en un caso así, se estaría violentando el artículo 14

Constitucional ya que se intentaría seguir un procedimiento sin **"que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento"**.

3.1.3 Artículo 16.

La nueva legislación Laboral le ha conferido especial importancia a la Conciliación, de acuerdo a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en la que se acentuó el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebran, puesto que su ausencia puede acarrear consecuencias procesales adversas.

Sabemos que las Juntas son Tribunales de conciencia, de integración tripartita con características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados. Ahora bien como llamamos a los interesados. Esto es lo que tiene regulado el artículo 16 constitucional que en su parte conducente dice:

"Art. 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento".

Y es precisamente la Junta quién al dar inicio a un conflicto debe mandar llamar a los interesados mediante un mandamiento fundado y motivado, en donde las partes serán citadas para la celebración de una audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, cumplido lo anterior cabe considerar que el procedimiento ha sido cumplido, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación es la superación voluntaria de las diferencias entre las partes, y esta función conciliatoria constituye la parte esencial de sus atribuciones, buscando el acuerdo y superando las controversias y alcanzar la solución justa por ésta vía, para lograrlo, el principio de inmediatez puede considerarse un buen punto de partida.

3.2 Etapas del Procedimiento en General.

Diremos que tan sólo de manera enunciativa, las etapas del procedimiento en general son:

1. La presentación de la demanda,
2. Comparecencia,
3. Conciliación
4. Demanda y excepciones,
5. Ofrecimiento y admisión de pruebas,
6. Desahogo de pruebas,
7. Laudo y
8. Ejecución de laudo.

3.2.1 La Etapa Conciliatoria.

La etapa conciliatoria en el procedimiento laboral, la debemos de entender con una practica existente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

De lo anterior podemos señalar que la premisa en común es el tratar de evitar el procedimiento laboral, pues hemos de recordar dos grandes refranes mexicanos que a la letra dicen: *Más vale pájaro en mano que ver un ciento volar*, entendiéndose en nuestra materia como el beneficio que da llegar a un arreglo conciliatorio, antes de sufrir los riesgos que se presentan en un juicio laboral. El segundo refrán nos dice: *Más vale un mal arreglo que un buen pleito*, a esto lo entendemos como el costo que representa un laudo emitido en un procedimiento laboral.

3.2.1.1 Dentro del Proceso Laboral.

Pero si hablamos de la Conciliación en la etapa del procedimiento, podremos definirla dentro del marco

jurisdiccional como la función que deben de realizar las Juntas en la primera etapa del procedimiento, la cual se conoce como etapa de conciliación; o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos colectivos de carácter económico previstos en los artículos 876 fracción II y 901 de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de la etapa Conciliatoria deberán de observarse las reglas siguientes:

I. "Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados", es decir, los directamente involucrados en el conflicto.

El espíritu de lo anterior pretende que los que realmente vivieron la relación laboral con sus consecuencias sean los que se encuentren frente a frente, esto para las personas físicas o morales cuando los que comparezcan sean los socios o los afectados.

Una entrevista de ésta naturaleza tiene un alto grado de acercamiento porque están presentes aquellos que tienen el poder de decisión. Diferimos en que se establezca que se presenten *sin abogados, asesores...* pues nos se puede etiquetar al abogado o asesor como *picapleitos* y por otro lado, aunque sea una norma de

Derecho Positivo, en la práctica nunca se presentan las partes sin su abogado, asesor o apoderado y más bien son éstos últimos, los que se abocan a iniciar las pláticas conciliatorias, pues su carácter de peritos en derecho les permite visualizar todas las consecuencias del litigio y valorar las benevolencias de la Conciliación.

Por otro lado, en el análisis de la fracción VI, veremos que si las partes comparecen por conducto de apoderados y no como lo previene la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no hay consecuencias procesales que afecten las tendencias del juicio.

II. "La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio".

Lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica, aunque a veces se reduce a meros acercamientos de barandilla dejados a la mano de una mecanógrafa con poca sensibilidad o de una auxiliar con demasiada carga de trabajo y que se limitan a preguntar si las partes ya platicaron y si hay o no arreglo.

III. "De llegar a un arreglo conciliatorio evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su

caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo" ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

Esto da a las partes, que decidieron convenir, una certeza de que lo que los términos acordados serán respetados y cumplidos, porque se encuentran debidamente sancionados y que en caso de rebeldía en su cumplimiento, la Ley prevé medidas de ejecución tendientes a su cumplimiento y debidamente respaldadas.

IV. "La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, tendientes a la solución del conflicto, fijando la reanudación de la audiencia dentro de los ocho días siguientes", lo anterior, en la práctica, por la carga de trabajo que tienen las Juntas, es imposible de cumplir, y deberán de quedar notificadas las partes y apercibidas de la nueva fecha.

Esta fue una de las nuevas modalidades adoptadas en la Ley de 1980, ya que esta costumbre procesal, es con el fin de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo conciliatorio ya que no siempre tendrán a la mano todos los elementos de toma de decisión.

Además de que, probablemente, en esta etapa los involucrados conocerán la verdad de su contraparte, ya que los hechos les pudieron haber sido falseados, encubiertos, minimizados o desvirtuados por personas con otros intereses, razón por la cuál se requiera tiempo de investigación y análisis.

V. "De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones".

Como la justicia debe ser pronta y expedita, en caso de que ambas partes no muestren claramente su intención de llegar a una Conciliación, la Junta no detendrá el procedimiento y pasará a la siguiente etapa procesal.

VI. "Si no concurren las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones".

Inicialmente se interpretó este precepto, en el sentido de que si las partes no asistieron personalmente a la etapa de conciliación, deberían de comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido

afirmativo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes.

Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de Mandatarios Jurídicos.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza.

3.2.1.2 Fuera del Proceso Laboral.

Existe la función conciliatoria dentro de esta etapa que es la que realiza la autoridad con el fin de lograr un acuerdo entre las partes, esta función conciliatoria dentro de la práctica la realizan actualmente las autoridades con o sin conflicto planteado ante las mismas, toda vez que desde hace ya hace algunos años, se

ha impulsado esta función para así evitar el mayor número de juicios posibles.

De ahí que se le haya dado actualmente una mayor importancia a la función Administrativa que realizan la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Dirección General de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, cuyas funciones se encuentran reglamentadas en su respectivos reglamentos de trabajo, ya que son consideradas como Autoridades del Trabajo, realizando únicamente funciones conciliatorias.

Esta función administrativa la vemos reflejada actualmente en los conflictos que se suscitan en el Sistema de Ahorro para el Retiro, prestación laboral que quedó instituida desde el año de 1992, la cual se desarrolla de acuerdo con un Procedimiento Conciliatorio a cargo de la Dirección General de Consultas, Conciliación y Arbitraje de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, que en el artículo 16 de su Reglamento Interior dice:

"Artículo 16. Corresponde a la Dirección General de Consultas , Conciliación y Arbitraje;

IV: Llevar a cabo el procedimiento conciliatorio,...

VI: Establecer criterios operativos y de interpretación relativos al procedimiento conciliatorio,..."

De lo anterior podemos vislumbrar que las autoridades administrativas actualmente protegen por todos los medios los derechos adquiridos por los trabajadores, tratando a toda costa de evitarles una procedimiento jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación tiene una especial importancia para las Leyes Administrativas que, con tal de que se pueda mediar un conflicto y se da el caso de que el trabajador opta por agotar la conciliación prevista en algún Reglamento o Ley Administrativa, la prescripción prevista por la Ley Federal del Trabajo no corre, sino hasta su total substanciación, como lo encontramos en la siguiente Tesis:

"INSTITUCIONES DE CRÉDITO, PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO PREVISTO EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LAS. IMPIDE QUE CORRA EL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES. Si bien es cierto que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros no ejerce funciones jurisdiccionales, ya que sus resoluciones no poseen la imperatividad inherente a las sentencias ni tienen autoridad de cosa juzgada, debe estimarse que si en el Reglamento de Trabajo de los

Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares existe un procedimiento conciliatorio al que se ha acogido el trabajador, mientras ese proceso este en trámite, el término prescriptorio de la acción intentada no empieza a correr”.

Tesis existente en el Apéndice de 1995, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo V, Página 708, Parte HO, Tesis 1014, Jurisprudencia 393907.

La Tesis reproducida le otorga a la Conciliación fuera de Juicio un nivel relevante para evitar a toda costa el tener que llegar al conflicto Judicial, le da un respaldo jurídico para que la misma evolucione y se den los pasos con cautela y prudencia sin la presión del tiempo.

3.3 Las Partes en el Proceso.

Cuándo hablamos de un proceso, es de tomarse en consideración que estamos en presencia de una serie de actos formales debidamente regulados y que son ejecutados por personas (físicas o jurídicas/morales) interesadas en dicho procedimiento y que son los sujetos titulares de los derechos y las obligaciones, veremos que, quienes y como son dichas personas.

Para ir comprendiendo lo anterior vamos al comentario de Mario de la Cueva en relación a las personas que dice: "El hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre, es persona".³⁵

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son, por un lado los trabajadores y por el otro los patronos, sin estas dos figuras "...no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas"³⁶. Ahora bien, las partes del procedimiento laboral son el Actor, el Demandado y la Junta Federal o Local que interviene, tal como lo resume la María Cristina Salmorán quién sostiene "el Proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cuál el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene".³⁷

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México, 1980, p.151.

³⁶ Ibidem, p.152.

³⁷ CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1996, p. 5.

Para los efectos de nuestro tema, una de las partes es el trabajador, Roberto Muñoz comenta: "Trabajador, tomada la palabra en su sentido más amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo, es decir, en este sentido con excepción de los ociosos, todas las personas son trabajadores"³⁸, por otro lado, Mario de la Cueva menciona que la Ley nueva dice en su artículo octavo que: "trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado".³⁹

Por lo que se refiere al patrono el mismo autor menciona que la Ley de 1970 en su artículo 10 expresa "patrono es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores", y el autor continúa diciendo, "definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado se aplica automáticamente la legislación del trabajo".⁴⁰

Una definición de partes de autores españoles considera que las partes son "esas personas que formulan una pretensión y una resistencia ante el órgano judicial social, esto es, las personas que se van a ver afectadas por la actuación judicial".⁴¹

³⁸ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983, pp. 18 y 19.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit, p.153.

⁴⁰ Idem.

⁴¹ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y Carlos Alfonso Mellado, Derecho Procesal Laboral, Segunda Edición, Tirant Lo Blanch, España, 1998, p. 75.

Los mismos autores clasifican las actuaciones de las partes en tres grandes grupos:

1. Solicitudes. *De fondo y procesales,*
2. Alegaciones, y
3. Aportación de pruebas.⁴²

3.3.1 El Actor.

Es toda persona física o moral que ejercita la pretensión procesal derivada de la relación laboral.

Se considera que se es actor desde el momento en que se presenta el escrito inicial, puesto que, como ya sabemos, la presentación de la demanda inicia el procedimiento e interrumpe la prescripción es decir, comienzan los efectos jurídicos y lo convierte en un sujeto activo procesalmente denominado actor.

Consideramos relevante hacer mención de los actos que debe ejecutar el actor antes del inicio de la relación jurídico procesal, y en resumidas cuentas, tenemos que:

1. Ha de formular su demanda por escrito,
2. Decidirá ante que autoridad interpondrá su demanda,
3. Señalará a quién demanda, o precisará cuando menos, el domicilio y la actividad de su patrón,

⁴² *Ibidem*, pp. 105 y 106.

4. Señalará que acción intenta, expondrá los hechos y precisará los puntos petitorios,
5. Señalará domicilio para recibir notificaciones, so pena de ser notificado por boletín o por estrados, y
6. Deberá exhibir tantas copias de traslado como demandados mencione, so pena de que se archive su expediente.

3.3.2 El Demandado.

Es toda persona física o moral en contra de quien se ejercita la pretensión procesal derivada de la relación laboral.

En el Procedimiento Ordinario, El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito inicial de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la audiencia de Ley, que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito inicial de demanda.

En el auto admisorio, que también se le conoce como auto de radicación, que es el primer acuerdo que se dicta en un juicio laboral, se ordenará notificar personalmente al demandado, la cual deberá de practicarse con diez días hábiles de anticipación a la

celebración de la audiencia de Ley, y en el mismo se le apercibirá, en caso de incomparecencia, de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Francisco Córdova considera que se adquiere el carácter de demandado en el momento en que da inicio a la relación jurídico procesal, es decir, desde la hora y fecha que es emplazado a juicio⁴³.

El demandado en la contestación a la demanda opondrá sus excepciones y defensas.

Cuando un demandado deja de asistir al periodo de demanda y excepciones, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas podrá comparecer sólo para rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Cuando estemos en presencia de un Procedimiento Especial, las variantes que encontramos dentro de este tipo de procedimientos, es que desde el momento en que se presenta el escrito inicial demanda, en ella el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual citará a las partes, con diez días de anticipación

⁴³ CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, ob. Cit., p. 35.

a un audiencia de **Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución**, siendo ésta situación lo que le da la característica de un procedimiento especial, debido a que en una sola audiencia se pretende agotar toda el procedimiento y de no existir pruebas que ameriten desahogo especial la Junta del conocimiento deberá de dictar la resolución correspondiente. Por citar un ejemplo y el más frecuente en los conflictos laborales nos los encontramos con que son intentados por los beneficiarios del trabajador, en donde solicitan a la Junta los declare legítimos beneficiarios del extinto trabajador.

Podremos citar otro tipo de procedimientos en donde los demandados, que no necesariamente deberá ser siempre el patrón, deberán de comparecer a juicio:

1. Procedimiento de Naturaleza económica.
2. Procedimiento de Huelga.
3. Procedimiento de Titularidad de Contrato.

3.3.3 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los órganos que imparten la Justicia Laboral son denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se encuentran reglamentadas en el artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone que los conflictos de

trabajo, serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se integrarán con un representante de Gobierno e igual número de representantes Patronales y del Trabajo.

En nuestro país, hay una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sectorizada en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y opera en toda la República Mexicana, únicamente por lo que hace a las empresas, actividades y ramas de la industria, señaladas en el artículo 123 constitucional, fracción XXXI y reiteradas en los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado existe en cada entidad federativa una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, a las cuales le corresponde conocer de los conflictos que se susciten en las ramas de la industria, actividades o empresas no asignadas al ámbito Federal, es decir, las no señaladas en el dispositivo constitucional en mención y en los expresados artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje las encontramos reglamentadas a partir del artículo 604 al 624 de la Ley Federal del Trabajo.

Legalmente hay cierta homologación entre las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, pues las disposiciones que rigen a esta, son también aplicables a aquellas, conforme lo establece el artículo 623 de la Ley Federal del Trabajo, el establece: "Artículo 623. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente". Actualmente conocido como Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Locales como la Federal, tendrán como órgano supremo al Pleno y su funcionamiento será en Juntas Especiales y en Pleno, en este rubro conviene puntualizar lo siguiente:

Las dos formas de funcionamiento, las encontramos reglamentadas en el artículo 606, del Código Laboral. En cuanto al Pleno, destacaremos los puntos siguientes:

- a) En términos generales, se compone con el Presidente Titular y la totalidad de los representantes patronales y del trabajo,

que hay en una Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local.

- b) Las Facultades y obligaciones del Pleno están reglamentadas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo el cual dispone:

Artículo 614. El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el reglamento Interior de la Junta y de las Juntas de Conciliación;

Es el Reglamento Interior de las Juntas, el cuerpo normativo que regula la operación del Grupo de Personas que desarrollan la actividad conciliadora (14 de junio de 1999 para la Federal y 18 de abril de 2000 para la Local).

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;

Un conflicto de ésta envergadura bien merece toda la atención de las máximas Autoridades del Trabajo ya que, de salirse de control, desestabilizaría la Paz Social y alteraría la estabilidad Económica Nacional.

III. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los Laudos del Pleno;

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;

VI. Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieren las leyes.

c) El Quórum para que tenga lugar la reunión plenaria, es del 15% de los representantes patronales y del trabajo, por lo menos, así como del Presidente Titular.

Independientemente del Pleno, en la estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hay Juntas Especiales, las cuales se clasificarán de acuerdo a la rama de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Esta dependencia gubernamental cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas especiales, de competencia federal, establecidas fuera de la capital de la República, quedarán integradas en funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a los ámbitos de competencia de las Juntas Especiales, en la Federal de Conciliación y Arbitraje, son establecidos por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; en la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal y en la Junta Local de cada Entidad Federativa, le corresponde al Gobernador del Estado.

Lo anterior tiene lugar, en virtud de que dichos funcionarios, al formular la convocatoria para la elección de representantes patronales y del trabajo ante las Juntas, hacen la clasificación y distribución de las ramas industriales y actividades que han de estar representadas en la Junta respectiva.

Las Juntas Especiales también se integran en forma tripartita, es decir, por uno o más representantes patronales y del trabajo y un representante del gobierno, que es el Presidente de la Junta Especial o el auxiliar, según sus respectivas esferas de atribuciones.

3.3.3.1 Personal Jurídico en las Juntas.

Con arreglo a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y en la práctica, suele haber en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, los funcionarios y empleados que a continuación mencionamos:

1. Presidente Titular,
2. Secretarios Generales,

3. Representantes Patronales y del Trabajo,
4. *Secretarios Auxiliares del Presidente Titular.*

El personal jurídico que compone las Juntas Especiales, se trata de: Presidente de Junta Especial, Auxiliares Jurídicos, dentro de los cuales encontramos dos categorías, Auxiliares Jurídicos Dictaminadores y Auxiliares Jurídicos de Trámite; Secretarios de Junta especial, también conocidos como Secretarios de Acuerdos y Actuarios.

El Presidente de una Junta Especial, es el responsable directo de la junta a la cual se encuentre asignado, y sus atribuciones las encontramos reglamentadas, en el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo, dentro de las que se destacan: Cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta, Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial, conocer y resolver las providencias cautelares, revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares a solicitud de cualquiera de las partes, cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta, rendir los informe en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial, informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga

dictar para corregir y las demás que le confieran las leyes.

El Presidente de cada Junta Especial, es por principio, el representante del Gobierno en la misma, por lo tanto el mismo tiene voz y voto en las resoluciones de la misma, en términos y con las salvedades del artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen, el Presidente de la Junta y los de las Junta Especiales serán substituidos por los Auxiliares. Pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones de competencia, Nulidad de Actuaciones, Substitución Patronal, en los acaso previstos en el artículo 727 y cuando se trate de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, en la que se designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 913.

Los requisitos que se deben de reunir para ser Presidentes son: ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber

sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Auxiliares Jurídicos Dictaminadores y de Trámite, ameritan las siguientes consideraciones:

I. Al igual que el Presidente de la Junta Especial, el Auxiliar es representante del Gobierno en la misma, ya que de conformidad con el artículo 610 de la Ley Laboral, sustituye a aquél durante la tramitación de los juicios hasta formular el proyecto de laudo.

Por ello el auxiliar no debe de intervenir en la votación de las resoluciones reservadas al Presidente; en las Junta Especial habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia de trabajo sea expedita.

En las Juntas Especiales en donde hay pluralidad de Auxiliares, por división de trabajo, unos suelen actuar en el trámite, que son a los que ya nos hemos referido, en tanto que otros asumen el papel de proyectistas, sin perjuicio de que, faltando el de trámite, cualquier dictaminador cuenta con atribuciones legales para actuar en el trámite.

Los requisitos que se deben de reunir para ser Auxiliares son: ser mexicano, mayor de veinticinco años

y estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de licenciado en derecho, tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los secretarios de Junta Especial o de Acuerdos, son funcionarios investidos de fe pública y todas las actuaciones procesales, han de ser autorizadas por él, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otro funcionario, y cabe señalar que sin ese requisito se produce la invalidez de las actuaciones, al no contener la fe pública del Secretario, pues constituye una de las formalidades esenciales del procedimiento, que necesariamente deben observarse, conforme al artículo 14 constitucional, a más de que las normas laborales son de orden público según el artículo 5º. de la propia Ley Laboral.

Los requisitos que se deben de reunir para ser Secretarios son: ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo, no pertenecer al

estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Actuarios, otro miembro importante dentro del personal jurídico de las Juntas, ya que los mismos también se encuentran investidos de fe pública, que conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, ha de autorizar las actuaciones relativas a:

- I. Notificaciones Personales;
- II. Embargos;
- III. Inspecciones y
- IV. Cotejos y Compulsas.

Los requisitos que se deben de reunir para ser actuario son: ser mexicano, mayor de edad, estar en pleno ejercicio de sus derechos, haber terminado el tercer año o sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. Teniendo como impedimento ejecutar la profesión de abogado en asuntos de trabajo.

Las faltas en que pueden incurrir son: No hacer las notificaciones de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, no notificar oportunamente a las partes; no practicar oportunamente las diligencias encomendadas; hacer constar hechos falsos en las actas que levante en

ejercicio de sus funciones; no devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias y las demás que establezcan las leyes.

Son causas de destitución de los actuarios; ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo, dejar de asistir con frecuencia a la Junta durante las horas de trabajo e incumplir reiteradamente con las obligaciones inherentes a su cargo, recibir directamente o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Las sanciones que le son aplicables por el incumplimiento de sus obligaciones que no constituyan causa de destitución son: amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.

3.4 Efectos De La Conciliación.

Cuando dos partes hacen un pacto, acuerdo, convenio ó contrato, mutuamente se fijan derechos y obligaciones, que al ya no llenar las expectativas de una de las partes provocan diferencias que podrán ser diluidas con un nuevo pacto, acuerdo, convenio o contrato, pero para llegar a éste feliz final, previamente habrán pasado por

un proceso Conciliatorio, del cual se derivarán las modificaciones al acto original para definir los cambios a esos derechos y obligaciones.

Mientras más rápido se llegue a dicho acto, menos daños se causarán al entorno que rodea a las partes, asimismo, podrán continuar la vida productiva de ambas, causándoles menos daños y costos.

La solución conciliatoria de los conflictos laborales, no escapan de lo anterior, por lo que vale la pena citar a Alfredo Cerón San Nicolás, cuando dice que "La solución de los conflictos laborales mediante la conciliación tiene un impacto significativo en lo laboral, presupuestal, administrativo, político y social. Laboralmente beneficia porque se resuelve un conflicto laboral y se mantiene la armonía en la empresa y entre los factores humanos de la producción; presupuestalmente su impacto es cuantitativamente significativo si tomamos en cuenta que a la empresa le beneficia mas resolver el juicio mediante esta vía que en un juicio largo, el costo de abogados o de un área jurídica cada vez mayor; por lo que se refiere a los tribunales encargados de la Administración de Justicia Laboral, incluidos los Juzgados de Distrito y los Colegiados, su impacto presupuestal es considerable en función al número de juicios, pero sobre todo impacta en el Presupuesto de Egresos de la Federación que subsidia

a las demandadas (sic), a las Juntas y al Poder Judicial Federal”.

“En lo administrativo las empresas y entidades podrán dedicarse a su actividad sustantiva con armonía laboral y sin conflictos de esa índole. En lo político y social tendrá su impacto en la medida que el gobierno responda para procurar una justicia laboral pronta, completa y eficaz”.⁴⁴

Creemos que el análisis Jurídico, Económico y Social de los Efectos de la Conciliación, nos dará un buen panorama en los casos de los Conflictos Individuales.

3.4.1 Jurídicos.

Como cualquier acto jurídico la conciliación trae consigo creación, confirmación o modificación de derechos y obligaciones para las partes, es decir, un cambio en la situación jurídica de aquellos que intervienen en el conflicto.

Para empezar, una primer consecuencia es la de poner fin al litigio, tal y como lo establece el art. 876 frac. III de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

“III. Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por

⁴⁴ CERÓN SAN NICOLÁS, Alfredo. “La Conciliación Administrativa y la Conciliación Jurisdiccional”. Laboral. No. 96. México. Septiembre de 2000. pp. 16-19.

terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo".

Aclarando que el convenio de que se habla en la norma, las más de las veces es producto de la conciliación, entonces pues, podemos afirmar que en estos casos tales diligencias tienen como consecuencia jurídica la terminación pronta y expedita de un juicio, otorgando a las partes los beneficios derivados de ese acto procesal, consistentes en que generalmente el trabajador recibe económicamente, sin que el patrón se desgaste demasiado en ese aspecto.

Ahora bien, como consecuencia de la conciliación las partes se desligan de la Relación Laboral, quedando en aptitud en forma libre para celebrar nuevos contratos, tanto el trabajador con un nuevo patrón, como éste último con un trabajador que supla al anterior.

Esto ocurre generalmente cuando las diligencia de conciliación se practican en los conflictos individuales, sin embargo, tratándose de problemas colectivos, es decir, entre sindicatos y empresas, los efectos jurídicos cambian de la siguiente manera:

Se crean, se modifican o se extinguen los contratos colectivos así como las prestaciones que en ellos se consignan.

Lo anterior se desarrolla en un ambiente que no desgasta económicamente a las partes por lo que se logra la existencia sana de la planta productiva, el equilibrio de los factores de producción.

Al ser los derechos laborales de los trabajadores de interés social y protectores de la clase trabajadora, la conciliación es regulada de tal forma que entre otras cosas le dé la certeza al trabajador de que ésta figura es parte de sus derechos como trabajador.

De tal forma que cualquier juicio que entable el trabajador o que sea en contra de él, el trabajador tendrá derecho a que se anuncie, desarrolle y se cierre la etapa conciliatoria, de lo contrario, el procedimiento se encontrará con un vicio y sujeto a una nulidad, por lo que podemos considerar que una segunda consecuencia de la conciliación, es la de ser un requisito o etapa procesal.

El agotar la conciliación antes de continuar el procedimiento, no es privativo del Derecho Mexicano, encontrando una similitud con la legislación española, de donde se desprende que "La celebración de juicio sin

que se haya intentado a conciliación preprocesal supone una tramitación defectuosa que ... debería ser motivo de recurso contra la sentencia que pudiera producirse y motivar la nulidad de las actuaciones para que se repongan al momento de la admisión de la demanda."⁴⁵, de lo anterior se desprende que la conciliación no es un mero trámite previo sino que es una figura de relevancia social que si no se agota se vicia el procedimiento.

3.4.2 Económicos.

Podemos considerar, que todas las ramas del Derecho en su procedimiento cuentan con una etapa o momento conciliatorio, esto se presenta en las Procuradurías, Juzgados, Juntas y demás órganos administrativos, esto porque es una realidad que el poder dirimir un conflicto en una etapa conciliatoria, puede disminuir el costo de los contendientes, al mismo tiempo, la legislación lo ve como una forma de no distraer recursos humanos y económicos en un litigio que se puede conciliar.

La realidad procesal mexicana, nos muestra, que por múltiples razones, los tiempos procesales o son largos o cuando son cortos no se pueden cumplir, lo que trae como consecuencia, que el Estado derrame grandes cantidades de dinero en la impartición de la justicia y este gasto

⁴⁵ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y Carlos Alfonso Mellado, Derecho Procesal Laboral. ob. cit., p. 127.

sería mayor si no existiera la práctica conciliatoria, o bien si la misma desapareciera, es por esto, que se ha institucionalizado y tutelado la Diligencia de Conciliación, mediante la cual se pretende terminar los conflictos en forma inmediata.

Por lo que corresponde a la materia laboral, las Juntas ponen especial énfasis en que se logre una conciliación entre las partes, dado que las cargas de trabajo y el rezago sería menor si el litigio se diluye en ese momento mediante un convenio, en el cual se plasme el pago de las prestaciones y derechos del trabajador en un determinado tiempo, con la consecuente disposición de los recursos económicos para el trabajador, quien se ve beneficiado por poder resolver en forma inmediata sus problemas económicos y o contar con una cantidad de respaldo que le permitan sostener a él y a su familia el tiempo que le lleve al trabajador volver a encontrar otra fuente de trabajo, la conciliación aleja factores devaluatorios, inflacionarios, pago de multas, recargos y de intereses moratorios, suspensión de servicios, pago de honorarios a profesionistas, gastos y costas judiciales, de ejecución, cantidades éstas que pueden ser tan altas como un laudo favorable al trabajador, para el caso de que lo gane, porque también lleva el riesgo de no ganar, y si tener en su contra dichas deudas; o aún ganando se

puede enfrentar a la insolvencia de la empresa condenada.

En relación a lo anterior, los patronos también se ven beneficiados, ya que eliminan los riesgos económicos que significan los salarios caídos, que en ocasiones son tan altos que ponen en peligro la estabilidad de muchas empresas, ya no se diga del desgaste del sector empresarial para el caso de las huelgas, que en ocasiones llevan a la quiebra, también un convenio le permite al patrón conocer una cantidad cierta a la que se puede obligar en pago, pudiendo en ocasiones planear pagos diferidos que no descapitalicen a las empresas.

Los efectos antieconómicos que pueden derivar ante la falta de una conciliación, no terminan ahí, pues aún hay que considerar que ante la merma productiva, el país tendrá que abastecerse a través de importaciones y demás formas de mercadeo externo, en detrimento de toda nuestra estructura comercial y, desde luego, de la población que directa o indirectamente se relaciona con las empresas afectadas en su economía. Considerando el planteamiento anterior, advertimos que para nuestro país o para cualquier otro, le es gravoso soportar la carga económica que representan las huelgas, a las cuales se llega ante la falta de conciliación, de ahí la importancia que reviste esta Institución en el proceso laboral.

Por fortuna, entre todo esto, emerge la figura del conciliador, quien con su actuación, contribuye a contener la caída en la economía de múltiples empresas.

La Conciliación es muy socorrida en la idiosincrasia mexicana, por eso corre entre nuestros paisanos aquel dicho que se refiere a que *más vale un mal arreglo que un buen pleito* y que, en relación a eso mismo, autores españoles estiman que "...es evidente que no todo acuerdo aparentemente desventajoso es lesivo o abusivo pues, si algo caracteriza a los derechos sometidos a litigio, es la incertidumbre sobre ellos que, precisamente, desaparece con el acuerdo que se alcance".⁴⁶

Considerando que el futuro es incierto y que como ya lo dijo el escritor francés Anatole France (1844-1924) "El porvenir es un lugar cómodo para colocar los sueños"⁴⁷, bien vale la pena dimensionar las posibilidades que ambas partes propongan en la mesa de la negociación, entender que lo acordado deberá ser cumplido en sus términos y que, en caso del trabajador, la incertidumbre del *pan* de mañana se diluirá, permitiendo hacer frente a compromisos que permiten

⁴⁶ *Ibidem*, p 157.

⁴⁷ LA&BI, Samir M., *Citas y Frases Célebres*, Edivisión, México, 2000, p. 251.

evitar intereses moratorios a veces más altos que un capital, recursos para el inicio de un negocio personal, también debemos tomar en cuenta los factores inflacionarios y devaluatorios que restan la atracción de una gran expectativa final o la reincorporación a su empleo.

De lo anterior se desprenden situaciones vitales para el trabajador, pero no podemos olvidar que el Patrón y la Sociedad también ven afectados sus intereses.

3.4.3 Sociales.

Todo acto contemplado por la Ley es un acto Jurídico, y la Ley regula el quehacer de la Sociedad, todas aquellas conductas de la humanidad que le han preocupado a la Sociedad han sido estudiadas y han terminado siendo reguladas por la Ley.

La ciencia que se encarga del estudio social es la Sociología, materia que por cierto se lleva en los primeros semestres de la carrera de derecho, y es afín a nuestra profesión en virtud de la importancia de los fenómenos sociales, cómo la sociedad influye en el individuo y viceversa, y toma importancia cuando una

situación social es reiterativa y afecta la vida de los individuos.

Al entender el legislador de que no todos los conflictos deben ser resueltos por litigios, sino que la vía conciliatoria representa un elemento que coadyuva a mantener la paz social, se abocó a regular la figura conciliatoria, el Maestro Antonio Caso cita a Aristóteles de Estagira pronunciando esta sentencia inmortal "La verdad consiste en el justo medio, hallarlo es el problema".⁴⁸

Sin la etapa conciliatoria no habría arreglos previos que pusieran fin a los conflictos de manera pronta y expedita, y de manera muy importante, en forma pacífica, sin alteración del ritmo social.

Gracias a la regulación de ésta figura las empresas demandadas pueden continuar con su vida productiva y los trabajadores demandantes pueden lograr el cumplimiento de sus derechos o prestaciones tan pronto que no sufra una alteración económica que dañe profundamente el ritmo personal o familiar

Si no se intentara la conciliación se presentarían consecuencias para la sociedad tales como un mayor desempleo y a su vez se reduciría la productividad en

⁴⁸ CASO, Antonio, Sociología, Litoarte, México, 1990, p. 213

las empresas y los trabajadores que tendrían que esperar un largo tiempo para la resolución de sus conflictos entrarían en graves crisis económicas que afectarían a sus familias, lo cuál orillaría a muchos al límite del delito para llevar el sustento a sus hogares afectando, curiosamente y en múltiples casos, afectando a los mismos patronos que son los detentadores de la riqueza.

Sumando lo anterior al bajo nivel educativo general de nuestros trabajadores, hacen un excelente caldo de cultivo para la delincuencia, trayendo como consecuencia una descomposición social, ya que no se puede olvidar que "la acción recíproca y concomitante de unos fenómenos sociales sobre los demás y de todos en su conjunto" dicho por Auguste Comte, citado por Antonio Caso⁴⁹.

Como lo apunta Mario de la Cueva "...en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador porque, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre

⁴⁹ *Ibidem*, p. 5

injusticia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico".⁵⁰

Debemos considerar que nuestro tema se limita al estudio de la conciliación en los conflictos individuales, ya que en materia de conflictos colectivos, sin la conciliación, los fenómenos sociales mencionados con anterioridad se acelerarían y multiplicarían exponencialmente.

Es necesario para la sociedad no sólo el tener buenas leyes que regulen figuras tan útiles, también necesita una actividad preventiva que le evite al los patronos y trabajadores tener que llegar a desgastarse en un conflicto, requiere de programas en los que participe el Estado y los factores de la producción, el cuál sensibilice a cada uno de los factores de que existen riesgos de conflicto, que hay que analizar las condiciones económicas, educativas y sociales de los trabajadores, de donde resulten acciones que eleven la calidad de vida de los mismos, con la correspondiente reducción de conflictos e incremento de la productividad en las empresas (equilibrio de intereses) y por lo tanto un desarrollo de carácter nacional que ayude a los mexicanos a vivir dentro de una verdadera paz social, esto, aunque no es una conciliación propiamente dicha si

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit., p..379.

forma parte de ella y para esto, la Sociología tiene mucho que aportar.

Finalmente vale la pena citar al Dr. Rubén Delgado Moya, que considera que el objetivo de la conciliación tiene un alto sentido social ya que "el objetivo principal de la conciliación no es simplemente el de solucionar un conflicto, sino el de ayudar a las partes a establecer mejores relaciones de convivencia para el futuro, fundadas, como debe ser, en la justicia".⁵¹

El regular la actividad Conciliatoria y sus efectos, es darle seguridad a quién se encuentra envuelto en un conflicto, de que tratar de mediar puede resolver definitivamente la problemática.

Si no se le da una seguridad jurídica al compromiso de las partes, dejaría dentro de la incertidumbre los actos conciliatorios y en riesgo del vacío el cumplimiento a tales decisiones, pues existiría la amenaza latente de un incumplimiento sin consecuencias o la imposibilidad de ejecutar lo convenido, o bien demandar judicialmente lo contrario de lo ya acordado.

Existen diferentes regulaciones, pero la de la conciliación se encuentra tutelada por la cúspide de la

⁵¹ DELGADO MOYA, Rubén, La Conciliación en las Relaciones Obrero Patronales, UNAM, México. 1998, p. 53

pirámide jurídica mexicana, es decir, la Constitución, de la cuál se deriva una Ley Reglamentaria que ordena los pasos del Proceso Laboral y regula la actividad de cada una de las partes, legitimando el actuar dentro de la Conciliación.

Finalmente, la cumbre del acto conciliatorio, es la consideración legal de Cosa Juzgada que se le da al Convenio de las Partes.

De tal manera, que las partes del conflicto, saben que pueden jugar al *ganar-ganar* y no que hay que destruir, *que muerto el perro se acaba la rabia*, no saben que si ambas partes ceden un poco, lo que mutuamente se concedan, en efecto, pondrá fin al conflicto y, una vez sancionado por la Autoridad, no habrá mas recurso en contra que su cumplimiento.

Es esto último, lo que permite que *El Pacto Social* se ratifique, que lo acordado por voluntad de las partes pueda ser respetado y que tenga fuerza y certeza, circunstancias necesarias para el desarrollo sustentado de la actividad social y económica de nuestro país.

CAPÍTULO 4

EL CONCILIADOR, LA NECESIDAD DE UNA PREPARACIÓN ESPECIAL

En ésta era de las grandes especialidades, maestrías, doctorados y diplomados, no es de menos tomar en consideración que la conciliación sea conducida por un verdadero conciliador.

Una persona que tenga muy claro el panorama que rodea un problema laboral, que contemple en forma integral el conflicto, que pueda dimensionar las circunstancias y consecuencias personales, sociales, económicas y hasta políticas que circundan a las diferencias obrero patronales.

De las Personales; debe valorar si el trabajador es una persona de carácter, con capacidad de afrontar un litigio, si está preparada para balancear sus intereses, si puede tomar sus propias decisiones, el grado en que pueda ser influenciable.

Del patrón, si es persona física, debe considerar si personalmente atiende el asunto, si su carácter es sólo materialista o también humanitario, si pretende

imponerse o es conciliador, si se siente lastimado o sorprendido.

Si el patrón es persona moral, hay que analizar si el representante es socio, administrador, representante legal o es el abogado, todos se conducirán y reaccionarán diferente.

De las Sociales; Se ponderará el gasto de la sociedad en la impartición de la justicia laboral, es decir, no debe dejarse de tomar en cuenta las ventajas y desventajas de la diferencia de costo que hay entre seguir un juicio o agotarlo en una conciliación, de tal manera que debe tener en cuenta si vale la pena conciliar o litigar, pero visto desde la óptica del gasto social no de los intereses de las partes.

Debe tomar en cuenta las cargas de trabajo, tanto de los conciliadores como de las Juntas y debe entender en que momento se debe considerar agotada una conciliación y nunca olvidar, nunca que lo más importante es el preservar la paz social.

De las Económicas; Se tendrá que observar si el trabajador paga su abogado o se defiende solo o por procurador, si tiene un respaldo económico que le permita soportar un juicio, si tiene deudas, si lo que

demanda es coherente con su relación y condiciones laborales.

Por lo que hace al patrón, deberá observar si es persona física o moral, analizará si cuenta con posibilidades económicas en relación a las propuestas, si su actividad es de las económicamente potenciales, su liquidez, sus deudas, número de trabajadores, entre otros, dimensionará el significado o proporción económica que hay entre el conflicto y el capital social del negocio y también valorará la posibilidad de ejecución de un laudo.

De las Políticas; un conflicto de trabajo puede ser un evento aislado, pero también puede traer causas o consecuencias de carácter político en lo individual o social.

En lo individual, es decir, en las relaciones de uno o varios integrantes de las Juntas a nivel personal u *oficial*, nos referimos al caso de que alguna de las partes sea una celebridad, persona pública o con un peso específico dentro de la sociedad.

Tampoco debe perder de vista conflictos con tintes discriminatorios, raciales, de sexo, de edad, de preferencias, religiosos o de aquellos cuyo desenlace pueda generar un descontento social.

También habrá problemas con intereses políticos con la intención de desacreditar a personas, entidades, partidos o acciones de gobierno.

Pero no olvidemos que también habrá de aquellos que busquen tan sólo el cumplimiento de las principales laborales.

De los mencionados, el conciliador tendrá que valorarlos en forma diferente y dimensionar que probablemente sea más importante agotar hasta el último gramo conciliatorio que abandonar la mesa y mandarlos a juicio con consecuencias que trascienden algo más que la esfera individual, ya que como lo mencionan Alvin y Heidi Toffler "Una <<pequeña guerra>> en un lugar remoto, puede degenerar en gigantesca conflagración a través de una serie de acontecimientos, a menudo, imprevisibles".⁵²

Las personas con la capacidad para poder realizar un análisis integral de cada conflicto que se le plantee, no surge de las filas de la improvisación, de los compadrazgos, de los favoritismos o pago de cuotas de poder, surge de la especialización, experiencia, capacitación y vocación de servicio, por lo que el gasto gubernamental por sostener a sus Conciliadores, deberá

⁵² TOFFLER, Alvin y Heidi Toffler, Las Guerras del Futuro, ob. cit. pp. 347 y 348.

ser visto como un ahorro futuro en el gasto del erario público por costear infraestructura para nuevas Juntas de Conciliación, una garantía que fortalecerá las relaciones entre el capital y el trabajo, una inversión para el crecimiento sostenido de la planta productiva Nacional, por lo que bien vale darle, a éstos especialistas, una seguridad en su empleo.

4.1. Características.

El conciliador individual es el funcionario oficialmente designado por la autoridad del trabajo, llámese Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

En particular, para la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en la exposición de motivos del Reglamento Interior se mencionan algunas reglas impuestas a los conciliadores señalando que "Como innovación introduce en la actividad de los funcionarios conciliadores, lineamientos de ética, una actitud sensible para la creación de ambientes adecuados al diálogo abierto entre las partes que intervienen en un conflicto laboral", cabe anotar, que después de revisar cuidadosamente el Reglamento Interior, los lineamientos mencionados de **ética no fueron encontrados**, así como

tampoco localizamos la formula para crear un *ambiente adecuado*.

Carácter apto para tratar a trabajadores y patronos, lo que Roberto Valdés Amézquita menciona como "...facultades de razonamiento, persuasión y autoridad moral"⁵³, que consideramos de suma importancia, ya que la combinación de estos elementos llevarán de la mano, en forma convencida a cada una de las partes, hacia las conclusiones que el conciliador considera que son las convenientes. Por medio del manejo de diferentes argumentos logrará que las partes lleguen a un *razonamiento* común. Mediante juicios razonados, inducirá a las partes a creer que sus fundamentos son los adecuados para la conciliación. Y la *Autoridad Moral*, es necesaria para que las partes tengan credibilidad en el conciliador, su fama pública de honestidad, de justicia y trabajo, lograrán la confianza de que se está ante un verdadero representante del pacto social. "En Francia, las personas que se incluyen en la lista nacional o regional de conciliadores, han de ser designadas por su autoridad moral y su competencia en las cuestiones económicas y sociales".⁵⁴

Conocimiento en las relaciones humanas, como lo manejan Robert B. Miller y Stephen E. Heiman debe

⁵³ VALDÉS AMÉZQUITA, Roberto. "La Conciliación Laboral". Tribunal. México. Febrero 1998. p. 2.

"...comprender su posición: fortalezas, oportunidades, tendencias, jugadores más importantes y vulnerabilidad".⁵⁴ Considerando a la fortaleza de uno como la debilidad del otro, a la oportunidad como cualquier apertura, a la tendencia como un cambio reflejado en el tiempo, a los jugadores más importantes como a todos los que toman decisiones y a las vulnerabilidades en todo aquello en lo que se pueda salir herido.

Debe entender las diferencias entre las partes, captar lo que Lionel Robbins manifiesta "...la capacidad de trabajar es para el pobre lo que una acción es para el capitalista"⁵⁵, valores totalmente diferentes, pero que deben ser verdaderamente comprendidos por el conciliador para entender más los móviles, impulsos, objetivos y satisfactores de cada parte.

Ecuanimidad para no imponer la autoridad de la que se encuentran investidos, no deben ejercer coacción sobre las posturas de las partes, es decir, que sus opiniones no deben ser obligatorias.

Debe escuchar y preguntar a las partes, conociendo así la esencia del conflicto a conciliar, así se estará

⁵⁴ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Artículo 123. Año I, No. 2. México. Julio-Diciembre de 1990. p. 325.

⁵⁵ MILLER, Robert B. y Stephen E. Heiman, Manejo Efectivo de Clientes Clave, Grijalbo, México, 1997, p. 115.

⁵⁶ ROBBINS, Lionel, Teoria da Política Econômica, Ibrasa, Brasil, 1972, p. 111.

en posibilidad de descartar situaciones ajenas al mismo pero que lo enturbian, entre ellas situaciones personales, ya que para las partes no es común ese momento, incluso puede ser un momento crítico para alguna de ellas, por lo que tiene que saber que hacer, como lo menciona Alvin Toffler "En muchos casos, lo que mas necesita una persona acosada por el cambio es, durante la crisis de adaptación, un consejo de hombre a hombre..., sin embargo, para muchas crisis no hay expertos adecuados... un instrumento asesor montado no solamente a base de consejeros profesionales, sino también de multitudes de expertos no titulados. Debemos reconocer que lo que hace a una persona experta en un tipo de crisis no es necesariamente una educación formal, sino la experiencia propia, por haber pasado por crisis semejantes".⁵⁷

En sus múltiples tareas, el conciliador, no obstante, habrá de valerse -principalmente- de su propia experiencia. La experiencia que se adquiere al intervenir en un conflicto es de un valor inestimable, hasta el punto de que algunos especialistas, consideran que es lo único que viene a sumarse a las aptitudes del conciliador.⁵⁸

⁵⁷ TOFFLER, Alvin, El Shock del Futuro, Plaza & Janes Editores, España, 1993, pp. 408 y 409.

⁵⁸ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 329.

El reforzamiento de la idea de la experiencia lo encontramos en algunos aspectos religiosos, en donde no se deja todo en las manos de expertos negociadores, así en el Derecho Canónico vemos que en la; **"Parte II, EL JUICIO CONTENCIOSO ORDINARIO, Título I, NORMAS GENERALES, Capítulo I. NORMAS PREVIAS AL JUICIO.**

1.271. 1.º- Actitud inicial para evitarlo

- 1) *En General:* Todos los fieles, principalmente los Obispos, se esforzarán para que, salva siempre la justicia, se eviten en lo posible los litigios en el pueblo de Dios, y se solucionen pacíficamente cuanto antes (c.1.446,1). El juez, al comienzo del litigio y siempre que vea alguna esperanza, exhorte y ayude a los litigantes a que busquen de acuerdo una solución equitativa, sugiriéndoles caminos para lograrla y llamando incluso a hombres prudentes como mediadores (c.1.446,2). Si se trata de un asunto privado de los litigantes, el juez verá si puede resolver por transacción o arbitraje, de los que enseguida hablaremos (c.1.446,3)".⁵⁹

Más de la experiencia ya lo destacaba Montesquieu⁶⁰
"Nada mantiene más las costumbres que una extremada subordinación de los mozos a los viejos. Unos y otros se

⁵⁹ Nuevo Derecho Canónico. Comentada por José M.ª Piñeiro Carrion. Sociedad de Educación Atenas. México. 1983. pp. 602 y 603.

⁶⁰ DE SECONDAT Carlos Luis, barón de la Brède y de Montesquieu, Del espíritu de las Leyes, Segunda Edición, Porrúa, México, 1973. pp. 35 y 36.

contendrán: los mozos por el respeto a los ancianos, éstos por el respeto a sí mismos. Nada mejor para dar fuerza a las leyes que la extremada subordinación de todos los ciudadanos a los magistrados. <<La gran diferencia que ha puesto Licurgo entre Lacedemonia y las demás ciudades, dice Jenofonte, consiste sobre todo en que ha hecho a los ciudadanos obedientes de las leyes; cuando los cita el magistrado, todos acuden lo que no ocurre en Atenas, donde un hombre rico se avergonzaría de que se le creyera dependiente del magistrado>>".

Los que estamos convencidos de que la experiencia es un elemento de gran valor en el ejercicio del arte conciliatorio, debemos ver con buenos ojos que el cuerpo de conciliadores no se considere un ente administrativo sujeto a los cambios políticos y gubernamentales, sino que se convierta en un cuerpo básico que se este nutriendo de sangre nueva con aptitudes que sean debidamente orientada por aquellos que van delante de ellos, por lo que podemos pugnar por un servicio civil de carrera que permita dar estabilidad a aquellos que sirven a la sociedad especializándose en el arte conciliar a las partes en conflicto, serenado ánimos que pueden atentar contra la paz social y la estabilidad en los factores de la producción.

Los integrantes de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores son abogados seleccionados

y con especialidad en Derecho del Trabajo concretamente en contratos colectivos que por su importancia resaltan los petroleros, electricistas, comunicaciones, aviación, entre otros.

En Japón los conciliadores de las comisiones de relaciones laborales deben ser personas con los conocimientos y la experiencia necesarios para poder ayudar a solucionar los conflictos del trabajo. En Panamá deben ejercer la función de conciliador funcionarios preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva.⁶¹

Oportunidad, el conciliador debe estar pendiente del momento adecuado en el cuál debe intervenir, así contamos con una política o gubernamental cuando participan dirigentes políticos, partidistas, parlamentarios, magistrados y demás servidores públicos también puede darse la participación sindical o asociaciones de profesionales, en éstos casos el éxito suple lo discutible del procedimiento.

Flexibilidad, cada persona es diferente, por lo que la relación con otras personas y en especial las laborales han de ser diferentes, razón por la cuál no se

⁶¹ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 325.

podrá seguir formulas o recetas rigurosas, sino que ha de irse adaptando poco a poco a cada situación, para esto cabe la cita de Roberto Valdés Amézquita "El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia y métodos a la circunstancias propias de cada caso".⁶²

La función de la conciliación se puede desarrollar en forma personal (un solo conciliador) o colegiada (un cuerpo de conciliadores), a lo anterior, Rubén Delgado Moya⁶³ le llama "...conciliador individual, o bien, a un organismo colegiado, al que podría denominársele junta, consejo o comisión"., encontrando algunas ventajas a la intervención individual porque considera que "...puede tomar medidas más fácil, rápida y decisivamente que una junta...el procedimiento a su cargo es también más ágil y flexible", nosotros estamos de acuerdo en que es mejor la conciliación encabezada por una sola persona que una colegiada, claro, siempre y cuando se le permita, a dicho conciliador, atender adecuadamente el conflicto, porque si se pretende, como sucede, cargarlo de trabajo, el éxito de la conciliación estará en manos de las partes y no por la acción y seguimiento del conciliador.

La vocación de servicio es un elemento que debe formar parte integrante de la esencia del conciliador,

⁶² VALDÉS AMÉZQUITA, Roberto. "La Conciliación Laboral". Op. cit. p. 3.

⁶³ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 315.

al enfrentar a dos partes antagónicas las emociones pueden rebasar a la prudencia, como lo menciona el maestro José Dávalos "El diálogo de altura, apasionado pero respetuoso, es cantera inagotable de donde surgen múltiples respuestas a las preguntas que plantea la maravillosa e infinita diversidad humana."⁶⁴ por lo que quién desempeñe ésta labor debe contar con "...las condiciones físicas y las aptitudes psíquicas necesarias... su jornada es distinta a la de la mayoría de servidores públicos y las sesiones de conciliación pueden prolongarse por largo tiempo. Por estas razones, entre otras, es de capital importancia que el conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su labor. Debe estar animado por la profunda y firme convicción de que la conciliación es importante y útil, así como amar a su trabajo o aprender a amarlo".⁶⁵

Toma de decisiones, esto suena fácil, pero realmente implica una gran responsabilidad, lo simple es apegarse al *reglamento* o seguir los pasos del *manual*, también puede esperar *línea* de tal suerte que sus actos siempre estarán regidos por una voluntad ajena que no siempre estará sumergida en el conflicto, por lo que debe permitir al conciliador tomar decisiones ya que esta capacidad es "Otro de los aspectos fundamentales de la competencia profesional del conciliador...capacidad de

⁶⁴ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Segunda Edición. Porrúa. México. 1998. p. 315.

⁶⁵ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 327.

discernimiento. Una vez que se ha hecho cargo de un asunto, el conciliador, casi automáticamente, tiene que tomar decisiones, buenas y prudentes, lo cuál sólo se logra con una gran facultad de discernimiento. Debido a que tiene que intervenir en cuestiones y situaciones sumamente diversas, debe poseer también una gran rapidez y adaptabilidad mentales".⁶⁶

Sabemos que cuando hay eficacia en la conciliación hay un buen aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, porque no se pone en operación el costoso aparato jurisdiccional, por lo que el Estado debe corresponder a la productividad conciliatoria con incentivos de buena calidad para con quién da resultados; un buen salario, recursos materiales y humanos, capacitación, facilidades para desarrollar su actividad, respaldo político, niveles de decisión, colaboración por parte de los diversos estratos de gobierno, acreditamiento en las esferas de investigación jurisdiccional, publicitación en los diversos medios de comunicación de la eficiencia de los conciliadores, etc., deberán ser tomados en consideración por el Estado para asegurarse de que su Equipo de Conciliadores le va a disminuir el gasto público y que será un pilar del sostén de la paz social y de la armonía entre los factores de producción.

⁶⁶Ibidem, p. 329.

4.2. Facultades,

Por la conciliación, el Estado pretende que trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el Estado asume esta facultad realiza una verdadera administración -impartición- de la justicia⁶⁷ y corresponde al conciliador el materializar ésta función estatal.

Si las partes no se concilian en forma privada, la Ley Federal del Trabajo marca la obligación de procurar la conciliación como tramite obligatorio en los conflictos que se han hecho de su conocimiento.

La conciliación debe realizarse de conformidad a lo determinado por el artículo 876, fracción II de la Ley Federal del Trabajo "La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio", de donde se desprende que será la autoridad la que hará ver al trabajador y al patrón los inconvenientes que implica el persistir en el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias, aquí cabe el comentario de José Dávalos al decir que "Es necesario que las Juntas Especiales, sus Presidentes, sus

⁶⁷ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 301.

Auxiliares, tomen con responsabilidad y entusiasmo este mandato de la Ley y lo hagan aplicar efectivamente. Es frecuente que este propósito se desplome cuando el procedimiento lo llevan las mecanógrafas, ante la indiferencia del Auxiliar o en el último caso del Presidente".⁶⁸ Situación que es común en nuestras juntas, por lo que el mismo autor considera que "El conciliador jamás debe permitir que un acto de conciliación sea una mera formalidad o un simple paso al arbitraje, voluntario u obligatorio. Siempre deberá ser capaz de presentar razones o argumentos que persuadan a las partes sobre la conveniencia de buscar y encontrar una solución con su ayuda, y de tratar de llegar a un acuerdo".⁶⁹

Debe ser un conciliador local, que le permita facilidades de tiempo y distancia a las partes, de lo contrario sería poco equitativo, sobre todo para el trabajador.

También favorece la regionalidad, el hecho de que una persona de la localidad está al tanto de la realidad socioeconómica de la región y conociendo dicha problemática, podrá orientar a las partes con mayor equidad, al respecto cabe citar la siguiente jurisprudencia:

⁶⁸ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, ob. cit. p. 465.

⁶⁹ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". ob. cit. p. 328.

1.272. 2.º Modos de evitar el juicio

1) *Modos*: Son la transacción (por la que cada uno cede en algo), la reconciliación (acuerdo total), o el compromiso o juicio arbitral (encomendar la controversia a la decisión o juicio de uno o varios árbitros) (c.1.713).⁷⁰

En el caso del Distrito Federal, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje cuenta con la Dirección General de Conciliadores y el Reglamento Interno describe sus funciones, bajo la orden del Director General de Conciliadores, con las siguientes facultades;

“Art. 71. El Director General de Conciliadores tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

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

⁷⁰ Nuevo Derecho Canónico, Comentada por José M.ª Piñero Carrion. ob. cit. p. 603.

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

Art. 72. El Director General de Conciliadores, deberá intervenir en los conflictos que se ventilen ante la junta, en auxilio y a petición de los Titulares de las Juntas Especiales o de las diversas direcciones, con la finalidad de armonizar los intereses de las partes, proponiendo mecanismos de solución al conflicto planteado, que coadyuven a mantener el equilibrio entre los diversos factores de la producción".

De la anterior lectura se desprende que las facultades de los funcionarios conciliadores no se encuentran reguladas, ya que los artículos en cita se refieren única y exclusivamente a las facultades y obligaciones del *excelentísimo* Director General de Conciliadores, que por razones obvias no es precisamente la persona que da la cara a las partes.

Y en cuanto a las funciones de aquellos que cara a cara atienden a las partes, éstas apenas y se derivan de la lectura a los artículos 71 y 72, de la cuál podríamos derivar las siguientes:

- Procurar un clima adecuado que produzca confianza en las partes y que favorezca el dialogo,
- Tratar con equidad y respeto a las partes,
- Guardar la compostura y respeto debidos,
- Proponer mecanismos de solución al conflicto.

Creemos que las facultades de los conciliadores se encontraban mejor descritas en el anterior Reglamento Interior del 16 de octubre de 1989, precisamente en los artículos 67 y 68, que a la letra decían;

"Art. 67. Le corresponde a la Secretaría Auxiliar de Conciliadores intervenir en las audiencias relativas a los emplazamientos a huelga que se celebren en ésta Junta, en aquellos casos en que las partes en

conflicto se obstinen de arreglarse en cuanto a sus intereses que defienden”.

“Art. 68. Le corresponde intervenir para la conciliación de intereses entre los particulares, respecto a emplazamiento a huelga, en huelgas estalladas, en los conflictos que se suscitan entre sindicatos y empresas, entre trabajadores y empresas; en auxilio y a petición de presidentes de las Juntas Especiales, con la finalidad de armonizar dichos intereses, buscando el equilibrio entre las partes contendientes tomando en consideración diversos factores como los sociales, económicos y políticos. **Así mismo se orienta a los trabajadores, cuando son violados sus derechos como trabajador,** celebrando convenios, liquidaciones y platicas entre sindicatos, empresas y obreros para el buen funcionamiento y entendimiento entre sus agremiados”.

El conciliador debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones laborales para que tengan pleno conocimiento de la justicia y de la equidad que exista en cada propuesta.

Para lograr con mayor facilidad una armonía entre las partes, es necesario que las fuerzas se encuentren equilibradas y no puede haber tal si los derechos de los

trabajadores están siendo violados, por lo que ante esta situación, la Ley debe facultar al conciliador para orientar a los trabajadores, tal y como lo contemplaba el Artículo 68 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Aunque en el fondo, de la lectura de los actuales artículos 71 y 72 se desprende la facultad del conciliador de orientar a los trabajadores y podemos decir que dicha facultad se encuentra cuando el artículo 71 fracción III dice "traten con equidad...a las partes", aquí es donde considero que surge dicha facultad de orientar al trabajador, ya que si no lo orienta no podría haber equidad entre las partes, claro que siempre será preferible que dicha facultad sea debidamente regulada y establecida.

Ya también lo mencionó Montesquieu, "Teniendo todos el mismo bienestar y las mismas ventajas, deben gozar todos de los mismos placeres y abrigar las mismas esperanzas".⁷¹

"...considerando que la ignorancia, el olvido o el desprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los Gobiernos, por lo que los representantes del pueblo

⁷¹ DE SECONDAT Carlos Luis, barón de la Brède y de Montesquieu, Del Espíritu de las Leyes, Op. cit. p. 30.

francés, constituidos en Asamblea nacional, han resuelto exponer en una declaración solemne los Derechos Naturales inalienables y sagrados del hombre..." "Así comenzó aquel grito de justicia, aquel canto a la libertad, que fue la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, de 1789". "Considerando a los derechos sociales como derechos innatos del hombre, derecho a la vida y a la salud, y un ingreso, en el presente y en el futuro, como ya lo afirmaba Mario De La Cueva". Cita que José Dávalos publicó en el periódico Excélsior del 9 de octubre de 1990.⁷²

De la cita anterior, cabe hacer la reflexión de que el conciliador sí debe orientar al trabajador en el conocimiento de sus derechos, sí debe hacerle de su conocimiento los alcances legales de la pretensión de sus prestaciones reclamadas.

Los integrantes de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo intervienen en los conflictos relacionados con la firma, revisión o violación a contratos colectivos a petición de la propia Secretaría, de parte y a veces se cita por oficio a la o a las partes para buscar la conciliación.

⁷² DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Op. cit. p. 3.

En la Ley no hay ordenamiento alguno que haga obligatoria la conciliación por lo que las partes no están obligadas a concurrir a las negociaciones, ni mucho menos están obligadas a acatar los criterios de los conciliadores, pero dicho cuerpo de funcionarios goza de buena reputación, además del respaldo que le da la misma Secretaría, por lo que su labor suele ser considerada como imparcial y honesta, con lo cuál logra una autoridad moral que le permite tener una mayor ascendencia entre las partes.

Es facultad de la Dirección de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el preparar, convocar y dirigir las *convenciones* obrero-patronales relacionadas con la concertación y revisión de los contratos colectivos obligatorios, (ejemplos; huleros, azucareros, textiles, etc.) dar seguimiento a las solicitudes para dar obligatoriedad los contratos colectivos, proponer al Secretario de Trabajo el dictamen que resuelva las oposiciones que se presenten, promover que en los contratos colectivos en los que intervengan, se estipulen las comisiones mixtas que se consideren pertinentes. Poner en practica todas las medidas tendientes a evitar conflictos en los contratos en que interviene y si hay conflictos, conciliar a las partes.

4.3. Funciones.

El ejercicio de la función conciliadora se ejerce por conducto del personal de las Juntas, tal y como se expresa en la Exposición de Motivos del vigente Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de donde se desprende que "La función Conciliatoria de los conflictos individuales y colectivos corresponde al personal que integra la Junta y especialmente a la Dirección General de Conciliadores".

De tal suerte que para el efecto encontramos a la Dirección General de Conciliadores y demás funcionarios de las Juntas como lo son el Presidente, los Secretarios de Acuerdo y los Auxiliares de Junta, quienes aplican un numero importante de horas dedicados a la tarea conciliadora.

En su ejercicio, el conciliador, en la mayoría de las ocasiones, llega al equilibrio y a la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que se recurra al procedimiento jurisdiccional.

Se puede considerar que una de las manifestaciones del Derecho Social es la conciliación, por medio de la cuál las fuerzas opuestas se orientan hacia el logro de propósitos comunes, evitando el perjuicio que podría

tener una situación conflictiva y resolviendo las cuestiones de manera que se logre el mayor equilibrio entre unos y otros, tal y como lo cita el Lic. Roberto Valdés Amézquita en su artículo denominado *La Conciliación Laboral*, en el que nos dice "La forma en que pueda proceder el conciliador difiere, pero su función consiste siempre en caminar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptables".⁷³

El conciliador no espera a que las fuerzas se destruyan, sino que las encausa por los canales jurídicos y aprovechando su inercia para integrarlas.

Debe atender al principio de economía procesal citado por el Lic. Eduardo Pallares quién al respecto manifiesta "Según este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo de acuerdo con las circunstancias de cada caso. Los Tribunales Mexicanos lo violan constantemente..."⁷⁴, de tal suerte que si el conciliador logra su objetivo fuera de juicio o dentro en su etapa correspondiente o antes del laudo, estaremos en el pleno ejercicio del Principio de Economía Procesal.

Al conciliador que depende de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores le corresponde

⁷³ VALDÉS AMÉZQUITA, Roberto. "La Conciliación Laboral". Op. cit. p. 2.

⁷⁴ RUIZ LUGO, Rogelio Alfredo, *Práctica Forense en Materia de Alimentos*, Cárdenas Editores, México, 1988, p. 394.

prestar el servicio público de conciliación en los asuntos competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, esto no obsta para que la misma función sea encargada a otras unidades administrativas y dentro de las funciones de la Secretaría ésta es de la que más importa para nuestro estudio, correspondiéndole al Secretario del ramo por medio de sus Subsecretarios la vigilancia de las labores y eficacia de este cuerpo.

El Director General es el funcionario directamente responsable y tiene como funciones la de distribuir las cargas de trabajo así como la atención de los asuntos que le competen a los funcionarios conciliadores, cuida que se de cumplimiento a los acuerdos e instrucciones de la Secretaría, directamente interviene en las conciliaciones cuando la importancia de la misma sí lo amerita e informa a sus superiores del curso de las negociaciones de los asuntos en trámite así como de los finiquitados por acuerdo o convenio de las partes.

La función del cuerpo de conciliadores implica la intervención en la solución de los problemas suscitados con motivo de firmas, revisión o violaciones infringidas a los contratos colectivos de trabajo y corresponde a la Dirección General de Convenciones de la misma Secretaría del Trabajo.

El conciliador debe fortalecer la Celeridad Procesal, para así lograr la pronta y expedita impartición de la justicia, logrando un mayor número de solución de conflictos en el menor lapso de tiempo.

Al conciliador le corresponde llevar a cabo la conciliación preventiva, aplicando, lo que Rubén Delgado Moya llama "...las disposiciones legales que existen o existirán sobre el trámite de la conciliación preventiva, que están operando en la actualidad o que llegasen a operar en el futuro, no dan ni darán más que una idea sucinta de la manera en que debe o deberá desarrollarse en la práctica. Muy frecuentemente se completan con reglamentos de aplicación o instrucciones -acuerdos o circulares- y directrices de carácter meramente administrativo, pero en todo caso el desarrollo práctico de las actuaciones que se lleven al respecto, depende y dependerá siempre e invariablemente en gran medida de la junta de conciliación y del conciliador que intervengan; por tanto es a éstos a quienes habrá de atribuirse el éxito o el fracaso de la referida conciliación preventiva".

El dinamismo con el que se desarrollan las relaciones personales influye en la evolución de los conflictos, por lo que los acercamientos conciliatorios, no deberán ser regulados, el conciliador echará mano de los recursos necesarios de acuerdo a las circunstancias

del momento, la rigidez, sólo traería como consecuencia una camisa de fuerza que limitaría los éxitos para la conciliación.

"...Es posible que, dada la naturaleza misma del proceso de la conciliación preventiva, sea más oportuno que la Ley no lo reglamente sino en términos generales o con el mínimo de detalles. Así, en síntesis, quedará un margen de acción que puede representar una ventaja y que permita fijar los detalles en un reglamento administrativo, es decir, mediante textos más fáciles de modificar que una ley, cuando la experiencia adquirida aconseje hacerlo".⁷⁵

Nosotros estamos convencidos de que la función conciliadora debe ser autónoma del órgano juzgador, debe poseer una independencia, esta idea se refuerza con la postura del Dr. Rubén Delgado cuando dice "Sin embargo, hay dos cualidades que todo conciliador debe reunir, cualesquiera que sean sus atributos: la independencia y la imparcialidad. Pero no basta con que las posea, sino que se ha de ver claramente que las posee. Mostrarse independiente e imparcial es tan importante como serlo realmente; a este respecto el conciliador debe estar por encima de toda sospecha...Un solo incidente que provoque dudas entre las partes en cuanto a su independencia e

⁷⁵ DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero - Patronales. Guía del Conciliador". Op. cit. p. 311.

imparcialidad, bastará para que su reputación quede moscabada(sic) por mucho tiempo, o incluso para siempre".⁷⁶ Es decir, que el conciliador no debe depender jerárquicamente ni administrativamente de los Presidentes de las Juntas Especiales (Federal o Local), esto no quiere decir que se debe alterar el orden procesal actual, sino más bien, que la etapa procesal o la conciliación fuera de proceso debe ser atendida por una persona independiente y ajena al órgano encargado de resolver el conflicto que no se disipe en la conciliación.

En un sistema en que el o los conciliadores dependen directamente del órgano jurisdiccional encargado de dictaminar el conflicto que no fue resuelto en la conciliación, podrá existir darse alguna actitud no tan imparcial en contra de la parte que no haya admitido las propuestas del o de los conciliadores.

Por el contrario, si al conciliador se le dota de autonomía no podrá ser influido por presiones ajenas a la naturaleza propia del conflicto y las partes podrán decidir libremente lo que mejor convenga, sin temor de que si no se *alinea* con la propuesta del conciliador la autoridad actuará con dureza en contra del *rebelde*.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 326.

4.4. Capacitación Especial.

Para llevar con éxito la función conciliatoria, debemos de atender algunos aspectos personales del conciliador diferentes a los que ya han sido detallados en las características del conciliador, o mejor dicho, una vez cubiertas las características personales del conciliador (mencionadas con anterioridad), es importante conocerlas, conjuntarlas, pulirlas, explotarlas y aprovecharlas.

No sólo es necesario que el conciliador sea un excelente abogado, catedrático, investigador, litigante o juzgador, sino que hay que darle capacitación y adiestramiento como conciliador, hay que actualizarlo y perfeccionar sus conocimientos y habilidades para conciliar así como proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas técnicas, mejorando sus aptitudes para incrementar su productividad, lo anterior es el espíritu del Capítulo III BIS, *DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES*, en especial el artículo 153-F de la actual Ley Federal Del Trabajo, criterios que compartimos, además de que la capacitación es una obligación de los patrones impuesta por la mencionada Ley.

En éste mismo orden de ideas, después de haber analizado el comentario de Rubén Delgado Moya en

relación con la conciliación preventiva, al respecto, continuamos analizando sus demás comentarios "Bajo este sistema podrían ponerse a disposición de los interesados los servicios de los conciliadores, e incluso de funcionarios expertos en relaciones laborales, para que, a solicitud suya, los asesoren o auxiliien en diversas cuestiones, pero es recomendable, por principio, que ésta clase de tareas sólo debiesen encomendarse a funcionarios que hubieren recibido una capacitación y un adiestramiento para tal finalidad...toda vez que el conciliador no nace sino que se hace con la práctica constante,...sí los conciliadores no poseen la capacidad requerida, se corre el riesgo de que no sólo fracasen en sus intentos de conciliación sino que incluso empeoren las discordias y hagan disminuir las posibilidades de solución en los conflictos".⁷⁷

Ya se mencionaron en el capítulo de Características las ventajas que tiene el que la conciliación sea encabezada por una persona, la aplicación de éste sistema individual ha traído como consecuencia la especialización del conciliador, a éste respecto, Rubén Delgado menciona que "El reconocimiento de su importancia creciente y la necesidad de considerar a la conciliación como una función especializada ha dado lugar a la adopción de normas sobre la selección de los

⁷⁷ Ibidem, p. 311,312 y 315.

conciliadores, la jerarquización de sus funciones y las garantías en el desempeño de éstas".⁷⁸

En el inciso dedicado a las características del conciliador se mencionaron y destacaron algunas de ellas, es de esperarse que cuando un servidor público es designado en un cargo de conciliador, el perfil que tenga el candidato debe de contar con algunas de esas cualidades o bien como lo manifiesta el Dr. Rubén Delgado "Cabe esperar que el conciliador común y corriente posea esas cualidades personales y esas características profesionales, o que, en el supuesto de que no las posea, cuando menos se empeñe en ir las adquiriendo y mejorarlas mediante el estudio y el esfuerzo constante"⁷⁹, ésta opinión refuerza la idea de que el conciliador debe ser continuamente capacitado.

⁷⁸ *Ibidem*, p. 321.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 325.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Sugerimos la Conciliación Administrativa como etapa previa al procedimiento, sin la cuál no se deba pasar al Arbitraje. Se deberá dotar de infraestructura y de personal suficiente para la debida atención de cada conflicto. Asimismo, incluir en la legislación facultades coercitivas para citar a las partes, solicitar información a las diversas autoridades, Fiscales, Hacendarias, de Comercio, Archivos Públicos, Policiacas y demás entidades que se relacionen con la solución del Conflicto en trámite.

SEGUNDA. Un pueblo sin memoria no considera a la historia, que nos muestra que la conciliación por medio de conciliadores de reconocida probidad y honorabilidad, hombres *buenos*, daba resultados, regresemos al origen y busquemos con ese perfil al conciliador.

TERCERA. El éxito de la Conciliación, esta basado en los buenos oficios de aquel personaje que estudia el conflicto, que acerca a las partes, que analiza sus posturas, los factores de influencia, que propone alternativas. Para encontrar personas con éste perfil, se ha de realizar una búsqueda que inicia con una convocatoria para el reclutamiento de personal cuyo único requisito será el de ser Licenciado en Derecho,

luego vendrá la selección en base a la personalidad del reclutado, buscando a los más sensibles, abiertos, con criterio, dinámicos, creativos, imaginativos, con capacidad de decisión, valores familiares y sociales, entre otros y algo muy importante, Vocación de Servicio.

CUARTA. Una vez que se ha realizado la labor de reclutamiento y selección de personal vendrá otra etapa que será la de Capacitación, en la que se han de seleccionar los cursos en dos grandes ramas, la Jurídica y la Personal. En la primera se han de impartir cursos de Derecho Laboral Sustantivo y Procesal. En la segunda cursos de Manejo de Conflictos, de Crisis, de Estrés, de Liderazgo, Seguridad Personal, Toma de Decisiones, Excelencia, Identificación de Problemas, de Estrategias, de Elaboración de Escenarios, de Eficacia Organizacional, Dinámica de Grupos, de Pensamiento Grupal Creativo, Análisis de Costos y otros más.

QUINTA. Al dotar de Infraestructura, de Recursos Financieros, Materiales y Humanos y de Convocar, Reclutar, Seleccionar y Capacitar al personal del área de Conciliación representa un egreso representativo en cualquier entidad de la Administración Pública como para que se desmantele o desarticule en el siguiente cambio Administrativo. Por tal motivo, se le debe dar al Conciliador un salario decoroso y la garantía de la estabilidad laboral, es decir con un Servicio Civil de

Carrera, finalmente el costo es una inversión que le permitirá al Estado economizar en infraestructura y en recursos financieros, materiales y humanos para el respaldo del Arbitraje Laboral.

SEXTA. Las relaciones sociales han venido modificando sus bases con los cambios que la economía nacional va presentando, por lo que la Conciliación también debe actualizar sus objetivos. Mucho se ha hablado de que el principal es el lograr el Equilibrio de los Factores de Producción y consideramos que el objetivo esencial de la Conciliación debe ser el de lograr relaciones de convivencia para el futuro basadas en la justicia.

SÉPTIMA. Para respaldar la actividad de los Conciliadores, se requiere de revisar la Ley de la materia, sin que se considere regular el desarrollo de la Conciliación en sí, esto es, normar la forma y dejar el fondo al devenir de cada caso en particular.

OCTAVA. Se sugiere que se actualice la participación de los abogados patronos o apoderados legales en la Etapa de Conciliación (Administrativa o Jurisdiccional), ya que si en la práctica así sucede, pues entonces que se regule.

NOVENA. Como el desarrollo del procedimiento laboral puede ser diferente a las expectativas iniciales de las

partes, la Conciliación Jurisdiccional también debe promoverse al terminar el desahogo de las pruebas, pues evita el desgaste que implican el laudo, amparos así como el costo y complicaciones de la ejecución.

DÉCIMA. Durante la ejecución del Laudo, también se dan acercamientos entre las partes, y al acuerdo que se pueda llegar se le da el título de CUMPLIMIENTO, cuando en realidad es un CONVENIO que surge de una Conciliación, así pues, se sugiere que también se actualice dicha práctica.

DÉCIMO PRIMERA. En la actualidad, a la demanda le recae el auto de radicación que , en su caso, señala la fecha para la primera audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, a la cual, si está preparada, generalmente comparecen las partes y se procede, en la mayoría de los casos, al primer acercamiento conciliatorio, pero con el conocimiento de la demandada de las prestaciones demandadas y de los hechos y derecho en que se funda la demanda, lo que, a nuestro juicio, da ventaja a la demandada, por lo que sugerimos que la audiencia sea de DEMANDA Y EXCEPCIONES, CONCILIACIÓN, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, así se logra balancear la exposición de la Litis, permitiendo iniciar la Conciliación con información de ambas partes.

B I B L I O G R A F Í A

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y Carlos Alfonso Mellado, Derecho Procesal Laboral, Segunda Edición, Tirant Lo Blanch, España, 1998.

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanelas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social, "Instituciones Laborales y Sociales", Tomo II, Heliasta, Argentina, 1972.

CARPIZO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, UNAM, México, 1979.

CASO, Antonio, Sociología, Litoarte, México, 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral, Septima Edición, Trillas, México 1992.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1974.

CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editores, México 1996.

DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales, Porrúa. México. 1998.

DE LA CUEVA , Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I y II, Sexta Edición , Porrúa, México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Décima Edición. Porrúa, México, 1976.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel, Elementos de Derecho Constitucional, La Prensa, México, 1982.

DE SECONDAT Carlos Luis, barón de la Brède y de Montesquieu, Del Espíritu de las Leyes, (Sepan Cuantos). Porrúa. México. 1973.

DELGADO MOYA, Rubén, La Conciliación en las Relaciones Obrero Patronales, UNAM, México, 1998.

GARCÍA GALLO, Alfonso, Las Bulas de Alejandro VI y el ordenamiento jurídico de la expansión Portuguesa y Castellana en África e Indias, Anuario de Historia del derecho Español, España, 1958.

LAABI, Samir M., Citas y Frases Célebres, Edivisión, México, 2000.

MILLER, Robert B. y Stephen E. Heiman, Manejo Efectivo de Clientes Clave, Grijalbo, México, 1997.

MOLES Y ESCOBAR, Isabel, Tópicos Laborales, Litografía y Terminados El Pliego, México, 1995.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1983.

ROBBINS, Lionel, Teoria da Política Econômica, Ibrasa, Brasil, 1972.

RUIZ LUGO, Rogelio Alfredo, Practica Forense en Materia de Alimentos, Cárdenas Editores, México, 1988.

SEPÚLVEDA, Cesar, Derecho Internacional, Porrúa, México, 2002.

TOFFLER, Alvin y Heidi Toffler. Las Guerras del Futuro, Plaza & Janes Editores, España, 1994.

TOFFLER, Alvin, El Shock del Futuro, Plaza & Janes Editores, España, 1993.

TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1991.

VALENZUELA, Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, José M. Cajica, México, 1959.

L E G I S L A C I Ó N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonagésima octava edición. Sista México. 2003.

Ley Federal Del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina et. al.. Octogésima Segunda edición. Porrúa. 2001.

Ley Federal Del Trabajo. "Comentarios y jurisprudencia". Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 1998.

Ley Federal Del Trabajo. Décima Primera edición. Impresora Apolo. México. 1994.

Nuevo Derecho Canónico. Comentada por José M.^a Piñeiro Carrion. Sociedad de Educación Atenas. México. 1983.

Reglamento Interior de la Comisión del Sistema de Ahorro para el Retiro. D.O.F. (1^a Sección) 19 de junio de 1997.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Gaceta Oficial del Distrito Federal. Décima Época. No. 67. 18 de Abril de 2000.

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal. Sexta Época. No 16. 16 de Octubre de 1989.

HEMEROGRAFÍA

CERÓN SAN NICOLÁS, Alfredo. "La Conciliación Administrativa y la Conciliación Jurisdiccional". Laboral. No. 96. México. Septiembre de 2000, pp. 16-19.

CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917, Diario de los Debates, Tomo I, 1960.

DELGADO MOYA, Rubén. "La Conciliación en las Relaciones Obrero-Patronales. Guía del Conciliador". Revista Artículo 123 Constitucional. No. 2. México. Julio-Diciembre 1990. pp. 295-338.

URIBE OLVERA, Silvana. "La conciliación y la figura del conciliador en los conflictos laborales". Revista Artículo 123 Constitucional. No. 5. México. Junio 1994. pp. 81-97.

VALDÉS AMÉZQUITA, Roberto. "La Conciliación Laboral". Tribunal. México. Febrero de 1998. pp. 2 y 3.

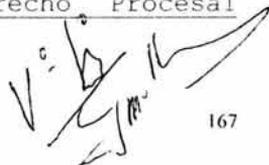
DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

ATWOOD, Roberto. Diccionario Jurídico. Librería Bazan. 1992.

Diccionario Jurídico Mexicano. Volúmen A-CH. Séptima Edición. Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa. México. 1997.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Segunda Edición. Librería e Imprenta de Ch. Bouret. Francia. 1931.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1990.



Handwritten signature and initials, possibly "V. B." and "E. M.", with a large flourish.