

885209



UNIVERSIDAD AMERICANA DE ACAPULCO

"EXCELENCIA PARA EL DESARROLLO"

FACULTAD DE DERECHO

INCORPORADA A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

CON CLAVE DE INCORPORACIÓN 8852-09

**"PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTÍCULOS
873 Y 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA
FORTALECER LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

EVERARDO RAMÓN GARCÍA MONDRÁGON

DIRIGIDA POR:

LIC. MARÍA DEL CARMEN BAUDELIA MARTÍNEZ AGUILAR



ACAPULCO, GRO.

2005

17347670



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

Este trabajo está dedicado a:

Alejandra, mi esposa y compañera de siempre, por su entrega y amor.

José Emiliano, mi primogénito, fruto del amor.

Mi padre, hombre íntegro y digno de imitar.

Mi madre, por su fe en mí.

Luis Uruñuela Fey, por su gran aportación a mi vida.

Alberto López Rosas, un hombre de esfuerzo y congruencia, por permitirme escribir en el libro de la historia.

Por su invaluable colaboración en mi formación académica y personal, así como en la elaboración de éste trabajo, agradezco profundamente a:

La Universidad Americana de Acapulco, A.C., por ser una verdadera casa de estudio que permitió quedarme en mi ciudad, con mis seres queridos.

La Maestra Sonia A. Choy García, por haber hecho renacer, en mí, la esperanza.

Todos mis profesores. Cada uno labró parte de mi destino.

Fidel Vega Ocampo, por su apoyo fundamental en la investigación.

Jorge Luis Suástegui Robles, por ser mi amigo.

PROPUESTA DE REFORMA A LOS ARTICULOS
873 y 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
PARA FORTALECER LA CONCILIACIÓN EN LA
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE
TRABAJO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	PAGINA
1.1 Generalidades	5
1.2 Formas autocompositivas de solución de controversias	6
a) Desistimiento	7
b) Allanamiento	10
c) Transacción	13
1.3 Formas heterocompositivas de solución de controversias	16
a) Buenos oficios	17
b) Mediación	18
c) Conciliación	20
d) Arbitraje	26
e) Juicio	30

CAPITULO II: LA CONCILIACIÓN

2.1	Antecedentes	32
2.2	En el derecho internacional	38
2.3	En el derecho Comparado	42
2.4	En el derecho positivo mexicano	43
	a) Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guerrero	43
	b) Ley Federal de Protección al Consumidor	45
	c) Ley de Instituciones de Crédito	55
	d) Comisión Nacional de Arbitraje Médico	56
	e) Ley Federal del Derecho de Autor	66
2.5	En el derecho laboral mexicano	69
	2.5.1 Ordenamientos Jurídicos anteriores a la constitución de 1917	69
	a) La ley del 07 de octubre de 1914	70
	b) La ley de octubre de 1914	70
	c) Decreto de mayo de 1915	71
	d) La ley del 11 de diciembre de 1915	71
	e) La ley del 28 de septiembre de 1916	72
	2.5.2 En el congreso constituyente de 1917	73
	2.5.3 En la Ley Federal del Trabajo de 1931	76

a) Juntas Municipales de Conciliación	77
b) Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje	77
c) Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje	78
2.5.4 En la Ley Federal del Trabajo de 1970.	78
2.5.5 En la Ley Federal del Trabajo de 1970, posterior a la reforma procesal de 1980	79

CAPITULO III: AUTORIDADES LABORALES CONCILIADORAS: JUNTAS DE CONCILIACION Y JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1 Juntas de Conciliación	81
3.1.1 Juntas Federales de Conciliación	82
3.1.2 Juntas Locales de Conciliación	85
3.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje	85
3.2.1 Generalidades	85
3.2.2 Fundamente Constitucional y Legal	87
3.2.3 Naturaleza Jurídica	88
3.2.4 Facultades y Atribuciones	89
3.2.5 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	94
3.2.6 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	97

3.2.7	Función Conciliadora	98
a)	Ley federal del trabajo de 1970 anterior a la reforma de 1980	102
b)	Posterior a la reforma de 1980	103

CAPITULO IV: LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y SU MECANISMO DE SOLUCIÓN EN EL DERECHOPOSITIVO MEXICANO.

4.1	Conflicto de Trabajo	105
4.1.1	Generalidades	105
4.1.2	Concepto	107
4.1.3	Clasificación	108
a)	Obrero-patronales	110
b)	Inter-obreros	110
c)	Inter-sindicales	110
d)	Entre trabajadores y sindicatos	110
e)	Inter-patronales	111
4.1.4	Conflicto Individual de Trabajo	111
4.2	Mecanismo de solución	113
4.2.1	Procedimiento Ordinario	115
4.2.2	Procedimiento Especial	124

CAPITULO V: ANÁLISIS DE LA ETAPA CONCILIATORIA CONTENIDA EN LOS ARTÍCULOS 873, 875 Y 876, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 Inclusión de la etapa conciliatoria en la audiencia trifásica: artículos 873 y 875.	127
5.2 Análisis de los elementos que integran la etapa conciliatoria contenidos en el artículo 876.	131
5.3 Causas de ineficacia de la conciliación	137
CONCLUSIONES	141
PROPUESTA	144
BIBLIOGRAFIA	148

INTRODUCCIÓN

La sociedad Mexicana está transitando por un cambio político que la mantiene sumergida en la polarización de ideas, y de la concepción de lo que debe hacerse para enfrentar los retos de la modernidad y la globalización, así como para contrarrestar sus perjuicios.

Esta división ha generado en nuestro país un desconcierto social que nubla las esperanzas de alcanzar un desarrollo nacional a la altura de las expectativas que teníamos a principios del sexenio que ahora gobierna un presidente de extracción panista.

Es necesario, por el bien de México, reconciliar los distintos sectores que componen nuestra sociedad a fin de que, con miras a un beneficio nacional, se ensamble el engranaje político, incluso social, que permita echar a andar el motor del progreso y desarrollo nacional.

La relación obrero patronal no pasa exenta de la necesidad de reconciliación y comunión respecto al fin último que les mueve para formar parte de una u otra clase: El desarrollo y la prosperidad. Si el patrón se “desarrolla y prospera” la nación lo hará; si el trabajador se “desarrolla y prospera” el país también lo hará.

Actualmente el Derecho Laboral Mexicano está en el centro de la polémica. El sector empresarial, está interesado en reformar la ley buscando ciertos beneficios; el sector obrero se opone rotundamente a toda reforma laboral que implique ceder derechos y prerrogativas adquiridas frente a aquel.

Por su parte, el Gobierno considera necesario reformar la ley para ponerla a nivel de las necesidades generadas por la globalización.

La parte de la ley que genera polémica nacional al procurarse su modificación, es la relativa al derecho sustantivo.

El derecho adjetivo laboral, es decir el derecho procesal, solo es objeto de controversia básicamente entre los estudiosos del derecho que representa bien a la clase trabajadora, o bien a la patronal.

Es necesario la reforma al derecho procesal laboral, ya que en la practica se advierte un proceso desequilibrado, ineficaz y alejado de la realidad imperante.

El presente trabajo de investigación se contextualiza en el derecho procesal del trabajo, en la parte relativa a la solución de los conflictos individuales de trabajo, y más específicamente sobre la primera de las etapas – la conciliatoria- de la audiencia trifásica, contenida dentro del procedimiento ordinario por el cual se resuelva esta clase de conflictos, etapa que considero debe ser revisada y en su caso modificada para procurar que los conflictos surgidos entre el

capital y el trabajo sean mayormente resueltos en ella, de tal suerte que la conciliación, en la solución de conflictos, ocupe un mejor lugar en el plano de los mecanismos de solución de éstos conflictos.

Esta tesis se compone de 5 capítulos, un apartado de conclusiones y uno de la propuesta.

El primero de los capítulos trata sobre los mecanismos por medio de los cuales se le puede dar solución a un conflicto, conceptualizando y comentando cada uno de ellos.

En el segundo capítulo se aborda la conciliación, desde sus antecedentes hasta su presencia en el derecho laboral mexicano positivo, pasando por su regulación en el derecho internacional, en el derecho nacional de otros países y en otras ramas distintas a la laboral dentro del derecho positivo mexicano, así como sus antecedentes y trayectoria en el derecho laboral mexicano.

El capítulo tercero versa sobre la autoridad que tiene a cargo la búsqueda de la conciliación entre los conflictos obrero patronales, analizando sus funciones, atribuciones y competencias.

En el cuarto capítulo se trata lo relativo a los conflictos de trabajo, su concepto, clasificación y mecanismos de solución.

En el quinto capítulo se realiza un análisis del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la etapa conciliatoria, distinguiendo

sus elementos, así como las causas que se consideran contribuyen a la ineficacia de la misma, planteando su posible solución.

Al terminar el desarrollo del tema, se plantean conclusiones y enseguida se propone la reforma a dos artículos de la Ley Federal del Trabajo: 873 y 876.

CAPITULO I

SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

1.1 Generalidades.

La vida en comunidad es por excelencia la forma de supervivencia del ser humano. Vivir en comunidad le ha permitido al hombre, entendido como género humano y no como distinción sexual de la especie, no solo sobrevivir en medio de la naturaleza hostil, sino también evolucionar y desarrollarse.

Sin embargo la convivencia de dos o más personas, producto de la vida en comunidad, es tierra fértil para los conflictos, toda vez que en ella confluyen un número de intereses individuales tan extenso como el propio número de individuos que la componen.

Desde controversias del orden familiar, hasta desacuerdos de naturaleza laboral, pasando por asuntos del orden civil, mercantil y penal, los conflictos de intereses que se generan por la vida en comunidad, han existido desde el surgimiento de la organización social y permanecerán hasta su desaparición.

Al nacimiento de la organización social le siguió el surgimiento de diversos mecanismos que han servido para dar solución a las controversias generadas por los conflictos de intereses propios de los miembros.

La doctrina distingue dos grandes mecanismos de solución de conflictos, los autocompositivos y los heterocompositivos.

A continuación se describen y analizan éstos mecanismos de solución de controversias.

1.2 Formas autocompositivas de solución de controversias.

Los mecanismos autocompositivos de solución de controversias consisten en formas de terminación de conflictos por la sola intervención de las partes cuyos intereses se oponen, variando en función de la participación de una u otra parte o de ambas.

Para Eduardo Pallares la Autocomposición consiste "en la terminación del litigio por voluntad unilateral o bilateral parcial"¹. José Ovalle Favela explica la autocomposición "como un medio parcial de solución porque proviene de una o de ambas partes en conflicto"².

Ahora bien, el conflicto o controversia podemos contextualizarlo de dos formas, a saber, antes de iniciado un proceso o después de iniciado. Si lo ubicamos en el primero de los marcos señalados, el mecanismo es la negociación, en donde las partes por sí o por representantes arreglan sus diferencias y convienen la solución.

¹ Eduardo Pallares, *Derecho procesal civil*, 11ª ed., Porrúa, México, 1985, p.83.

² José Ovalle Favela, *Teoría general del proceso*, 9ª. Ed., Harla, México, 1990, p.15.

Pero si el conflicto lo ubicamos en un marco procesal, que es el marco en el que se contextualiza el presente trabajo de investigación, podrá hacerse uso de los siguientes medios de solución autocompositiva: el desistimiento, el allanamiento y la transacción. A continuación se detallan.

a) Desistimiento

El desistimiento es una de las causales de terminación de un juicio y podemos distinguir dos tipos de desistimiento, a saber: Desistimiento de la instancia o de la demanda y desistimiento de la acción.

- **Desistimiento de la demanda.-** También conocida como desistimiento de la instancia, es solo una renuncia a los actos procesales, dejando a salvo la acción intentada, que podrá ser ejercida nuevamente en un proceso ulterior. Si el desistimiento se realiza antes de haber emplazado al demandado no requiere del consentimiento de éste, pero si se pretende hacerlo después de haber emplazado, requerirá del consentimiento del demandado.

El Código de Procedimientos Civiles para el estado de Guerrero dispone en su artículo 175, lo siguiente:

“Causas de extinción. La instancia se extingue: I.- Porque el actor se desista de aquella. En éste caso, se observará lo

siguiente: a) Para el desistimiento se requerirá el consentimiento expreso del demandado; y b) Las costas serán a cargo del actor, salvo convenio en contrario. En éste caso el actor no podrá iniciar nuevo juicio hasta que acredite haber abonado su importe al demandado; [...]”³

Respecto a los efectos de la extinción de la instancia el mismo ordenamiento legal dispone lo siguiente:

*“Artículo 176.- Efectos del la extinción de la instancia.- La extinción de la instancia no produce la extinción de la acción, y quedan expeditos los derechos del actor para entablar nuevo juicio. La extinción de la instancia produce la ineficacia de los actos realizados, y deja sin efecto la interrupción de la prescripción operada por la demanda. Si las costas fueren a cargo del actor, no podrá iniciar nuevo juicio hasta que haya abonado su importe al demandado.”*⁴

- **Desistimiento de la acción.-** Ésta forma de desistimiento extingue la acción y con ello el juicio, aún sin el consentimiento del demandado y proporciona una solución definitiva al litigio, ya que el actor no podrá volver a intentar mediante la acción desistida.

³ Código de Procesal Civil para el Estado de Guerrero, Editorial Athisa, p.81

⁴ Ibidem, Pag. 83

El artículo 177 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guerrero dispone lo siguiente:

“... Causas de extinción del juicio.- El juicio se extingue: [...] IV.- Porque el actor se desista de la acción, aún sin el consentimiento del demandado.”⁵

Y por cuanto hace a los efectos del desistimiento señala lo siguiente:

“**Artículo 178.-** Efectos de la extinción del juicio.- La acción que se ejercitó y el proceso se extinguen totalmente en los casos previstos en el artículo anterior y no podrá iniciarse nuevo juicio sobre el mismo negocio, a menos que se trate de convenio o transacción si en derecho subsiste.”⁶

Niceto Alcalá Zamora y Castillo sostiene que el desistimiento es “la renuncia a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante y, en caso de haber promovido ya el proceso, la renuncia a la pretensión formulada por el actor en su demanda o por el demandado en su reconvencción”⁷.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen al desistimiento “como el ejercicio de la facultad reconocida legalmente a una persona

⁵ Ibidem, Pag. 84

⁶ Ibidem, Pag. 84

⁷ Niceto Alcalá Zamora y Castillo, *Proceso, autocomposición y autodefensa*, UNAM, México, 1970, p. 18.

parea hacer dejación, por propia voluntad, de un derecho, pretensión, cosa o ventaja, o como el acto jurídico que pone fin al ejercicio de un derecho o a una actuación jurídica cualquiera”⁸.

El desistimiento de la acción intentada en un juicio no solamente puede ser efectuado por el actor del mismo, sino también por el demandado, toda vez éste puede a su vez demandar al actor mediante la figura procesal de la reconvención, convirtiéndose el demandado en actor reconvencionista y el actor en demandado reconvencionista. En las anteriores condiciones ambos pueden desistirse de sus demandas, acciones y reconvenciones.

b) Allanamiento

El allanamiento consiste en la aceptación y reconocimiento a las prestaciones reclamadas por el actor de un juicio, es decir, frente a la demanda y acción intentada por el actor, el demandado no opone resistencia y el juicio queda resumido a que el juzgador diga el derecho, suprimiéndose del proceso las etapas de pruebas y alegatos.

Gonzalo Uribarri Carpintero sostiene que “el allanamiento como el desistimiento, constituye un acto de disposición de derechos, por lo

⁸ Rafael de Pina, Rafael de Pina Vara, *Diccionario de derecho*, Porrúa, México, 1994, p. 245.

que solamente podrá tener eficacia cuando se haga sobre derechos renunciables”⁹.

Niceto Alcalá Zamora y Castillo define al allanamiento “como el reverso del desistimiento”¹⁰, o sea es el reconocimiento y sumisión de la parte atacada a la pretensión litigiosa que se dirige contra ella.

Rafael de Pina, Rafael de Pina Vara al referirse al allanamiento comentan que éste es la *“Forma de contestación a una demanda judicial que contiene la expresión incondicional de la conformidad del demandado con el contenido de la pretensión que en ella se formula. El allanamiento para que surta efecto debe ser incondicional. El allanamiento a la demanda no supone, necesariamente el reconocimiento de la justicia de la pretensión del demandante, pues los motivos de éste acto procesal pueden ser otros.”*¹¹

Ahora bien, ésta posición (el allanamiento) no solo es posible de adopción por parte del demandado, sino también por parte del actor, cuando éste es reconvenido por el demandado al momento de contestar la demanda.

Respecto del allanamiento el Código Procesal Civil del Estado de Guerrero dispone lo siguiente:

⁹ Gonzalo Uribarri Carpintero, *El Arbitraje en México*, Oxford, México, 2000, p. 6.

¹⁰ Zamora y Castillo Niceto Alcalá, *op.cit.* p. 10.

¹¹ De Pina Vara Rafael, de Pina Rafael, *op. cit.*, p. 76

“Artículo 245.- Allanamiento.- Si el demandado se allanare a la demanda, el juzgador citará a las partes para oír sentencia definitiva, sin necesidad de otro trámite, pudiendo ordenar la ratificación del escrito cuando lo juzgue conveniente.

No procede citar para sentencia en caso de allanamiento de la demanda, si la cuestión planteada interesa al orden público, o cuando manifiestamente la sentencia por dictarse surte efectos frente a terceros que no han litigado, y en los demás casos en que la ley lo disponga.”¹²

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito, en su tesis II.2o.C.198 C, sostiene que “el allanamiento constituye una forma procesal autocompositiva para resolver los conflictos, el cual se caracteriza porque el demandado somete su propio interés al del actor, a fin de dar solución a la controversia.”¹³

Hasta aquí hemos analizado dos formas autocompositivas de solución de controversias; ambas, el desistimiento y el allanamiento, son susceptibles de aplicar por una de las dos partes en litigio, pues aún y cuando por negociación extrajudicial puede acordarse la adopción de una u otra, la formalidad procesal requiere de la manifestación de solo una las dos partes en conflicto.

¹² Código de Procesal Civil para el Estado de Guerrero, Editorial Athisa, p.110.

¹³ IUS 2004, Tesis con número de registro 192,958

c) Transacción

Las legislaciones civiles, entre otras, admiten la transacción como una forma de terminación del litigio. El Código Procesal Civil del Guerrero, refiere lo siguiente:

“Artículo 177.- Causas de extinción del juicio.- El juicio se extingue: I.- Por transacción de las partes...”¹⁴

Para el Código Civil para el Distrito Federal, que a la letra dice:

“ARTICULO 2944.- La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura.”¹⁵

Vale hacer mención a las limitaciones de la transacción sobre ciertas cuestiones y derechos irrenunciables.

No está permitido, por ejemplo, realizar transacciones que versen sobre el delito, dolo y culpa futuros; la acción civil que nazca de un delito o culpa futuros; sucesión futura; una herencia antes de visto el testamento, si lo hay; el derecho de recibir alimentos, como lo establece el Código Civil para el Distrito Federal que a la letra dice:

¹⁴ Código de Procesal Civil para el Estado de Guerrero, Editorial Athisa, p.84.

¹⁵ Código Civil para el Distrito Fédéral, Editorial Thémis, p. 150.

“ARTICULO 1372.- El derecho de percibir alimentos no es renunciable ni puede ser objeto de transacción. La pensión alimenticia se fijará y asegurará conforme”¹⁶

Cualquier transacción hecha al respecto será nula, en los ejemplos antes mencionados.

En materia laboral también existen transacciones que el ordenamiento jurídico prohíbe en beneficio del trabajador como lo establecen los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 5o. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;*
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;*
- V. Un salario inferior al mínimo;*
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;*

¹⁶ Ibidem. Pág. 124.

VIII. *Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*

IX. *La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*

X. *La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*

XI. *Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*

XII. *Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y*

XIII. *Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”¹⁷

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

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

¹⁷ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial, Porrúa. Pag. 24.

*ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.*¹⁸

También son nulas las transacciones realizadas en un juicio laboral si contiene renuncia de derechos por parte del trabajador, de aquellos considerados irrenunciables.

1.3 Formas heterocompositivas de solución de controversias

A diferencia de los medios autocompositivos de solución de controversias en donde el arreglo obedece a la actividad, bien de una sola o de ambas partes en conflicto, pero exclusivamente de ellas, los medios heterocompositivos se caracterizan por la intervención de un tercero ajeno al conflicto, cuya participación fluctúa, según el mecanismo, desde ser un simple componedor amigable que acerca a las partes, hasta ser un juzgador cuyas resoluciones vinculan éstos.

José Ovalle Favela al referirse a la heterocomposición sostiene que “éste mecanismo de solución de controversias se califica de imparcial, porque no es dada por las partes, sino por un tercero ajeno al litigio, un tercero sin interés propio en la controversia”¹⁹.

¹⁸ Ibidem. Pág.39.

¹⁹ Ovalle Favela José, *op. cit.*, pp. 25.

No coincido con el Maestro Ovalle Favela que la heterocomposición sea imparcial por las razones que sostiene, ya que la parcialidad puede presentarse, inclusive, en el tercero ajeno al conflicto, como en muchas ocasiones sucede en los tribunales jurisdiccionales. En efecto, en teoría debiera ser un mecanismo imparcial, pero en la práctica vemos que no siempre es así.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara conceptúan a la heterocomposición como la "resolución de un conflicto de intereses por el órgano jurisdiccional competente en un caso concreto"²⁰.

Los mecanismos heterocompositivos generalmente conocidos y aplicados, son los Buenos oficios, la conciliación, la mediación; el arbitraje y el juicio, entre algunos otros. A continuación los analizaremos.

a) Buenos oficios

Los buenos oficios son mecanismos componedores utilizados básicamente en el Derecho Internacional Público y no son otra cosa, desde la óptica del derecho internacional, que la intervención de un Estado ajeno al conflicto que procura acercar, solo acercar a los Estados en conflicto para que procuren un arreglo.

²⁰ De Pina Vara Rafael, *op. cit.*, pp. 308.

Cesar Sepúlveda sostiene que los “buenos oficios ocurren cuando un país exhorta a las naciones contendientes a recurrir a la negociación entre ellas y que además son espontáneos”²¹.

Para Modesto Seara Vázquez, por buenos oficios debemos entender “la intervención amistosa de una tercera potencia, por propia iniciativa o a petición de una o de las dos partes, para ayudarlas a encontrar una solución al conflicto”²².

b) Mediación

La mediación es un mecanismo heterocompositivo cuya finalidad es resolver una controversia con la intervención de un tercero ajeno a esta, quien además de propiciar el acercamiento de las partes, formula propuestas concretas para resolverla.

La palabra mediación deriva de la palabra *mediato*, entendida como punto equidistante entre dos puntos opuestos y también como interposición, intermediación para favorecer nuevas articulaciones en las relaciones sociales.

Dentro del Derecho Internacional, también encontramos a la mediación como medio de solución de conflictos. Monroy Cabra al

²¹ Cesar Sepúlveda, *Derecho internacional público*, Porrúa, México, 1971, p. 355

²² Modesto Seara Vázquez, *Derecho internacional público*, Porrúa, México 1991, p. 323

respecto, dice que la mediación “consiste en someter la controversia a un tercero extraño a ella, con el fin de buscar un arreglo amistoso. El Estado mediador es escogido de común acuerdo por las partes. La propuesta del mediador no es obligatoria y su función es buscar una solución aceptable para las partes, utilizando generalmente procedimientos confidenciales.”²³

La mediación, dice Rosseau, “consiste en la acción de una tercera potencia, destinada a obtener un arreglo entre dos Estados en litigio: El Estado mediador interviene en la negociación y propone una solución del litigio.”²⁴

Por su parte, el Tratado Americano de Soluciones Pacíficas, mejor conocido como el Pacto de Bogotá, en su artículo XII dice qué debe entenderse por mediación: “Las funciones de mediador o mediadores consistirán en asistir a las partes en el arreglo de las controversias de la manera, mas sencilla y directa, evitando formalidades y procurando hallar una solución aceptable”²⁵

Otros autores al referirse a la mediación sostienen que “es uno de los medios tradicionales de solución pacífica de las controversias que se caracterizan por la participación de un tercer Estado en un

²³ Monroy Cabra, Marco G., *Derecho Internacional Público.*, Tercera Ed.: Santa Fe de Bogota, Colombia: 1965. p. 394.

²⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XIX.- Driskill.- Buenos Aires, 1991, p. 394

²⁵ Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo XIX.- Driskill.- Buenos Aires, 1991, p. 394

conflicto que involucra a otros Estados a fin de encontrar una formula de arreglo.”²⁶

El Dr. Néstor de Buen Lozano, en su libro Derecho Procesal del Trabajo cita la definición que de mediación da Alonso García, quien dice que “es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.”²⁷

c) Conciliación

Ubicado dentro de los medios heterocompositivos de solución de conflictos, la conciliación es un medio de solución amigable por medio del cual las partes, mediante la intervención de un tercero ajeno al conflicto, componen una controversia.

La característica distintiva de éste mecanismo heterocompositivo radica en la participación poco mas activa que en el caso de los buenos oficios pero menor en relación a la mediación. El conciliador actúa procurando el arreglo mediante su proposición de acercamiento a las partes y su intención de solucionarlo, limitándose a acercar de las partes.

²⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.- *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo VI.- México, D.F., 1984, p. 153

²⁷ De Buen Lozano, Néstor.- *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, 10 ed. p. 96.

Acerca de la conciliación la enciclopedia jurídica Omeba, dice que conciliar deriva de la voz latina *conciliare*, que significa componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí, y agrega que puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes, o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlas en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

El tercero que interviene en la solución del conflicto, puede ser un particular o un funcionario; el primero de ellos, el particular, actúa generalmente en forma oficiosa; en el caso de que el conciliador sea un funcionario público, se estará frente a un procedimiento que obliga a las partes a intentar un arreglo conciliatorio previo a la contienda procesal, tal como sucede dentro del proceso laboral.

Para el jurista Rafael Caldera, la conciliación "es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento, que se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien, compuestos voluntariamente por las partes."²⁸

Trueba Urbinadefine a la conciliación como "la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca

²⁸ Tena Suck, Rafael.- *Derecho Procesal del Trabajo*.- Editorial Trillas.- México, D.F., 1989 (reimp. 1991).- p. 151

de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra”²⁹.

En el Diccionario Jurídico Mexicano editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se conceptúa a la conciliación como el “acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas.”³⁰

A mayor abundamiento cito algunos conceptos de distinguidos tratadistas del derecho:

“Desde el punto de vista jurídico, la conciliación es el procedimiento por virtud del cuál las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales del derecho”³¹

“La conciliación es la práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a

²⁹ Trueba Urbina, *Nuevo Derecho Procesal del trabajo*, Trillas, México, 1989, reimp. 1991, p. 151

³⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.- *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo VI.- México, D.F., 1984, p. 178.

³¹ Porras y López, Armando.- *Derecho Procesal del Trabajo*.- Tercera Edición.- México D.F., 1971, p. 216

allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada como un acuerdo.”³²

Cesar Sepúlveda sostiene que la conciliación “es un proceso instituido por las mismas partes en conflicto para el evento de que se presentase una controversia”³³.

Esta concepción de Cesar Sepúlveda no cobraría aplicación en nuestro sistema jurídico ya que éste contiene disposiciones legales que prescriben la obligación de someter el conflicto a la conciliación, como ocurre en el caso del procedimiento laboral para resolver las controversias.

Por su parte L. Oppenheim sostiene que la conciliación “es el procedimiento de resolver una controversia mediante su sumisión a una comisión de personas cuya tarea es dilucidar los hechos, redactar un informe que contenga propuesta de arreglo pero que no tiene el carácter de obligatorio de una decisión judicial o de una sentencia”³⁴.

La Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, define a la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en

³² Convenios de la Organización Internacional del Trabajo calificados por México.- Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manufacturas Jusuy, S.A., México D.F., 1981, p.4

³³ Sepúlveda Cesar, *op. cit.*, p. 358

³⁴ L. Oppenheim, *Tratado de Derecho Internacional Público*, Bosch, Barcelona, 1966, p. 17

conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

Néstor de Buen Lozano, al citar en su obra Derecho Procesal del Trabajo a Manuel Alonso García, conceptúa a la conciliación como “aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.”³⁵

Hasta aquí hemos analizado las características de los buenos oficios, la mediación y la conciliación, que son los medios heterocompositivos en donde el tercero ajeno al juicio no determina la solución del conflicto, pero ahora se hará un análisis comparativo entre ellos, valiendo el siguiente comentario previo:

Al estudiar la conciliación y la mediación, nos encontramos con que los tratadistas no se ponen de acuerdo al describir y conceptuar ambos mecanismos de solución de controversias, algunos doctrinarios como el maestro José Ovalle Favela considera que el grado de participación del tercero ajeno al conflicto que interviene en su solución, es mas activa en la conciliación que en la mediación. Considera que en la mediación, el mediador solo se limita a acercar a las partes contribuyendo a establecer la comunicación directa entre ellas y que en la conciliación, el conciliador sugiere formulas específicas para que las partes en conflicto puedan llegar a un convenio entre ellas.

³⁵De Buen Lozano Néstor, *op. cit.* p. 94

Frente a esta posición, el Dr. Néstor de Buen Lozano sostiene que la conciliación persigue simplemente una función de acercamiento de las partes, las que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recaudada, la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados, sino que puede tener un contenido diferente.

Ante esta yuxtaposición de criterios, yo me inclino por analizar los conceptos desde la óptica que plantea el Dr. Néstor de Buen Lozano.

Hecho la anterior precisión, se puede distinguir entre los mecanismos heterocompositivos ahora estudiados, de la siguiente manera:

Las diferencias entre los buenos oficios, la mediación y la conciliación, descansa fundamentalmente en el grado de participación del tercero ajeno al conflicto.

En los buenos oficios el tercero simplemente se limita a procurar un acercamiento entre las partes, mientras que en la conciliación, el conciliador además de procurar un acercamiento, tiene una intervención directa en las pláticas.

Y por último, en la mediación, el mediador formula propuestas concretas para solucionar el conflicto.

Hasta aquí hemos analizado tres de los medios heterocompositivos de solución de controversias y a continuación analizaremos otros dos cuya característica distintiva respecto de los anteriores, consiste en que la participación del tercero ajeno al conflicto es determinante en la solución de éste, toda vez que la solución ya no proviene de las propias partes, ni se formula a modo de sugerencia, sino que la solución, proviene siempre de un tercero y además adquiere el carácter de obligatoria para las partes en conflicto.

d) Arbitraje

El arbitraje puede considerarse como un procedimiento por medio del cual las personas en conflicto resuelven su controversia ante un tercero extraño al conflicto –al que se le denomina *árbitro*- quien lo resolverá en forma de laudo arbitral.

Ahora bien, en términos generales, para que el conflicto se resuelva por ésta vía, requiere de que las partes en conflicto lo sometan a ella, ya sea mediante una *cláusula arbitral* previa al conflicto, o bien, mediante un *acuerdo* una vez surgido el conflicto. A esta regla general se aplica la excepción de algunos casos en que por disposición legal el sometimiento del conflicto al arbitraje es obligatorio, como lo explicare más adelante.

El consentimiento de las partes es precisamente el elemento que fundamenta la facultad del árbitro para resolver la controversia y no el Estado o la ley, aunque no deben menospreciarse las disposiciones legales facultativas para que una controversia se resuelva por ésta vía. Y no debe hacerse por la sencilla razón de que si las partes no acatan el laudo arbitral, la parte que obtuvo podrá pedir su ejecución forzosa, misma que no podría lograrse si no fuera por la previsión de la ley de ésta figura heterocompositiva de solución de conflictos.

El diccionario de derecho de Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara define al arbitraje como la “actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que les ha sido sometido por los interesados”³⁶.

Analicemos el concepto anterior.

Refiere el autor que se trata de una *actividad jurisdiccional*, lo cual es parcialmente cierto, porque la actividad jurisdiccional está reservada al Estado y como ya se dijo, no es precisamente el estado quien resuelve el conflicto, sin embargo, en el caso de las controversias surgidas entre el capital y el trabajo, éstas son sometidas a un juicio arbitral que sí se ventila ante un órgano del estado, sin embargo técnicamente hablando no se trata de un arbitraje propiamente dicho, como lo veremos más adelante en el capítulo cuarto, sino de una actividad jurisdiccional.

³⁶ De Pina Vara Rafael, de Pina Rafael, *op.cit.*, pp. 98

Otro elemento del concepto citado es el relativo al sometimiento de las partes al juicio arbitral, lo que en otras palabras significa que para que una controversia se dirima bajo éste mecanismo, se requiere del consentimiento de las partes lo que es totalmente cierto, pues es ello lo que precisamente le da la fuerza obligatoria al laudo. Sin embargo ésta circunstancia queda rebasada a la luz de los conflictos laborales, que son sometidos obligatoriamente (previa solicitud de una de las partes), al juicio arbitral, aunque cabría la explicación antes sostenida de que los juicios arbitrales que resuelven los conflictos obrero patronales son técnicamente jurisdiccionales.

Existen sin embargo otras disposiciones legales que al igual que la Ley Federal del Trabajo, contemplan la figura del arbitraje dentro de sus procedimientos de solución de conflictos como es el caso de la Ley Federal de Protección al Consumidor, y la Ley Federal de Derecho de Autor, que se apartan del concepto general del *arbitraje*, ya que el sometimiento de la diferencia a ése mecanismo no resulta de un acuerdo de las partes, sino de la solicitud de una sola de ellas.

Los conflictos resueltos mediante la utilización de éste mecanismo, se resuelven con el pronunciamientos del árbitro que efectúa en forma de laudo, el cual adquieren el carácter de obligatorio, no obstante que quien resuelve (el árbitro), carece de *coertio* para imponer sus determinaciones dictadas durante la tramitación del procediendo y de *executio* para ejecutar su resolución, sin considerar

las excepciones de algunos "arbitrajes" como los establecidos en algunas legislaciones como las antes citadas.

Respecto al arbitraje el Código Procesal Civil de Guerrero, contiene un apartado especial y dispone, entre otras cosas, lo siguiente:

"Artículo 718.- Derecho de las partes para sujetarse al juicio arbitral.- Las partes tienen derecho de sujetar sus diferencias a juicio arbitral, salvo en los casos expresamente exceptuados.

Artículo 719.- Celebración del compromiso.- El compromiso puede celebrarse antes de que haya juicio, durante éste y después de sentenciado, sea cual fuere el estado en que se encuentre.

El compromiso posterior a la sentencia irrevocable, solo tendrá lugar si los interesados la conocieren.

Artículo 720.- Forma de celebración del compromiso.- El compromiso puede celebrarse por escritura pública, por documento privado o en acta ante juzgador, cualquiera que sea la cuantía."³⁷

De los conceptos y consideraciones anteriores, podemos concluir que arbitraje no es otra cosa que el procedimiento por virtud del cual

³⁷ Código de Procesal Civil para el Estado de Guerrero, Editorial Athisa, p.313.

dos o más personas dirimen su controversia mediante resolución obligatoria dictada por un tercero, quien interviene por acuerdo de las partes en conflicto.

e) Juicio

Por último, cuando el tercero que interviene en la solución del conflicto es un órgano de jurisdicción del Estado, con *coertio* y *executio*, es decir, con la capacidad de hacer cumplir sus determinaciones dictadas durante la tramitación del procedimiento y de ejecutar sus resoluciones finales, entonces nos encontramos frente al mecanismo heterocompositivo de solución de controversias denominado *juicio* o *proceso*.

Para J. Conture, el proceso desde el punto de vista de la controversia, es el "medio idóneo para dirimir imparcialmente, por actos de juicio de la autoridad, un conflicto de intereses con relevancia jurídica"³⁸

Los maestros Rafael de Pina y Rafael de Pina Varaconsideran al juicio como sinónimo de proceso, definiéndolo como "conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del

³⁸ Ovalle Favela José, *op.cit.*, p. 31

interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente...³⁹.

El maestro José Ovalle Favela define al proceso o juicio como "la solución heterocompositiva, es decir, la solución imparcial, a cargo de un órgano de autoridad del Estado, el juzgador, que interviene a instancia de una de las partes y cuya autoridad deriva del imperio del propio Estado y de la fuerza de la ley."⁴⁰

En el caso del juicio o proceso, no se requiere del acuerdo o consentimiento de las partes en conflicto para someter la diferencia a éste procedimiento, pues el sometimiento de la controversia al órgano jurisdiccional del Estado, corresponde a una de las partes, y basta con éste para que la otra parte en conflicto esté obligada a someter la diferencia.

Si se tratara de dar cumplimiento forzoso a un laudo, salvo los arbitrajes obligatorios a que me he referido con antelación, que se trata de verdaderos juicios, se requeriría de la homologación o reconocimiento por parte de un juzgador como el que resuelve el proceso, pero en el caso de las resoluciones dictadas en un juicio o proceso no se requiere de ello, dada la facultad de *executio* con que está investida la autoridad jurisdiccional.

³⁹ De Pina Vara Rafael, de Pina Rafael, *op. cit.*, p. 337

⁴⁰ Ovalle Favela José, *op.citt*, p p.31

CAPITULO II

LA CONCILIACIÓN

2.1 Antecedentes

El doctor Rubén Delgado Moya hace una síntesis de los antecedentes históricos de la conciliación en su obra titulada "La Conciliación en las relaciones obrero-patronales. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Ley Federal del Trabajo, Reformada y Actualizada" ⁴¹, y refiere como antecedentes de la conciliación la actividad de los tesmutetes en Grecia, que se encargaba, previo estudio de los negocios, de conciliar los intereses de las partes en términos de ley.

El Dr. Delgado Moya, quien a su vez cita a Armando Porras López sostiene que "En Roma, la conciliación fue aceptada como medio de terminar los pleitos entre las partes y las leyes de las XII tablas, consideraron y respetaron dicho precedente."⁴²

"La pretura creada en 367 A. de J. C. los pretores gozando de *imperium* inferior al de los Cónsules se encargaban de la administración

⁴¹ Delgado Moya, Rubén, op. Cit. p.219.

⁴² Delgado Moya, Rubén, op. Cit. p.219.

de la Justicia Civil al lado del original pretor urbanos, para pleitos entre romanos, encontramos desde un *pretor peregrinus* para administrar justicia en pleitos en que una de las partes o ambas eran extranjeras”.⁴³

El pretor publicaba su edicto al principio de su magistratura; es decir, las calendas de enero. Escrito en negro sobre el álbum, que consistía en tablas de madera pintadas de blanco, expuestas a la vista de todos sobre el foro y las deterioraciones estaban castigadas con una multa. El edicto permanecía obligatorio durante todo el año, sin poder ser modificado, por esta razón se le llamaba *annum perpetuum*. Su autoridad terminaba con los poderes de su autor.

La obra del pretor fue considerable en la época de Cicerón, y el edicto pretoriano continuo siendo para el derecho romano un incesante instrumento de progreso.

Cicerón aconsejaba la conciliación y decía que se debía tener aborrecimiento a los pleitos, que la conciliación era un acto de liberalidad y que si se realizaba éste, era bastante provechoso.

“Mas el pretor no tenía el poder legislativo propiamente dicho. Encargado de proveer los intereses generales de la justicia, toma en virtud de su *imperium*, todas las medidas que le parecen propias para asegurar la buena administración. Las disposiciones del edicto, que estaban aprobadas por la opinión pública, sobrevivían al *pretor* que las

⁴³ Margadant S. Guillermo Floris.- *Derecho Privado Romano*.- Editorial Porrúa, S.A.,- Tercera edición.- México, D.F., 1968, p. 30.

había propuesto, e insertadas en los edictos siguientes, adquirirían con el tiempo la fuerza de una regla consuetudinaria. Aquellas que reprobaba la equidad caían con su autor, cuyas funciones eran anuales, y podían suscitar contra él, por razón de la responsabilidad en que había incurrido, persecuciones”.⁴⁴

Los edictos de magistrados – leyes, plebiscitos, senadoconsultos y jurisprudencia – componen la rama del derecho romano que se denomina *ius civile*. Antes de pasar a las manifestaciones de la voluntad legislativa del emperador, quien acaparaba finalmente toda la creación del derecho.

Durante la época del cristianismo se dio impulso a la conciliación, merced al espíritu de caridad y de paz.

“Conciliate con tu adversario presto, entre tanto estás con él en el camino; por que no acontezca que el adversario te entregare al juez y el juez te entregue al alguacil, y seas echado a prisión”.⁴⁵

Es precisamente durante el cristianismo en que la iglesia por medio de los concilios dirimió sus diferentes conflictos.

Concilio es el congreso o junta de personas eclesiásticas y, especialmente, la reunión de los obispos de la Iglesia Católica para deliberar y decidir sobre materias de dogma y disciplina. Los concilios

⁴⁴ Petit, Eugene.- *Derecho Romano*.- Editorial Porrúa, S.A.- Segunda edición.- México, D.F., 1985, pp. 45 y 46.

⁴⁵ San Mateo.- Nuevo Testamento, Capítulo V, Versículo XXV.

pueden ser generales y particulares, según sean convocados todos los obispos católicos o se congreguen solamente los de una región eclesiástica. Los primeros se designan comúnmente ecuménicos. Conjunto o colección de los acuerdos, resoluciones o decretos de un concilio, como asamblea eclesiástica. En términos generales, toda junta o reunión.

“Su convocatoria y presidencia corresponden al Papa. No puede convocarse estando vacante la sede apostólica. De morir el Pontífice durante el transcurso de uno de éstos concilios, se interrumpe *Ipsa Jure*, hasta que sea elegido el nuevo Papa y disponer éste la continuación. El caso se produjo con motivo del Concilio Vaticano II y el fallecimiento de Juan XXIII”.⁴⁶

Los evangelios establecen que aquel a quién se le pide una cosa, de lo que le piden y algo más. Este sería el caso extremo, pues si las partes se encuentran en conflicto por considerar que ambos tienen derecho de lo mismo es suficiente con que platicuen y se hagan recíprocas concesiones respecto de lo que se reclama.

De la conciliación durante el cristianismo Armando Porras y López dice: “Es indudable que el cristianismo no sólo encontró, sino que fomentó la conciliación como la mejor forma de hacer proselitismo”.⁴⁷

⁴⁶ Cabanellas, Guillermo; Alcalá Zamora Niceto.- *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*.- Tomo II, Bibliográfica Omeba.- Sexta edición; Buenos Aires, Argentina 1966, p. 258.

⁴⁷ Porras y López Armando.- *Derecho Procesal del Trabajo*.- Tercera Edición.- México, D.F., 1971, p. 212

En las leyes españolas de la edad media, en el fuero juzgo, se habla de la conciliación; pues se encomendaba a una persona que, enviada por el Rey a las partes, iba con la intención de avenirlas, de ésta manera dicha función se encomendó socialmente ante el tribunal de los obispos de la monarquía visigoda. (Ley 15 Tit. 4, Libro 2).

En las partidas se habla de la conciliación llevada a cabo por los componedores y se regula como permanente.

La institución de la conciliación, se encuentra también en las ordenanzas y en las instituciones dadas a los corregidores en los tiempos de Carlos III. ⁴⁸

En la época contemporánea, que abarca desde la revolución francesa de 1879, hasta nuestros días, el juicio de conciliación no fue conocido entre nosotros hasta que se estableció en la constitución española de 1812 y se consignó con el nombre de juicio de paz en el reglamento del 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 un 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 solo la condonación o remisión del ofendido; artículo 284 de la

⁴⁸ Porras y López, Armando.- *op.cit.*- pp.213

constitución de 1812; 21 y 47 del reglamento y decreto que cortés del 18 de Mayo de 1821, sancionado el 3 de junio del mismo año y restablecido por el real decreto del 30 de agosto de 1836, por otro del 23 de Enero de 1857. Siendo así como se estableció la conciliación como permanente, necesaria y previa para entablar cualquier juicio.

“El artículo 40 de la 5ª. Ley constitucional establecía que para entablar cualquier pleito civil o criminal sobre injurias puramente personales, debería intentarse antes el medio de la conciliación. La ley arreglaba la forma como debía procederse en esos actos, los casos en que no tenía lugar, y en todo relativo a esta materia”. El artículo 26 de la 1ª 6ª ley estableció: “Estará a cargo de los alcaldes ejercer en sus pueblos el oficio de conciliadores”.⁴⁹

En un principio la conciliación sirvió para solucionar los conflictos individuales, posteriormente entre grupos y después entre las naciones.

Entre los obreros surge cuando se les reconocieron sus derechos, reglamentándolos, pues anteriormente que caso tenía reglamentar la conciliación en materia de trabajo, si a los obreros no se les reconocía más derecho que el cobrar un mísero salario, por una jornada de trabajo inhumana, en condiciones insalubres y en donde su voz, sus quejas y sus razones no eran escuchadas.

⁴⁹ Escriche, Joaquín.- *Diccionario de Legislaciones y Jurisprudencia con Suplemento*.- Librería de Charles Bouret, México, D.F., 1988, p. 959.

Para comprobar lo anterior basta citar el artículo 1781 del Código de Napoleón de 1804 que estableció la injusta regla de que "El empresario será creído en cuanto a la cantidad de retribución pactada, en cuanto al pago de los salarios vencidos y en cuanto a los anticipos realizados durante el año en curso".

2.2 En el derecho internacional

En el derecho internacional la conciliación ha jugado un papel muy importante como un mecanismo de solución de conflictos interestatales. Incluso los organismos internacionales reconocen a la conciliación como un mecanismo de solución pacífica de las controversias.

La carta de Organización de las Naciones Unidas⁵⁰ (ONU), contiene un capítulo especial dedicado al arreglo pacífico de controversias. En él, dispone entre otras cosas lo siguiente:

⁵⁰**Organización de las Naciones Unidas.**- Organización internacional de naciones basada en la igualdad soberana de sus miembros. Según su Carta fundacional (en vigor desde el 24 de octubre de 1945), la ONU fue establecida para "mantener la paz y seguridad internacionales", "desarrollar relaciones de amistad entre las naciones", "alcanzar una cooperación internacional fundada sobre las relaciones de amistad entre las naciones", "alcanzar una cooperación internacional en la solución de problemas económicos, sociales, culturales o humanitarios" y "fomentar el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales". Sus miembros se comprometen a cumplir las obligaciones que han asumido, a resolver disputas internacionales a través de medios pacíficos, a no utilizar la amenaza o el uso de la fuerza, a participar en acciones organizadas en concordancia con la Carta y a no ayudar a un país contra el que la ONU haya dirigido estas acciones, y a actuar de acuerdo con los principios de la Carta

“Artículo 33. 1. Las partes en una controversia cuya continuación sea susceptible de poner en peligro el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales tratarán de buscarle solución, ante todo, mediante la negociación, la investigación, la mediación, la conciliación, el arbitraje, el arreglo judicial, el recurso a organismos o acuerdos regionales u otros medios pacíficos de su elección...”.

La carta de la Organización de los Estados Americanos⁵¹ (OEA), dispone en sus artículos 23 y 24, lo siguiente:

“Artículo 23. Todas las controversias internacionales que surjan entre los Estados Americanos serán sometidas a los procedimientos pacíficos señalados en ésta carta, antes de ser llevados al Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.”.

“Artículo 24. Son procedimientos pacíficos: la negociación directa, los buenos oficios, la mediación, la investigación y

⁵¹ **Organización de Estados Americanos**, Organización supranacional, de carácter regional, en la que están integrados todos los estados independientes del continente americano (excepto Cuba). La OEA fue fundada por los 21 países que el 30 de abril de 1948, durante la IX Conferencia Panamericana, suscribieron el Pacto de Bogotá. Nacida en el contexto del panamericanismo, su precedente más inmediato fue la Oficina Internacional de las Repúblicas Americanas (llamada Unión Panamericana desde 1910), fundada en 1890 y que en 1948 se convirtió en Secretaría General de la OEA.

conciliación, el procedimiento judicial, el arbitraje y los que esencialmente acuerden, en cualquier momento, las partes.”.

Otras organizaciones como la Organización para la Unidad Africana (OUA), que es una organización inter africana fundada en 1963 para promover la unidad y la solidaridad entre los estados africanos, coordinar las políticas económicas, culturales, médicas, científicas, políticas y de defensa, proteger la independencia y la integridad territorial de los estados miembros y erradicar el colonialismo en África, también aplica la conciliación en la solución de conflictos.

Asimismo, se han celebrado diversas convenciones, tratados y acuerdos internacionales en los que la conciliación juega un papel importante. A continuación cito algunos en los que nuestro país ha participado.

- Tratado, antibélico de no-agresión y de conciliación, firmado en Río de Janeiro el 10 de octubre de 1933. Por medio de éste tratado las Altas Partes Contratantes se obligan a someter al procedimiento de conciliación creado por el Tratado, los conflictos territoriales y cualesquiera otros que surjan en sus relaciones recíprocas.
- Convención, Conciliación Interamericana, firmada en Washington el 5 de enero de 1929. Mediante el tratado las Altas Partes Contratantes se obligaron a someter al procedimiento de conciliación que se crea por la presente

Convención, todas las controversias de cualquier naturaleza por cualquier causa que hayan surgido o surgieren entre ellas y que no haya sido posible resolver por la vía diplomática.

- Pacto de Bogotá o Tratado Americano de Soluciones Pacíficas, del 30 de abril de 1948. Mediante éste tratado las Altas Partes contratantes adquieren la obligación de resolver las controversias surgidas entre ellas mediante la utilización de los medios pacíficos, entre ellos, la conciliación.
- Convenio sobre la Diversidad Biológica, del 13 de junio de 1992. Establece que en caso de controversia las Altas Partes Contratantes deberán someterla a conciliación.
- Acuerdo para promover el cumplimiento de las medidas internacionales de conservación y ordenación por los buques pesqueros que pescan en alta mar, adoptado durante la 27a. Conferencia general de la organización de las naciones unidas para la agricultura y la alimentación (FAO) en la ciudad de Roma, Italia, el veinticuatro de noviembre de mil novecientos noventa y tres. Establece la obligatoriedad de resolver las diferencias por cualquiera de los mecanismos de solución pacífica de controversias, como la conciliación.

- Acta por la que se establece la Organización Mundial del Comercio, firmada ad referendum por nuestro país el 15 de abril de 1994. Esta acta contiene un anexo (dos) denominado "Entendimiento relativo a las normas, diferencias y procedimientos por los que se rige la solución de las diferencias", en él se establece la posibilidad de solucionar los conflictos y diferencias mediante la conciliación.

Dada la gran utilización de la conciliación y otros mecanismos alternativos de solución de conflictos, existen estudios de postgrado relativos a la especialización en la técnica de conciliación y del arbitraje, como el Postgrado en Conciliación y Arbitraje Comercial Internacional para la actuación en el Tribunal Internacional de Conciliación y Arbitraje del MERCOSUR.

2.3 En el derecho Comparado

En países como Bolivia, Chile, Colombia, Perú y otros, la conciliación ocupa un lugar destacado dentro de los mecanismos de solución de conflictos, alternativos a los juicios ventilados ante los órganos del Estado.

En Chile, por ejemplo, existe el llamado Centro de Conciliación y Arbitraje de Puerto Mont, que es un organismo creado por el Colegio de abogados de Puerto Mont, como parte de su organización interna, y de su personalidad jurídica, cuyo objeto es prestar un servicio de

administración y promoción de los arbitrajes y conciliaciones nacionales e internacionales que les sean sometidos, así como la designación de árbitros o conciliadores, cuando así lo hayan solicitado o pactado las partes.

En Perú existe el Centro Peruano, de Conciliación y Arbitraje; en Panamá se creó la Ley de arbitraje, conciliación y Mediación.

Y así, la mayoría de los países han creado o regulado ciertas figuras jurídicas que tienden a la aplicación de la conciliación y otros medios amigables de solución de controversias.

2.4 En el derecho positivo mexicano

Dentro de nuestro derecho positivo, existen diversas legislaciones que contemplan y regulan a la conciliación.

A continuación cito y analizo algunas de ellas.

a) Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Guerrero

El ordenamiento procesal civil del Estado de Guerrero, contiene, dentro del título II, un capítulo denominado "AUDIENCIA PREVIA Y DE CONCILIACIÓN", que contiene disposiciones, entre otras, relativas a la conciliación entre las partes litigantes. Cito textualmente:

“CAPITULO V. AUDIENCIA PREVIA Y DE CONCILIACION.

Artículo 262.- Audiencia previa y de conciliación.- Una vez contestada la demanda, y en su caso, la reconvenición, el juzgador señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de un audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra con el término de tres días.

En el día y hora fijados para la celebración de la audiencia, el juzgador hará constar la presencia de las partes. Si una de las partes no concurre sin causa justificada, se le sancionará con multa, hasta por un monto de veinte días de salario mínimo general como máximo, si dejaran de concurrir ambas partes sin justificación el juzgador las sancionará de igual manera. En ambos casos el juzgador procederá a examinar las excepciones previas, los presupuestos procesales y los defectos procesales.

Si asistieran las dos partes, el juzgador examinara las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurara la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado. El conciliador preparara y propondrá a las partes, alternativas de solución ala litigio. Si los interesados llegan a un convenio, el juzgador lo aprobará de plano si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada. [...]”⁵².

⁵² Código de Procesal Civil para el Estado de Guerrero, Editorial Athisa, p.119.

Vale comentar que a diferencia de otras legislaciones, como laboral, en que también se contiene la figura de la conciliación, en el caso del Código Procesal de Guerrero, se habla de sanciones para ambas partes en caso de inasistencia a la audiencia, además, se hace referencia a un funcionario conciliador adjunto al juzgado, lo que no ocurre en el caso de las audiencias ventiladas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde la etapa de conciliación se desahoga ante el propio auxiliar del presidente aún cuando no es quien pregunta o exhorta a las partes para que lleguen a un acuerdo, sino la mecanógrafa, lo que considero poco adecuado para los fines propios de una conciliación.

Asimismo, el numeral transcrito faculta expresamente al conciliador para hacer propuestas concretas de solución al conflicto, lo que me parece adecuado, ya que lo que se busca es armonizar los intereses opuestos antes de entrar al litigio propiamente dicho, extremo sin el cual resultaría muy complicada si la solución se dejare para las propias partes litigantes.

b) Ley Federal de Protección al Consumidor

Con el objeto de promover y proteger los derechos del consumidor y procurar la equidad y seguridad jurídica en las relaciones entre

proveedores y consumidores, fue creada la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Como un mecanismo para solucionar los conflictos de intereses surgidos entre proveedores y consumidores, la ley en comento establece dos mecanismos o procedimientos de solución:

➤ Procedimiento conciliatorio

El procedimiento conciliatorio se rige por lo dispuesto en los artículos del 111 al 116 y se desarrolla básicamente de la siguiente forma:

“ARTICULO 111.- La Procuraduría señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir los intereses de las partes, la cual deberá tener lugar, por lo menos, cuatro días después de la fecha de notificación de la reclamación al proveedor.

La conciliación podrá celebrarse vía telefónica o por otro medio idóneo, en cuyo caso la Procuraduría o las partes podrán solicitar que se confirmen por escrito los compromisos adquiridos.

ARTICULO 112.- En caso de que el proveedor no se presente a la audiencia o no rinda informe relacionado con los hechos, se le impondrá medida de apremio y se citará a una segunda audiencia, en un plazo no mayor de 10 días, en caso de no asistir a ésta se le

impondrá una nueva medida de apremio y se tendrá por presuntamente cierto lo manifestado por el reclamante.

En caso de que el reclamante no acuda a la audiencia de conciliación y no presente dentro de los siguientes 10 días justificación fehaciente de su inasistencia, se tendrá por desistido de la reclamación y no podrá presentar otra ante la Procuraduría por los mismo hechos.

ARTICULO 113.- *Previo reconocimiento de la personalidad y de la relación contractual entre las partes el conciliador expondrá a las partes un resumen de la reclamación y del informe presentado, señalando los elementos comunes y los puntos de controversia, y las exhortará para llegar a un arreglo. Sin prejuzgar sobre el conflicto planteado, les presentará una o varias opciones de solución, salvaguardando los derechos del consumidor.*

Tratándose de bienes o servicios de prestación o suministro periódicos tales como energía eléctrica, gas o telecomunicaciones, el solo inicio del procedimiento conciliatorio suspenderá cualquier facultad del proveedor de interrumpir o suspender unilateralmente el cumplimiento de sus obligaciones en tanto concluya dicho procedimiento.

ARTÍCULO 114.- *El conciliador podrá en todo momento requerir a las partes los elementos de convicción que estime necesarios para la conciliación, así como para el ejercicio de las atribuciones que a la Procuraduría le confiere la ley. Asimismo, podrá acordar la práctica de diligencias que permitan acreditar los hechos constitutivos de la*

reclamación. Las partes podrán aportar las pruebas que estimen necesarias para acreditar los elementos de la reclamación y del informe.

El conciliador podrá suspender cuando lo estime pertinente o a instancia de ambas partes, la audiencia de conciliación hasta en tres ocasiones. Asimismo, podrá requerir la emisión de un dictamen a través del cual se cuantifique en cantidad líquida la obligación contractual.

En caso de que se suspenda la audiencia, el conciliador señalará día y hora para su reanudación, dentro de los quince días siguientes, donde en su caso, hará del conocimiento de las partes el dictamen correspondiente, las cuales podrán formular durante la audiencia observaciones al mismo.

La Procuraduría podrá emitir un acuerdo de trámite que contenga el dictamen a que se refieren los párrafos anteriores, que constituirá título ejecutivo no negociable a favor del consumidor, siempre y cuando la obligación contractual incumplida que en él se consigne sea cierta, exigible y líquida a juicio de la autoridad judicial, ante la que el proveedor podrá controvertir el monto del título, presentar las pruebas y oponer las excepciones que estime convenientes.

De toda audiencia se levantará el acta respectiva. En caso de que el proveedor no firme el acta, ello no afectará su validez, debiéndose hacer constar dicha negativa.

Para la sustanciación del procedimiento de conciliación a que se refiere el presente Capítulo, se aplicará supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles.

ARTICULO 114 BIS.- *El dictamen a que se refiere el artículo anterior se efectuará en base a las siguientes consideraciones:*

I. Se calculará el monto de la obligación contractual, atendiendo a las cantidades originalmente pactadas por las partes;

II. Se analizará el grado de cumplimiento efectuado por el proveedor con relación a la obligación objeto del procedimiento;

III. Con los datos antes señalados, se estimará la obligación incumplida y, en su caso, la bonificación a que se refiere el artículo 92 TER, y

IV. La bonificación señalada en la fracción anterior, se calculará conforme al siguiente criterio:

a) En los casos en que el consumidor hubiere entregado la totalidad del monto de la operación al proveedor, la bonificación será del 30% del monto de la obligación contractual que se determine en el dictamen;

b) Cuando el consumidor hubiere entregado más del 50% de la totalidad del monto de la operación al proveedor, la bonificación será del 25% del monto de la obligación contractual que se determine en el dictamen;

c) En los supuestos en los que el consumidor hubiere entregado hasta el 50% de la totalidad del monto de la operación al proveedor, la

bonificación será del 20% del monto de la obligación contractual que se determine en el dictamen, y

d) En los demás casos, la bonificación correspondiente será del 20% del monto de la obligación contractual que se determine en el dictamen.

Las bonificaciones señaladas con anterioridad, se fijarán sin perjuicio de las sanciones a que se hubiese hecho acreedor el proveedor o de que sean modificadas por la autoridad judicial.

ARTÍCULO 114 TER.- *El dictamen emitido deberá contener lo siguiente:*

- I. Lugar y fecha de emisión;*
- II. Identificación de quien emite el dictamen;*
- III. Nombre y domicilio del proveedor y del consumidor;*
- IV. La obligación contractual y tipo de bien o servicio de que se trate;*
- V. El monto original de la operación y materia de la reclamación;*
- VI. La determinación del importe de las obligaciones a cargo del proveedor, y*
- VII. La cuantificación líquida de la bonificación al consumidor.*

La determinación del importe consignado en el dictamen, para efectos de ejecución se actualizará por el transcurso del tiempo desde el momento en que se emitió hasta el momento en que se pague, tomando en consideración los cambios de precios en el país, de conformidad con el factor de actualización que arroje el Índice Nacional

de Precios al Consumidor que mensualmente dé a conocer el Banco de México.

La acción ejecutiva derivada del dictamen prescribirá a un año de su emisión.

ARTÍCULO 115.- *Los acuerdos de trámite que emita el conciliador no admitirán recurso alguno.*

Los convenios celebrados por las partes serán aprobados por la Procuraduría cuando no vayan en contra de la ley, y el acuerdo que los apruebe no admitirá recurso alguno.

ARTÍCULO 116.- *En caso de no haber conciliación, el conciliador exhortará a las partes para que designen como árbitro a la Procuraduría o a algún árbitro independiente para solucionar el conflicto. Para efectos de este último caso, la Procuraduría podrá poner a disposición de las partes información sobre árbitros independientes.*

En caso de no aceptarse el arbitraje se dejarán a salvo los derechos de ambas partes.⁵³

La Procuraduría Federal de Consumidor, que es la encargada de promover y proteger los derechos e intereses del consumidor y procurar la equidad y seguridad jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores, previa reclamación del consumidor, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, la cual deberá

⁵³ Ley Federal de Protección al consumidor, Editorial Themis. Págs. 75-82.

llevarse a cabo dentro de los 4 días siguientes a la fecha de notificación de la reclamación al proveedor.

La conciliación podrá celebrarse vía telefónica o por otro medio idóneo, en cuyo caso la Procuraduría o las partes podrán solicitar que se confirmen por escrito los compromisos adquiridos.

El proveedor está obligado a rendir un informe respecto a los hechos reclamados por el consumidor. Si el proveedor no se presenta a la audiencia o no rinde informe, se hace acreedor a una multa y para el caso de reincidencia se le impondrá otra y se tendrán por ciertos los hechos a él imputables. Si es el reclamante quien no acude, deberá justificar su inasistencia, so pena de tenerlo por desistido y por perdido el derecho para presentar reclamación ulterior.

Estando ambas partes en la audiencia, el conciliador expone a las partes la reclamación e informe, haciendo notar los puntos comunes y las discrepancias. Hecho lo cual, propondrá medidas concretas para resolver el conflicto, pero sin prejuzgar sobre el conflicto planteado.

La audiencia puede suspenderse hasta en dos ocasiones y el conciliador puede hacerse de las pruebas que estime necesarias para desarrollar su función.

De llegar las partes a un acuerdo, la procuraduría lo aprobará si no es contrario a la ley y entonces no admitirá recurso alguno. En caso de que mediante éste procedimiento las partes no resolvieran el conflicto, el conciliador exhortará las partes para que designen como

árbitro a la procuraduría o a algún otro árbitro reconocido oficialmente o bien designado por las partes. Sin embargo, las partes pueden, o no, someter el conflicto al procedimiento arbitral, en caso de negarse a someterlo a esa vía, se dejarán a salvo los derechos de las partes.

➤ Procedimiento arbitral.

El procedimiento arbitral se rige por lo dispuesto en los artículos del 117 al 122 y se desarrolla básicamente de la siguiente forma:

***“ARTICULO 117.-** La Procuraduría podrá actuar como árbitro entre consumidores y proveedores cuando los interesados así la designen y sin necesidad de reclamación o procedimiento conciliatorio previos, observando los principios de legalidad, equidad y de igualdad entre las partes.*

Cuando se trate de aquellas personas físicas o morales a que se refiere la fracción primera del artículo 2 de esta ley, que adquieren, almacenen, utilicen o consuman bienes o servicios con objeto de integrarlos en procesos de producción, transformación, comercialización o prestación de servicios a terceros, la Procuraduría podrá fungir como árbitro siempre que el monto de lo reclamado no exceda de \$300,000.00.

***ARTÍCULO 118.-** La designación de árbitro se hará constar mediante acta ante la Procuraduría, en la que se señalarán claramente*

los puntos esenciales de la controversia y si el arbitraje es en estricto derecho o en amigable composición.

ARTICULO 119.- *En la amigable composición se fijarán las cuestiones que deberán ser objeto del arbitraje y el árbitro tendrá libertad para resolver en conciencia y a buena fe guardada, sin sujeción a reglas legales, pero observando las formalidades esenciales del procedimiento. El árbitro tendrá la facultad de allegarse todos los elementos que juzgue necesarios para resolver las cuestiones que se le hayan planteado. No habrá términos ni incidentes.*

ARTÍCULO 120.- *En el juicio arbitral de estricto derecho las partes formularán compromiso en el que fijarán las reglas del procedimiento, acordes con los principios de legalidad; equidad e igualdad entre las partes. En el caso de que las partes no las propongan o no se hayan puesto de acuerdo, el árbitro las establecerá. En todo caso se aplicará supletoriamente el Código de Comercio y a falta de disposición en dicho Código, el ordenamiento procesal civil local aplicable.*

ARTICULO 121.- *El laudo arbitral emitido por la Procuraduría o por el árbitro designado por las partes deberá cumplimentarse o, en su caso, iniciar su cumplimentación dentro de los quince días siguientes a la fecha de su notificación, salvo pacto en contrario.*

ARTÍCULO 122.- *Las resoluciones que se dicten durante el procedimiento arbitral admitirán como único recurso el de revocación,*

*que deberá resolverse por el árbitro designado en un plazo no mayor de tres días. El laudo arbitral sólo estará sujeto a aclaración dentro de los dos días siguientes a la fecha de su notificación.*⁵⁴

c) Ley de Instituciones de Crédito

El objeto de ésta ley es regular el servicio de banca y crédito, la organización y funcionamiento de las instituciones de crédito, tanto de banca múltiple como de banca de desarrollo.

El procedimiento conciliatorio contenido en la ley se desarrolla, básicamente, de la siguiente forma:

Previa presentación de un escrito de queja por parte del usuario afectado, se corre traslado con él a la institución demandada para que, en el momento de celebrarse la audiencia fijada para tal efecto por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, que es el organismo que tiene la función, entre otras, de proteger los intereses de los usuarios de la banca, rinda por duplicado un informe detallado de los hechos alegados por el quejoso.

En dicha audiencia, la comisión procurará conciliar a las partes, en caso de no ocurrir esto, las exhortará para que de común acuerdo designen un árbitro, pudiendo ser la propia Comisión, o bien, quien ésta les proponga.

⁵⁴ Ley Federal de Protección al consumidor, Editorial Themis. Págs. 82-85.

d) Comisión Nacional de Arbitraje Médico

En la estructura orgánica de la Comisión Nacional de Arbitraje se establece la Dirección General De Conciliación, estableciendo una importancia a esta figura jurídica que es la Conciliación creando una Dirección General, en su Reglamento Interno en el artículo tercero fracción séptima, con las siguientes facultades con fundamento en su artículo 13 del Reglamento en mención:

- I. Planear, programar, operar, supervisar y evaluar la atención de quejas en la etapa conciliatoria;*
- II. Conocer, tramitar y pronunciarse en amigable composición, cuando corresponda;*
- III. Procurar la avenencia entre las partes, a través de contratos y convenios de transacción y, en su caso, elevarlos a la calidad de cosa juzgada a solicitud de las partes;*
- IV. Conocer de los incidentes sin cuya resolución no fuere posible continuar el procedimiento;*
- V. Realizar las diligencias para mejor proveer que resulten necesarias para el mejor conocimiento de los hechos;*
- VI. Suspender y sobreseer el procedimiento cuando corresponda;*
- VII. Realizar las notificaciones correspondientes;*

VIII. Participar en la elaboración de los proyectos de informes previos y justificados que en materia de amparo deba rendir el Comisionado respecto de los procedimientos bajo su responsabilidad, y coadyuvar a la continuidad de los juicios, diligencias y procedimientos respectivos, así como el cumplimiento de las resoluciones correspondientes;

IX. Integrar las constancias necesarias de los expedientes a su cargo, para efectuar la certificación de documentos cuando medie solicitud de parte;

X. Proponer la intervención de los órganos internos de control y de las autoridades sanitarias en los casos en que sea necesario;

XI. Proponer la emisión de Opiniones Técnicas, cuando lo estime necesario, para mejorar la calidad de los servicios;

XII. Tumar a la Dirección General de Arbitraje los asuntos que deban continuar el trámite en esa unidad;

XIII. Dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos establecidos por las partes, y

XIV. Las demás que le señale el Comisionado, necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones.⁵⁵

El 21 de enero del 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Reglamento de Procedimientos para la Atención de quejas médicas y gestión pericial de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico, expedido por el Congreso de la Unión, en el Capítulo tercero,

⁵⁵ Compila IX, Reglamento Interno de la Comisión Nacional de Arbitraje.

sección tercera “De la etapa conciliatoria y de transacción”, del referido reglamento se establece lo siguiente:

“Artículo 55.- La CONAMED, dentro de los diez días hábiles siguientes a la admisión de la queja invitará, por escrito, al prestador del servicio médico para efectos de que si fuere su voluntad acepte el trámite arbitral de la institución.

Con el escrito de invitación se correrá traslado de la queja, con efectos de notificación personal.

En el escrito de invitación se fijará día y hora para que de manera personal la CONAMED amplíe la información al prestador del servicio, aclare sus dudas y, en su caso, se recabe su anuencia para el trámite arbitral.

Artículo 56.- El día fijado para la diligencia explicativa, el personal designado informará al prestador del servicio médico de la naturaleza y alcances del proceso arbitral, así como de las vías existentes para la solución de la controversia; en su caso, recabará la aceptación del trámite arbitral que se entenderá como formalización de la cláusula compromisoria.

Se levantará acta de esta diligencia.

Si el prestador del servicio médico no aceptare someterse al proceso arbitral, la CONAMED le solicitará un informe

médico, y en caso de atención institucional pública, social o privada, copia del expediente clínico, para su entrega dentro de los diez días hábiles siguientes. En el caso previsto en este párrafo, la CONAMED dejará a salvo los derechos del usuario para que los ejercite en la vía y forma que estime pertinente y concluirá la instancia arbitral.

Artículo 57.- A partir de la aceptación, el prestador del servicio médico dispondrá de un término de nueve días hábiles para presentar un escrito que contendrá resumen clínico del caso y su contestación a la queja, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos, precisando, en su caso, sus propuestas de arreglo.

Al contestar el escrito el prestador del servicio médico señalará los hechos que afirme, los que niegue y los que ignore porque no le sean propios. A su contestación deberá acompañar síntesis curricular, fotocopia de su título, cédula profesional y, en su caso, comprobantes de especialidad, certificado del consejo de especialidad y la cédula correspondiente.

Artículo 58.- Cuando se trate de un establecimiento se requerirá, además, copia simple del registro diario de pacientes si se tratare exclusivamente de consulta externa y el expediente clínico en el evento de atención hospitalaria.

Artículo 59.- Si el prestador del servicio no presentare su escrito contestatorio, habiendo aceptado someterse al proceso arbitral en cualquiera de sus vías, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos de la queja, salvo prueba en contrario.

Artículo 60.- Concluido el plazo fijado en el artículo 57, con escrito contestatorio o sin él se llevará a efecto la audiencia conciliatoria.

Artículo 61.- A efecto de promover la avenencia de las partes, la CONAMED procederá a realizar las diligencias que estime necesarias incluidas medidas para mejor proveer. La notificación a las partes para la audiencia conciliatoria se llevará a efecto con antelación mínima de cinco días.

Artículo 62.- Abierta la audiencia, el personal arbitrador en amigable composición hará del conocimiento de las partes las formalidades de la etapa del proceso arbitral en el que se encuentran y la finalidad del mismo dando lectura al motivo de queja, a las pretensiones y al informe médico presentado; señalando los elementos comunes y los puntos de controversia, y las invitará para que se conduzcan con verdad y lleguen a un arreglo.

Quando se trate de asuntos relacionados con la atención médica de menores e incapaces, la audiencia conciliatoria tendrá por objeto determinar, exclusivamente, las medidas de atención médica que, en su caso, hayan de

proporcionarse a los usuarios; hecho lo anterior, se continuará el procedimiento arbitral, remitiendo el expediente a la Dirección General de Arbitraje.

Artículo 63.- El personal arbitrador en amigable composición podrá, en todo momento, requerir a las partes los elementos de convicción que estime necesarios para la búsqueda de la conciliación, así como para el ejercicio de las atribuciones de la CONAMED.

Las partes podrán aportar las pruebas que estimen pertinentes y necesarias para acreditar sus afirmaciones. Asimismo, el personal arbitrador en amigable composición, podrá diferir la audiencia de conciliación hasta por dos ocasiones cuando lo estime pertinente, o a instancia de ambas partes, debiendo en todo caso señalar día y hora para su reanudación, dentro de los quince días hábiles siguientes, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Artículo 64.- En caso de inasistencia injustificada de cualquiera de las partes a la audiencia conciliatoria, o cuando en esta última no llegaren a un arreglo, la Dirección General de Conciliación remitirá el expediente a la Dirección General de Arbitraje para que se emita propuesta de arreglo en amigable composición por la CONAMED, sin perjuicio de que las partes pactaren la vía en estricto derecho o en

conciencia. El expediente será remitido a más tardar, dentro de los dos días hábiles siguientes de la audiencia conciliatoria o de su prórroga, si hubiere.

En el supuesto de quejas contra instituciones públicas de seguridad social, cuando el usuario no acuda a la audiencia de conciliación y no se presentare dentro de los cinco días siguientes a justificar fehacientemente su inasistencia, se le tendrá por desistido de la queja, acordándose como asunto concluido, remitiéndose al archivo el expediente, teniendo por consecuencia que no podrá presentar otra queja ante la CONAMED por los mismos hechos.

Artículo 65.- La CONAMED podrá emitir discrecionalmente y no a petición de parte, según la naturaleza del asunto, opinión técnica, valiéndose de los elementos de que disponga. Esta opinión podrá ser enviada al prestador del servicio o a quien estime pertinente a efecto de plantear directrices para la mejoría de la atención médica.

Artículo 66.- La controversia se podrá resolver por voluntad de las partes mediante la transacción, desistimiento de la acción o finiquito correspondientes.

Los instrumentos de transacción otorgados por las partes expresarán las contraprestaciones que se pacten, con la sola limitación de que no deberán ser contrarios a derecho.

Artículo 67.- De concluir satisfactoriamente la etapa conciliatoria, se dejará constancia legal y se procederá al archivo del expediente como un asunto definitivamente concluido. El instrumento de transacción producirá los efectos de cosa juzgada, en términos de los artículos 2953 del Código Civil Federal y 533 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, y sus correlativos de las entidades federativas.

Las transacciones han de interpretarse estrictamente y sus cláusulas son indivisibles, a menos que las partes convengan, expresamente, otra cosa.

Para la emisión de los instrumentos de transacción podrán emplearse en lo conducente, los formatos que emita la CONAMED, respetándose puntualmente la voluntad de las partes.

Artículo 68.- En las transacciones se tomarán en cuenta las siguientes reglas:

I. Se buscará ante todo la protección de la salud de los usuarios;

II. Cuando haya conflicto de derechos, se buscará ante todo proteger a quien deban evitársele perjuicios respecto de quien pretenda obtener lucro;

III. Si el conflicto fuere entre derechos iguales o de la misma especie, se buscará la resolución observando la mayor igualdad entre las partes;

IV. La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla ni modificarla y sólo son renunciables los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique los derechos de tercero;

V. La autonomía de las partes para otorgar contratos y convenios no puede ir en contra de la ley, el orden público o las buenas costumbres;

VI. Contra la observancia de la ley no puede alegarse de su uso, costumbre o práctica en contrario;

VII. Será nula toda transacción que verse:

a) Sobre delito, dolo y culpa futuros, y

b) Sobre la acción civil que nazca de un delito o culpa futuros.

Cuando sea necesario, manteniendo la mayor igualdad posible entre las partes, el personal de la CONAMED ilustrará a las mismas, vigilando que las transacciones no sean suscritas en términos lesivos en razón de suma ignorancia, notoria inexperiencia o extrema miseria.

Artículo 69.- Si los obligados cumplieren voluntariamente con las obligaciones que asuman en los instrumentos de transacción, se mandará archivar el expediente como asunto total y definitivamente concluido, en caso contrario, se brindará la orientación necesaria para su ejecución en los términos de ley.⁵⁶

La conciliación que se ventila ante ésta comisión comienza con la queja del usuario de los servicios médicos. Posteriormente a la admisión de la queja se cita al médico para conocer su punto de vista respecto a aquélla, una vez que le haya enviado una copia de la queja al prestador de servicio.

El médico al recibir la notificación, tendrá un plazo de cinco días hábiles para desahogar un informe que deberá presentar a la comisión, junto con el expediente clínico, el cual será en forma clara, detallada, precisa y profesional; asimismo adjuntará todos los documentos

⁵⁶ Compila IX, Reglamento de Procedimientos para la Atención de quejas médicas y gestión pericial de la Comisión Nacional de Arbitraje Médico.

relacionados con el tratamiento médico proporcionado al usuario y los que avalen su capacidad profesional.

La Comisión Nacional de Arbitraje Médico citara a las partes para la celebración de la audiencia de conciliación, la cual se llevara a cabo ante la presencia de una medico y una bogado de dicha comisión, quienes ayudaran a las partes a encontrar la mejor forma de solucionar la controversia mediante una amigable composición. Si las partes no logran conciliar sus diferencias se les propondrá la alternativa del arbitraje de la comisión; si lo aceptan, firmaran el compromiso arbitral con el que pacten el procedimiento, así como lo términos y las condiciones que se llevará a cabo.

e) Ley Federal del Derecho de Autor

La protección a los derechos de autor en México es prioritario su importancia la reconoce el texto de nuestra Constitución Política que en su artículo 28, establece que no "constituyen monopolios los privilegios que por determinado tiempo se concedan a los autores y artistas para la producción de sus obras y los que para el uso exclusivo de sus inventos, se otorguen a los inventores y perfeccionadores de alguna mejora"⁵⁷.

De lo anterior, es reglamentaria la Ley Federal del Derecho de Autor, el cual su objetivo es la salvaguarda y promoción del acervo cultural de la Nación; protección de los derechos de los autores, de los

⁵⁷ Compila IX. Ley Federal de Derecho de Autor.

artistas intérpretes o ejecutantes, así como de los editores, de los productores y de los organismos de radiodifusión, en relación con sus obras literarias o artísticas en todas sus manifestaciones, sus interpretaciones o ejecuciones, sus ediciones, sus fonogramas o videogramas, sus emisiones, así como de los otros derechos de propiedad intelectual, es decir proteger los derechos de propiedad intelectual que pueden versar sobre obras literarias, científicas, musicales, pictóricas de dibujo de arquitectura, cinematografía, audiovisuales, de radio y televisión y de programas de computación entre otras.

Dicha norma establece el procedimiento de avenencia y arbitraje como mecanismos instituidos para la solución de controversias derivadas de los derechos protegidos por esta ley.

Las partes podrán optar por la avenencia o por las acciones judiciales correspondientes. El procedimiento de avenencia se sustancia ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor a petición de alguna de las partes, para resolver de manera amigable un conflicto surgido con motivo de la interpretación o aplicación de la ley.

El procedimiento administrativo de avenencia se encuentra establecido en el artículo 218 de la Ley en mención, el cual lo llevará a cabo el Instituto conforme a lo siguiente:

1. Se iniciará con la queja, que por escrito presente ante el Instituto quien se considere afectado en sus

derechos de autor, derechos conexos y otros derechos tutelados por la presente Ley;

II. Con la queja y sus anexos se dará vista a la parte en contra de la que se interpone, para que la conteste dentro de los diez días siguientes a la notificación;

III. Se citará a las partes a una junta de avenencia, apercibiéndolas que de no asistir se les impondrá una multa de cien veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal. Dicha junta se llevará a cabo dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la queja;

IV. En la junta respectiva el Instituto tratará de avenir a las partes para que lleguen a un arreglo. De aceptarlo ambas partes, la junta de avenencia puede diferirse las veces que sean necesarias a fin de lograr la conciliación. El convenio firmado por las partes y el Instituto tendrá el carácter de cosa juzgada y título ejecutivo;

V. Durante la junta de avenencia, el Instituto no podrá hacer determinación alguna sobre el fondo del asunto, pero si podrá participar activamente en la conciliación;

VI. En caso de no lograrse la avenencia, el Instituto exhortará a las partes para que se acojan al arbitraje establecido en el Capítulo 111 de este Título;

Las actuaciones dentro de este procedimiento tendrán el carácter de confidenciales y, por lo tanto, las constancias de las mismas sólo serán enteradas a las partes del conflicto o a las autoridades competentes que las soliciten.

2.5 En el derecho laboral mexicano

Dentro del derecho laboral Mexicano, la conciliación ha jugado un papel especial, por lo que se analiza en su evolución histórica nacional.

Se estudia en 5 etapas distintas, anterior a la Constitución de 1917, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y por último en la Ley Federal del Trabajo de 1970, posterior a la reforma procesal de 1980.

2.5.1 Ordenamientos Jurídicos anteriores a la constitución de 1917

La legislación en materia laboral anterior a la Constitución de 1917, se tenía establecida de acuerdo a cada Estado de la Republica, variando su desarrollo económico, social y cultural, creando poco a poco un principio de salvaguarda de los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, así como la solución a los conflictos que se

presentaban en su momento, sirviendo todo lo anterior para crear un ordenamiento federal en materia laboral, analizaremos los principales ordenamientos estatales:

a) La ley del 07 de octubre de 1914.

La ley en comento, creó las juntas municipales que fueron las encargada de resolver los problemas que se les sometían. Estas juntas se constituían en cada municipio, y se dividían de acuerdo a la materia que se les asignaba; había una para la agricultura, otra para la ganadería, y otra para las restantes industrias de las localidades municipales.

Éstas juntas municipales se integraban por un representante obrero quien era electo por votación directa, y por un representante patronal. El procedimiento era oral, y constaba de una sola audiencia, misma en la que se recibía la demanda, la contestación, las pruebas, se formulaban los respectivos alegatos y finalmente se dictaba la resolución por mayoría de votos. La resolución que se dictaban las juntas, no admitían recurso alguno.

b) La ley de octubre de 1914.

Siendo el gobernador del estado de Veracruz, Cándido Aguilar, promulgó la ley por las que se crearon las Juntas de Administración Civil, cuya misión, de acuerdo con el artículo 12 de citado

ordenamiento, era conocer las quejas de los patrones y los obrero, así como la de dirimir las diferencias que entre ellos se presentaran, oyendo, desde luego, a los representantes de los gremios laborales, sociedades, y en caso de ser necesario, al inspector del gobierno.

c) *Decreto de mayo de 1915*

Por éste decreto, el General Salvador Alvarado, en ese entonces gobernador del estado de Yucatán, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

d) *Ley del 11 de diciembre de 1915*

El mismo General Alvarado, promulgó en esa fecha, la Ley del Trabajo del estado de Yucatán, misma que contenía la creación de la Junta de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y, el Departamento del Trabajo.

Las juntas de Conciliación tenían como objeto avenir a los trabajadores y patrones en sus diferencias, y tenían facultades para investigar la verdad. El plazo que tenían éstas juntas para resolver el conflicto planteado, era de solo 15 días, y en caso de no lograr el arreglo, se turnaba al Tribunal de Arbitraje con residencia en Mérida.

El tribunal de arbitraje se integraba con un representante de los obreros, otro del patrón, y un tercero que tenía funciones de presidente, quien era electo libremente por todas las juntas, pero en caso de no obtenerse la designación mayoritaria de todas las Juntas, el presidente era designado por el Gobernador del estado.

El designado presidente, tenía, entre otras, las siguientes funciones:

- Plenas facultades para interrogar a testigos.
- Obligarlos a rendir declaraciones bajo pena de muerte.
- Libertad para realizar toda clase de inspecciones.
- Entrar libremente a cualquier establecimiento.

El Departamento del Trabajo, tenía las siguientes funciones:

- Suministrar información de los asuntos industriales.
- Llevar estadísticas.
- Estudiar el problema de emigración, colonización
- Administrar los trabajos cooperativos empleados por el gobierno.
- Órgano consultivo para los tribunales del trabajo.⁵⁸

e) La ley de 28 de septiembre de 1916

Gustavo Espinosa Mireles, entonces gobernador del estado de Coahuila, promulgó un decreto por el que se creó la sección de trabajo que constaba de tres departamentos: a) De estadística, publicación y propaganda; b) De conciliación y protección y; c) de legislación.

⁵⁸ De la Cueva, Mario.- *Derecho Mexicano del Trabajo*.- Editorial Porrúa.- Tomo I.- México, D.F., 1974, p. 108

El Maestro Mario de la Cueva señala, con relación al movimiento legislativo en el estado de Coahuila en el año de 1916, "... es de una importancia menor del registrado en los estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán. En tanto que en Jalisco y Veracruz marcan la iniciación de la legislación del trabajo, y Yucatán marca su mas alto grado de desarrollo, Coahuila solo se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés." ⁵⁹

La legislación del estado de Yucatán fue de gran importancia para el derecho del trabajo, por que en ese entonces se utilizó la conciliación laboral en ella contenida, como un medio para resolver pronta y amigablemente los conflictos obrero patronales; y el punto notable de esa noble disposición, es el período que se concedía para lograr la conciliación, que era de 15 días, lo que permitía a las partes estar en condiciones de realizar una buena negociación, y al tercero en el conflicto, - tribunal arbitral- escuchar y proponer la mejor forma de solucionar el conflicto. Es decir, la legislación que se comenta, daba gran importancia al arreglo amigable, y buscaba la solución del conflicto por ésta vía.

2.5.2 EN EL CONGRESO CONSTITUYENTE DE 1917.

Los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, en la sesión de 26 de diciembre de 1916 propusieron que se estableciera la igualdad de salarios en igualdad de trabajo; el derecho a indemnizaciones por

⁵⁹ De la Cueva, Mario.- *op.cit.* pp.114.

accidentes de trabajo y enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones industriales; y que los conflictos entre capital y trabajo, fueran resueltos por comité de conciliación y arbitraje. Al tratar de adicionar el artículo 5º de la constitución, los diputados manifestaron "estando la clase de trabajadora en condiciones angustiosas, debería ser en ella donde se concentraran las miradas de los legisladores ya que el problema del trabajo no admite esperas, puesto que los explotadores ante la urgencia del trabajador que tiene que esforzarse por sobrevivir a sus necesidades no vacila en aceptar sus servicios, prolongándolos por más de 12 horas, precipitando al trabajador a la muerte y lo va aniquilando al igual que nuestra raza" .⁶⁰

De la misma manera hicieron hincapié de que se había dado poca protección al trabajo de la República. No obstante ser este la base de toda sociedad porque constituye el progreso del país, generando riqueza, y que por tanto se debería lugar preferente en la Constitución al trabajo, llegando a la conclusión de que los conflictos del trabajo debía ser resueltos por comités de mediación, conciliación y arbitraje, en donde su funcionamiento se sujetara a leyes reglamentarias respectivas con fin de evitar la explotación y el aprovechamiento en perjuicio de los trabajadores, quienes se consideran como la clase desprotegida frente a los patrones.

El constituyente Héctor Victoria, Diputado por Yucatán, manifestó en esa misma sesión que la diputación yucateca no había sido tomada en cuenta, pues propuesto el establecimiento de Tribunales de Arbitraje

⁶⁰ Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.- Tomo II, p. 207.

señaló: "...cabe objetar ahora que en el dictamen de la comisión se debió hacer constar que la diputación de Yucatán, también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13 que tiene mucha importancia porque en ellas se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje y Conciliación en cada Estado..."⁶¹

Finalmente, el Diputado Victoria, señaló: "...por consiguiente, el artículo 5º a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje..."⁶²

Se puede apreciar que el Diputado constituyente Héctor Victoria procuró la inclusión en la Ley máxima del país, de la conciliación como medio de solución amigable de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo, dándole preferencia a esta forma de solución respecto del arbitraje mismo, como se había venido presentando aún antes del constituyente del 17, pues como ya precisamos se le daba preponderancia a la conciliación, que en verdad funcionaba en forma de mediación ya que las autoridades a las que se sometían las diferencias laborales, participaban activamente en los procesos de solución de conflictos proponiendo medios idóneos para solucionarlos.

⁶¹ Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917, Tomo II, p. 208.

⁶² Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917, Tomo II, p. 211.

Luego de intensas discusiones, se resolvió el planteamiento hecho por el diputado por Yucatán y la inclusión de la conciliación y el arbitraje dentro de la constitución quedó en los siguientes términos, en la fracción XX del artículo 123 constitucional: "Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de patronos y uno del gobierno"

De lo anteriormente expuesto, se concluye que el constituyente de 1917, procuró la protección a la clase trabajadora a través de la inclusión del la Junta de Conciliación y Arbitraje, que a partir de entonces resolvería los conflictos entre el capital y el trabajo, de una forma equitativa, es decir, nivelando las reales diferencias entre la patronal y la obrera. Con ésta disposición, el constituyente también procura una solución rápida en beneficio de ambas partes, en razón de la figura conciliatoria, que permitiría el arreglo del conflicto, sin la necesidad del sometimiento a un largo, riesgoso y costoso juicio, como lo eran los civiles.

2.5.3 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

La Ley Federal del Trabajo de 1931, contempló la función conciliatoria de las autoridades del trabajo, encomendándola a las juntas municipales de conciliación y arbitraje en materia local, así como a las juntas federales de conciliación y arbitraje en materia federal.

a) Juntas Municipales de Conciliación

El artículo 333 de la ley en comento señalaba: "La función conciliatoria está a cargo de las juntas municipales de conciliación, integradas por un representante del gobierno, que designará el ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectado. El representante del gobierno tendrá el carácter de presidente de la junta y su nombramiento en ningún caso podrá recaer en el presidente municipal."

La función conciliadora de las juntas municipales se desarrollaba en atención a su jurisdicción territorial, y en caso de no lograr el avenimiento de las partes, tenía la obligación de elevar el asunto al conocimiento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

b) Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje

Estas juntas conocían y resolvían las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo que se generaban dentro de su jurisdicción territorial y que no fueran competencia de las juntas federales.

Se integraban por un representante del gobernador del estado o territorio, o jefe del departamento del Distrito Federal, quien fungía como presidente, con uno de los trabajadores y otro de los patrones.

c) *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*

En atención a lo dispuesto por el artículo 355 de la ley Federal del Trabajo de 1931, se estableció en la ciudad de México una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones.

Esta junta se integraba con un representante de los trabajadores, y uno de los patrones, por cada industria o por reunión de varios trabajos o de industrias conexas, según la clasificación que al respecto hiciera la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, y por un representante de ésta, que tenía el carácter de presidente.

2.5.4 EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Ésta ley establecía claramente la actividad mediadora que debían observar las juntas durante los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, especialmente dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. El aspecto interesante es el relativo a la actividad que las juntas debían mantener durante la etapa de conciliación.

El artículo 75 de aquella ley disponía: “ ... La audiencia a que se refiere el artículo anterior (de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas) se celebrará de conformidad con las normas siguientes: I.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes,

después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición”⁶³

La disposición expresa de la ley en el sentido de que el auxiliar y los demás representantes podían proponer la solución del conflicto, permitía ya la participación activa de las Juntas durante la etapa de conciliación, no dejándola como una función subjetiva del personal, es decir, la junta, a través del personal correspondiente, podía realizar planteamientos que a su juicio eran adecuados para las partes en conflicto para dar por terminado el litigio.

2.5.5 Ley Federal del Trabajo de 1970, posterior a la reforma procesal de 1980.

En 1980 la ley fue modificada en cuanto al derecho procesal y eliminándose la atribución expresa de la Junta de formular propuestas concretas de solución de los conflictos para pasar, de ejercer funciones prácticamente de mediador, a actuar sólo como conciliador, lo que considero una medida inapropiada, en atención a los propios principios que rigen al del derecho del trabajo y al procesal del mismo.

⁶³ Breña Garduño Francisco, Cavazos Flores Baltasar.- *Nueva Ley Federal Del Trabajo*.- tomo 1, Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1970, p.493

CAPITULO III

AUTORIDADES LABORALES CONCILIADORAS: JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XX, dispone que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno. Es decir, establece una autoridad especial para resolver los conflictos obrero patronales; sin embargo la Ley Federal del Trabajo, que es la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "A", distingue entre Juntas Federales y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, que son las que habrán de resolver las controversias ante ellas planteadas por el capital y el trabajo, además de fungir como conciliador entre ellos en sus respectivas competencias. Sin embargo la Ley en comento, también contempla a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, cuya función total, se limita a procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, en sus respectivas competencias.

3.1 Juntas de Conciliación

De acuerdo con el Dr. Néstor de Buen Lozano “las Juntas Federales de Conciliación tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía.”⁶⁴

De acuerdo con el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación, ya sean federales o locales, son las siguientes:

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

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

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

III. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

⁶⁴De Buen Lozano Néstor, *op.cit.* pp. 172.

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

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

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y

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

*VIII. Las demás que les confieran las leyes.*⁶⁵

Es decir estas Juntas de Conciliación fueron creadas para fungir solo como conciliadores en los conflictos laborales, y en aquellos en que la cuantía sea menor a 3 meses de salario, funcionar como de conciliación y arbitraje.

La ley distingue entre Juntas Federales y Juntas Locales de Conciliación. Enseguida haremos un breve análisis de ellas:

3.1.1 Juntas Federales de Conciliación

El artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

⁶⁵ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial, Porrúa. Pag. 315.

“Las Juntas Federales de Conciliación funcionaran permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. No funcionaran estas Juntas en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente funcionará una accidental.”⁶⁶

No obstante la disposición antes citada, mediante “acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación del 13 de septiembre de 1982, quedaron suprimidas las Juntas Federales de Conciliación Permanentes. En tal virtud las disposiciones (del capítulo X, título onceavo, de la Ley Federal del Trabajo), operan únicamente en lo concerniente a las Juntas Federales de Conciliación Accidentales.”⁶⁷

Sin embargo, y no obstante lo anterior, considero conveniente hacer referencia a la integración de las Juntas Permanentes.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente, según el artículo 593 de la Ley Federal de Trabajo *“se integraran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante*

⁶⁶ Ibidem, pág. 314.

⁶⁷ Climent Beltrán, Juan B. - *op.cit.* pp. 400.

*de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que expide la Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.*⁶⁸

Ahora bien, por cada representante propietario de los trabajadores y patrones se designaba un representante suplente.

Por cuanto hace a las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, éstas se integran y funcionan cada vez que se requiere.

La propia Ley limita la posibilidad de ser representante de los trabajadores o patrones en las Juntas de Conciliación. En las permanentes no podían ser presidentes los directores, gerentes, o administradores de las empresas, ni los miembros de la directiva de los sindicatos de la rama de las industrias representadas en las Juntas.

En las Juntas Accidentales de Conciliación no pueden ser presidentes los directores, gerentes, o administradores de las empresas, ni los miembros de la directiva de los sindicatos afectados.

⁶⁸ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial, Porrúa. Pag. 314.

3.1.2 Juntas Locales de Conciliación

Del artículo 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que en las entidades federativas funcionaran las Juntas Locales de Conciliación que se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador, limitando la existencia de estas Juntas a los municipios o zonas económicas en que no se encuentre constituida y funcionando una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por cuanto hace a su organización y funcionamiento, a las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación contenidas en el capítulo XI, del Título onceavo de la Ley Federal del Trabajo y expuesto en el tema anterior. En cuanto a las atribuciones asignadas a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los Estados y territorios.

3.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje

3.2.1 Generalidades

La Junta de Conciliación y Arbitraje es el órgano creado por el Estado para atender y resolver los conflictos generados entre el capital y el trabajo, así como aquellos que se generen entre los mismos factores de la producción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con nuestra Constitución se forman por un igual número de representantes de los obreros y de los patrones, así como por uno del gobierno, quien funge como presidente de la Junta.

El artículo 1 del Reglamento interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dispone que " La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A"; que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo."⁶⁹

La Ley Federal del Trabajo distingue entre las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales también de Conciliación y Arbitraje. A continuación se analizarán los aspectos generales y comunes de ambas, para posteriormente, puntualizar sus diferencias que básicamente estriban en cuanto a su competencia.

⁶⁹ De Buen Lozano Néstor, *op.cit.* pp. 175

3.2.2 Fundamento constitucional y legal.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje encuentran su fundamento constitucional en la fracción XX del artículo 123, apartado "A" de la propia carta magna, que textualmente dispone: "... 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 del gobierno."⁷⁰

Como ordenamiento general y supremo la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, contempla la creación de un órgano especializado para conocer y resolver de los conflictos generados entre el capital y el trabajo. La norma especial que en este caso reglamenta la disposición general es Ley Federal del Trabajo, contiene disposiciones específicas y reglamentarias de la institución creada por nuestra Constitución denominada Junta de Conciliación y Arbitraje.

El fundamento legal de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje lo constituye la Ley Federal del Trabajo, que la regula en sus artículos 604 al 620 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación 621 al 624, sin que sean estos los únicos que contengan disposiciones que determinen su actuación ante el conflicto. En estos artículos se dispone sobre su integración, funcionamiento, facultades y obligaciones.

⁷⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2.3 Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y así determinar si se trata de un órgano administrativo o jurisdiccional es indispensable atender la actividad que desempeña, así como el órgano del estado al que pertenece.

Así tenemos que, de acuerdo con la actividad que desempeña, la Junta de Conciliación y Arbitraje es un órgano jurisdiccional, ya que técnicamente “dice el derecho”, es decir, ejerce la *iurisdictio*; sin embargo, si nos atenemos al órgano del Estado al que pertenece, entonces nos encontramos con un tribunal administrativo, ya que forma parte del órgano del Poder Ejecutivo y no del judicial.

El hecho de que la Junta pertenezca al Poder Ejecutivo, y no al Judicial, al que debieran de pertenecer todos los Tribunales que dicen el derecho y dirimen controversias, considero es inadecuado, toda vez que rompe con el principio de división de poderes que rige nuestra República, pues el Poder Ejecutivo esta atribuido de facultades que le corresponde en esencia al Poder Judicial. Por ello considero atinadas las propuestas e iniciativas en el sentido de reformar la Ley de tal suerte que la Junta de Conciliación y Arbitraje pase a formar parte del Poder Judicial.

En suma, y a efecto de concluir la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podemos válidamente decir que se

trata de un tribunal formalmente administrativo, pero materialmente jurisdiccional.

3.2.4 Facultades y atribuciones

Hemos visto con anterioridad que la Junta de Conciliación y Arbitraje se integra por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, así como por uno del gobierno.

“Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos derivados de la relaciones trabajo o de hechos íntimamente relacionado entre aquellas....”⁷¹

El funcionamiento de la Junta es en pleno, y respecto de las federales en pleno o en juntas especiales, en atención a la clasificación de las ramas de la industria y actividades, como se verá a detalle más adelante.

⁷¹ Climent Beltrán, Juan B.- *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia.*- Esfinge.- Décima edición.- Naucalpan Edo. De Méx., 1995, pp.403.

El Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integra con el Presidente de Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones.

Las facultades del Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se encuentra establecidas en el artículo 614 de la Ley Federal del Trabajo de son las siguientes:

- Expedir el reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- 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;
- Uniformar los criterio de resolución de la Junta, cuando las juntas espéciales sustenten tesis contradictorias;
- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
- Informar a la Secretaría 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

- Las demás que confieran las leyes.

Las Juntas especiales, en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo funcionamiento puede ser en pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo con el artículo 616 de la Ley Federal de Trabajo, tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas.
- Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere al artículo 503 de la misma ley.
- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos,
- Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al Archivo de la Junta; y

- Las demás que confieran las leyes.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 617 de la Ley Federal de Trabajo, tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- Cuidar el orden y la disciplina de la Junta.
- Presidir el Pleno
- Presidir las juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I, de la misma ley laboral
- Ejecutar los laudos dictados por el pleno y por las juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior,
- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar a solicitud de cualquiera de las partes
- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las juntas Especiales
- Rendir los informes de los Amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las juntas Especiales que presida;
- Y las demás que le confieran las leyes.

Ahora bien, por cuanto a los Presidentes de las Juntas Especiales (artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo), sus atribuciones son:

- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial
- 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 solicitud de cualquiera de las partes
- Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta
- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la junta especial
- Informar al residente de la junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- Las demás que les confieran las leyes.

Con relación a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo dispone que a éstas les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La competencia se analizará en los subtemas 3.2.5. y 3.2.6, de éste mismo capítulo.

3.2.5 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se dijo en el sub tema anterior, la Junta federal de Conciliación y Arbitraje funciona en Pleno o en Juntas Especiales, entre otras, atendiendo a las ramas de la industria.

No fue sino hasta la reforma al artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo , en su párrafo tercero, que se publicó en el Diario Oficial de 2 de julio de 1976, que se crearon las Juntas Especiales, a cargo de las cuales quedo sujeto 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. Léase el tercer párrafo del artículo 606 de la ley en comento:

“Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación 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.*⁷²

Por cuanto hace a la competencia de las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo dispone, en el segundo párrafo, que “Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado “A”, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de ésta Ley”⁷³

De acuerdo con el artículo 528 de la Ley Federal del Trabajo, la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde cuando se trata:

I.- RAMAS INDUSTRIALES

- a) Textil;
- b) Eléctrica;
- c) Cinematográfica;
- d) Hulera;
- e) Azucarera;
- f) Minera;
- g) Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la exploración de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los

⁷² Climent Beltrán, Juan B., *op.cit. pp. 403*

⁷³ Climent Beltrán, Juan B., *op.cit. pp. 437*

mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas, y los productos laminados de los mismos;

- h) De hidrocarburos;
- i) Petroquímica;
- j) Cementera;
- k) Calera;
- l) Automotriz, incluyendo autopartes eléctricas o mecánicas;
- m) Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
- n) De celulosa y papel;
- o) De aceites y Grasas vegetales;
- p) Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
- q) Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
- r) Ferrocarrilera;
- s) Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
- t) Vidriería, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envase de vidrio; y
- u) Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- EMPRESAS:

- a) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
- b) Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas;
y
- c) Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Asimismo, corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

3.2.6 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a éstas Juntas, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 621, dispone que habrán de funcionar en cada una de las Entidades Federativas y les corresponderá el conocimiento y resolución de los

conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La misma Ley laboral faculta a los gobernadores para que, de acuerdo con las necesidades del trabajo y capital, establezcan una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su respectiva competencia territorial, el artículo 622 de la Ley Federal del Trabajo.

Por cuanto a la integración y funcionamiento de éstas Juntas, le resultan aplicables las disposiciones legales relativas a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de conformidad con el artículo 623.

3.2.7 Función conciliadora.

Atendiendo a la Ley Federal del Trabajo, la función de la Junta de Conciliación y arbitraje es la de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos.

Sin embargo, del cuerpo legal que la contiene y reglamenta, se desprenden otras funciones, digamos secundarias, pero que son de estricta observancia de la Junta. Una de ellas es precisamente la de intervenir para la celebración de las pláticas conciliatorias entre las partes, de conformidad con el artículo 876, fracción segunda de la Ley

Federal del Trabajo. Y ésta función es la que constituye el objeto de análisis en éste subtema.

La Ley Federal del Trabajo claramente señala en su artículo 876, específicamente en su fracción II, que la junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes en conflicto, y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, todo esto dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas a que se refiere el artículo 875 y 876 de la misma Ley, concretamente, en la primera de sus etapas.

Como ya vimos en el capítulo II que antecede, antes de la reforma procesal de 1980 que se realizó a la Ley Federal del Trabajo vigente de 1970, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de la etapa conciliatoria, no se limitaba a acercar a las partes, como sucede ahora, sino que además, las juntas participaban activamente en la solución de los conflictos, en atención a lo que disponía la fracción I, del artículo 753 de la ley en comento, vigente hasta antes de la reforma de 1980, en la que además de la obligación de la junta para exhortar a las partes a la procuración de un arreglo conciliatorio, se facultaba al auxiliar y a los demás representantes del órgano laboral, para que una vez escuchadas las alegaciones, propusieran la solución que su juicio fuera la más apropiada para terminar el conflicto e hicieran ver a las partes la justicia y equidad de tal proposición.

No obstante la reforma procesal, mediante la que se limita la actividad conciliadora de la Junta de Conciliación y Arbitraje,

actualmente el personal de las juntas proponen medios concretos para resolver los asuntos que se plantean a las juntas.

Sobre esto, el Dr. Néstor de Buen Lozano sostiene que “en realidad lo que ocurre en la práctica es que los conciliadores, que actúan habitualmente sin mayores limitaciones, suelen extender su tarea convirtiéndose en verdaderos mediadores, sin asumir formalmente ese carácter, y a ese efecto sugieren soluciones en lugar de limitarse a limar las asperezas del conflicto.”⁷⁴

Sin embargo y no obstante los aislados esfuerzos como los que comenta el Dr. Néstor de Buen, la actividad conciliadora de las juntas solamente produce resultados sobre un 20% de los asuntos sometidos a consideración de ese órgano laboral, cifra que resulta muy pobre a la luz de la cantidad de juicios que se promueven al año.

Lo anterior puede obedecer a varias razones, mismas que precisaré en el capítulo V de ésta tesis, pero por citar un ejemplo podría decir que una causa de la ineficacia de la conciliación es que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se celebra en un solo día, lo que implica una desatención total a la etapa conciliatoria, tanto por parte de los contendientes, como por parte de los representantes y personal de la Junta. Lo que ocurre en la práctica es ni siquiera es el personal jurídico de las Juntas el que pregunta si hay arreglo conciliatorio o no lo hay, porque ni si quiera se hace un exhorto a procurarlo, sino que son los o las mecanógrafas quienes lo hacen, restándole así cualquier

⁷⁴De Buen Lozano Néstor, *op.cit.* pp. 97

importancia o solemnidad a la etapa conciliatoria, sin que implique desde luego considerar que los o las mecanógrafas de un tribunal no tengan importancia.

El Dr. Néstor de Buen Lozano refiere en su obra *El Derecho Procesal del Trabajo*, que “ El resultado práctico (a la hora de que la Junta procura los arreglos conciliatorios) es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento.”⁷⁵

La realidad es que si las partes, por si mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, concientes de los riesgos de este tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental” y dice el Doctor, citando la frase que utiliza el personal de la Junta, y que todos los que ejercemos en esta materia conocemos: “ Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje”.

Considero que todo lo anterior podría solucionarse si se otorgaran más facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dentro de la etapa conciliatoria empleando, además, personal especializado o capacitado en la conciliación, además de realizar algunas otras modificaciones respecto al procedimiento, tales como señalar un solo día para a la audiencia conciliatoria y formalizar la participación de los abogados en la etapa.

⁷⁵ Ibidem. Pág 78.

a) Ley federal del trabajo de 1970 anterior a la reforma de 1980

Vale hacer la distinción entre la función que desempeñaba la Junta de Conciliación y Arbitraje en la etapa de conciliación, antes y después de la reforma procesal de 1980 que sufrió la Ley Federal del Trabajo vigente de 1970.

Como se ha venido exponiendo en este capítulo, la Ley Federal del Trabajo de 1970, hasta antes de la reforma de 1980, facultaba al auxiliar y demás representantes de la junta para que después de oír las alegaciones y propuestas de las partes en conflicto, propusieran la solución que a su juicio fuera propia para terminar con la contienda, e hicieran ver a las partes que dicha propuesta era justa y equitativa, lo que reitero considero resulta apropiado para eficientizar la solución de los conflictos laborales durante la etapa conciliatoria de la audiencia trifásica.

Se cita textualmente el artículo, en la parte que interesa del artículo 753:

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

1.- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea la

propia para terminar un conflicto y harán valer a las partes la justicia y equidad de su proposición;

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

III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;...⁷⁶

b) Posterior a la reforma de 1980

En la actualidad la Junta de Conciliación y arbitraje únicamente debe limitarse a exhortar a las partes que estas lleguen a un arreglo conciliatorio, sin que aquella pueda proponer, al menos con fundamento legal, medios concretos de solución.

Se cita textualmente el artículo de la Ley Federal del Trabajo, en la parte que interesa:

"Art . 876. - La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

⁷⁶ Breña Garduño, Francisco y Cavazos Flores, Baltasar.- *Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada, Tomo 1.- Confederación Patronal de la Republica Mexicana, México, 1970, p. 493.*

- I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*
- II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;*
- III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; ...⁷⁷*

Es decir, con la reforma procesal se redujo la actividad de la Junta para intervenir en la etapa conciliatoria, dejando de ser prácticamente un mediador con la posibilidad de proponer medios concretos para solucionar el conflicto, para pasar a ser simplemente conciliador, lo que solo le permite, legalmente, acercar a las partes.

⁷⁷ Climent Beltrán, Juan B, *op.cit.* pp 527.

CAPITULO IV

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y SU MECANISMO DE SOLUCIÓN EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

4.1 Conflicto de Trabajo

4.1.1 Generalidades

El conflicto individual de trabajo, puede analizarse desde tres ópticas: como una cuestión social; como una cuestión económica en donde el capital y el trabajo forman parte de los factores de la producción; y como resultado de una lucha de clases.

a) Como una cuestión social.- Desde esta óptica, el conflicto de trabajo aparece como producto de la interacción entre dos clases sociales notoriamente desiguales. Esta interacción, como una " cuestión social", implica enfrentamiento entre los intereses de una y otra parte de la sociedad.

"Con respecto a la cuestión social, Messner hace resaltar la crisis de la cultura poniendo de manifiesto las raíces espirituales y culturales, de donde advierte que la cuestión social moderna, trasciende el ámbito económico y social, apuntando cada vez mas a la esfera de lo espiritual

y cultural; pero, no obstante, la cuestión social fue dominada por el punto de vista económico social, predominando también las formas organizativas de tipo técnico económico, como una nueva fuerza impulsora en función de la colectivización del hombre⁷⁸.

b) Como una cuestión económica.- Desde ésta óptica, los conflictos de trabajo surgen con motivo de la polarización de las pretensiones, por una parte del capital, y por la otra del trabajo, que son los factores dinámicos de la producción.

El primero busca aumentar la plusvalía a costa, incluso del trabajo; y el segundo busca obtener mejores ingresos y condiciones de vida con motivo de su energía de trabajo puesta en la producción.

Naturalmente son fines opuestos que para alcanzarlos uno a uno, hay que disminuir el beneficio de la otra parte.

c) Como resultado de una lucha de clases.- La fórmula capitalista básica es la cooperación de los factores de producción. De ésta interacción surgen al menos dos clases sociales: La capitalista y la obrera. Con motivo de la explotación de la primera respecto a la obrera, surgieron los sindicatos, cuya finalidad es la constante búsqueda de mejoras a la clase trabajadora, búsqueda que generalmente se traduce en conflictos.

⁷⁸ De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 2001, Pág. 128.

4.1.2 Concepto

Américo Plá Rodríguez, citando a Eugenio Pérez Botija, define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo.”⁷⁹

El maestro Trueba Urbina sostiene que “es innecesario definir los conflictos, porque cualquier definición podría resultar redundante o incompleta, por no poder abarcar concretamente la variedad de causas que pueden originar esos conflictos o diferencias.”⁸⁰ Sin embargo, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo de 1941*, sostiene que “los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquello no pueden avenirse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llamease árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de la jurisdicción Social.”⁸¹

El Dr. Néstor de Buen Lozano cita en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* al maestro Mario de la Cueva, quien señala que “los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervenga en el conflicto, por

⁷⁹ Garrido Ramón, Alena, *Derecho Procesal del Trabajo*, Antología, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996. p. 151.

⁸⁰ Trueba Urbina, *op.cit.* pp.177.

⁸¹ *Ibidem*, Pág. 185.

lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo, en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo."⁸²

4.1.3 Clasificación

Los conflictos de trabajo se clasifican, básicamente en función de los sujetos que en él intervienen:

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede conocer y resolver, según el artículo 604, de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, lo que quiere decir que para la Ley Federal del Trabajo los conflictos pueden ser entre el trabajador y el patrón, entre los trabajadores, y entre los patronos.

De acuerdo con la doctrina la clasificación de los conflictos de trabajo es como se expone a continuación.

Para Mario de la Cueva, los conflictos laborales se clasifican de la siguiente manera:

- a) Entre trabajadores y patronos, y estos a su vez pueden ser individuales y colectivos o jurídicos y económicos.
- b) Intersindicales
- c) Entre un Sindicato obrero y sus agremiados

⁸²De Buen Lozano Néstor, *op.cit.* pp. 76.

- d) Entre trabajadores
- e) Entre patronos

Para Trueba Urbina, los conflictos pueden ser:

- a) Entre obreros y patronos: individuales jurídicos
- b) Entre obreros y patronos: colectivos jurídico
- c) Entre obreros y patronos: colectivos económicos
- d) Interobreros: individuales y colectivos.

El Dr. Néstor de Buen Lozano, hace la siguiente clasificación:

a) Obrero-patronales

- a.1.- Individuales de carácter jurídico
- a.2.- Individuales de carácter económico
- a.3.- Colectivos de carácter jurídico
- a.4.- Colectivos de carácter económico

Inter-obreros

Inter-Sindicales

Entre trabajadores y sindicatos

Interpatronales

Entre Sindicatos y el Estado

A continuación se hará una breve explicación de cada uno de ellos,

a) Obrero-patronales

Estos conflictos son los que se presentan entre uno o varios trabajadores y el patrón, mismos que pueden ser individuales o colectivos. Ambos, los individuales y colectivos pueden ser a su vez de carácter jurídico o económico. La diferencia entre lo jurídico y lo económico se explica en el subtema denominado Conflicto Individual del Trabajo.

b) Inter-obreros

Estos conflictos siempre son de carácter individuales y derivan necesariamente del derecho de preferencia de cada trabajador. Por lo tanto estos conflictos se dan única y exclusivamente entre los trabajadores de una misma empresa.

c) Inter-sindicales

Estos conflictos como su nombre lo indica se dan entre dos o más sindicatos, bien para la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, o en relación a la administración de un contrato ley.

d) Entre trabajadores y sindicatos

Estos conflictos se generan a partir de la inconformidad de un trabajador sindicalizado con su sindicato, respecto a la corrección

disciplinaria o expulsión a que según el sindicato el agremiado se hizo acreedor.

Asimismo los conflictos entre los trabajadores y sus sindicatos, se pueden generar con motivo de la aplicación de la cláusula de exclusión, cláusula que ha sido declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

e) *Inter-patronales*

Estos conflictos fueron avizorados solo por el legislador, ya que en la practica nunca se ha presentado un solo conflicto Inter-patronal cuya causa y solución se contenga en la disposición laboral que los contemplan.

4.1.4 Conflicto Individual de Trabajo

Como ya se expuso en el tema anterior, los conflictos individuales de trabajo pueden ser de naturaleza jurídica o bien de naturaleza económica.

En primer termino haremos una descripción de los conflictos de trabajo jurídicos y luego de los económicos, para después definirlo en términos generales.

Los conflictos individuales de trabajo de naturaleza jurídica son aquellos que se generan entre uno o varios trabajadores y el patrón,

con motivo de la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea constitucional, legal o bien convencional.

Los conflictos individuales de trabajo de naturaleza económica son aquellos que se originan con motivo de la fijación de condiciones de trabajo. Estas modificaciones y la acción del trabajador para solicitarlas de su patrón ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, encuentran su fundamento en el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo; que a continuación cito:

“El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo, o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.”⁸³

Es importante precisar que la característica de individual, en estos conflictos no deviene de la intervención del conflicto de un solo trabajador, ya que bien podrá presentarse un conflicto de carácter individual en donde una de las partes la constituyan una pluralidad de trabajadores.

Para definir el carácter de individual o colectivo de un conflicto laboral, hay que atender al interés afectado: Si se afecta el interés de

⁸³ Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial, Porrúa. Pag. 54.

uno o varios individuos, no obstante sea la mayoría, será un conflicto individual, pero si se afecta el interés de grupo, de tal suerte que solo en grupo en sí, y no sus miembros pueda defenderlos, entonces se estará en presencia de un conflicto colectivo.

Como conclusión, podemos decir que conflicto individual de trabajo, es la desavenencia que se presenta entre uno o varios trabajadores y un patrón, respecto a la interpretación o cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en la Constitución, en la Ley o en un contrato de trabajo, o bien, con motivo de la fijación de nuevas condiciones de trabajo.

4.2 Mecanismo de solución

La Constitución General de la República establece las bases para determinar los mecanismos de solución de los conflictos de trabajo, en los que necesariamente se incluyen los individuales. La fracción XX del artículo 123, varias veces citada en el presente trabajo de investigación, dispone que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje...”. Más adelante en la siguiente fracción, la XXI, dispone que “Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...”.

De estas disposiciones Constitucionales se infiere que los conflictos laborales deberán resolverse por la vía “arbitral” obligatoria que será conducida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al referirme a la obligatoriedad del arbitraje pretendo hacer notar que no obstante que el arbitraje en general es un mecanismo de solución en donde la voluntad de las partes en conflicto para someter este a ese mecanismo, es un elemento distintivo y fundamental, como lo menciono en el capítulo I del presente trabajo,. Quizá el denominar arbitraje al procedimiento que se sigue en la solución de los conflictos laborales, es desajustado a la realidad ya que realmente nos encontramos frente a un juicio. Obviamente no debemos pasar por alto la facultad condenada que la Constitución otorga al patrón para negarse a someter sus diferencias al arbitraje

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, que como ya hemos dicho es la ley reglamentaria del artículo 123, apartado “A”, contiene un capítulo entero, el XVII, del Título catorce, que establece el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, entre otros, que no tengan una tramitación especial en la propia Ley.

Asimismo y dentro del mismo Título catorce, la Ley federal del Trabajo, establece los procedimientos especiales a que habrán de someterse los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario, así como aquellos que versen sobre la reducción de la jornada excesiva, la

prestación de servicios de trabajadores mexicanos en el extranjero, habitaciones en arrendamiento a los trabajadores, acciones relativas a capacitación o adiestramiento, al cuadro general de antigüedades, prima de antigüedades, repatriación de los trabajadores de los buques, terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores de los buques cuando estos se pierdan por apresamiento o siniestro, trasladar o repatriar a los tripulantes de aeronaves, pérdida de la titularidad del contrato colectivo, pérdida de la administración del contrato ley, revisión del reglamento interior del trabajo, suspensión temporal de las relaciones de trabajo, terminación de las relaciones de trabajo, reajuste de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, indemnización en los casos de muerte en los riesgos de trabajo y designación de los médicos de las empresas.

4.2.1 Procedimiento Ordinario

De acuerdo con el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, a través del procedimiento ordinario, que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se tramitan y resuelven los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en la misma ley.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o la unidad receptora de la Junta

La demanda debe formularse por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya, expresando en ella los

hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Presentada la demanda, el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, deberá dictar un acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, lo que desde luego en la práctica no ocurre debido a la carga de trabajo de la Junta. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. Esto último tiene salvedades.

Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días, esto en atención al principio de la suplencia de la deficiencia de la queja que opera en beneficio del trabajador.

De conformidad con el artículo 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia a que incluso ya hemos hecho mención, debe desarrollarse en tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De Ofrecimiento y Admisión de pruebas.

La etapa conciliatoria, que es la que constituye el objeto de estudio del presente trabajo de investigación, y que es objeto de observaciones en el siguiente capítulo, debe desarrollarse de la siguiente forma:

La audiencia dará inicio con la comparecencia de las partes que concurren a ella; las ausentes podrán intervenir en el momento que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya acordado las etapas correspondientes, además, la ley dispone lo siguiente en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo,

aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de demanda y excepciones (art. 878 de la Ley Federal del Trabajo), se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

- II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

- III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

- IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho,

importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Por último, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas (Art. 880 de la Ley Federal del Trabajo) se desarrolla conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título; y

- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Una vez concluido el desahogo de las y formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo (Art. 885 LFT), que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta y dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Transcurrido el término de cinco días hábiles referidos en el párrafo anterior, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato

notifique personalmente el laudo a las partes, de conformidad con los artículos 886 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

4.2.2 Procedimiento Especial

Este procedimiento aparece a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que la de 1931 no contemplaba éste tipo de procedimientos.

Cuando abordamos en forma general el tema de Mecanismos de Solución en éste mismo capítulo, precisamos cuales son los asuntos que se tramitan y resuelven mediante los procedimientos especiales.

Ahora veremos cómo se desarrolla el procedimiento, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 893 de la Ley de la materia, señala que “El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.”

Por cuanto a la audiencia citada en el artículo 893, se celebra de acuerdo con lo siguiente:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II.- De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV.-Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Art. 896.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Quando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley.

Art.897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y IV; 434, fracciones I, II y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Asimismo, el artículo 899 señala que los procedimientos especiales se registrarán de conformidad con las disposiciones de los capítulos XII y XVII del mismo Título, en lo que le sean aplicables; esos capítulos versan sobre las pruebas y el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LA ETAPA CONCILIATORIA CONTENIDA EN LOS ARTÍCULOS 873, 875 Y 876, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

5.1 Inclusión de la etapa conciliatoria en la audiencia trifásica: artículos 873 y 875.

De acuerdo con el artículo 875, relacionado con el 873, ambos de la Ley Federal del Trabajo, la audiencia a que el Pleno o la Junta Especial deben citar a las partes, consta de tres etapas:

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

La inclusión de la conciliación como una de las etapas de la audiencia única, a mi juicio constituye una de las causas por las que ésta (la conciliación), carece de eficacia al momento de presentarse como un medio amigable para solucionar los conflictos individuales de

trabajo, dentro del procedimiento ordinario. Así lo considero porque en la práctica lo que sucede es, entre otras, lo siguiente:

En primer lugar, el Pleno o la Junta Especial, al señalar la hora del día en que habrá de llevarse a cabo la audiencia trifásica, lo hace sin atender la carga de trabajo de ese día, por lo que en ocasiones se señalan audiencias trifásicas hasta media hora antes, inclusive, de la celebración de otras audiencias, lo que ocasiona una premura del personal de la Junta por terminar con la audiencia para así tener tiempo de desahogar todas aquellas señaladas para ese día, que incluso son de desahogo de pruebas. Esto trae aparejado que a la etapa conciliatoria no se le otorgue la especial y necesaria atención que se requiere para su eficacia, por parte del propio personal de la Junta.

En segundo lugar, ocurre que los abogados de los trabajadores, quienes de acuerdo con la Ley no debieran estar presentes en la etapa conciliatoria, entorpecen el arreglo conciliatorio e incluso lo condicionan tácitamente, a que la parte demandada acredite en buenos términos su personalidad, que se acredita en la etapa de demanda y excepciones, lo que quiere decir que la parte actora le resta importancia a esta etapa. Considero que esto no ocurriría si se separase la etapa conciliatoria de la audiencia que se comenta.

Otra de las cosas que suceden en la práctica es que dada la unidad de la audiencia, quien funge como conciliador es el mismo funcionario que interviene en la tramitación y resolución de los conflictos que se presentan ante la Junta y que están sujetos a los procedimientos

ordinarios, lo que implica, en la mayoría de los casos, que dicho funcionario vea con igual intensidad a las tres etapas. Si se separara la etapa conciliatoria de la audiencia de Ley, cabría la posibilidad de que aquella (la etapa conciliatoria), se desarrollara ante un funcionario distinto aquel que conoce de la tramitación y resolución de los conflictos y al desarrollarse de esa manera quien interviniera en la conciliación buscaría un mayor empeño en solucionar el conflicto mediante la conciliación. Esa sería su única función.

Lo que propongo al respecto, es primero separar lo que hoy día la Ley regula como una sola audiencia trifásica, en dos audiencias distintas: por un lado la audiencia de conciliación, y por otro la audiencia de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, mismas que considero deben llevarse a cabo en días distintos, y no como ocurría hasta antes del 30 de abril de 1970, en que estuvo vigente la Ley Federal del Trabajo de 1931, que contemplaba dos audiencias al igual que como lo propone el investigador, pero aquellas debían llevarse a cabo, aunque en horas distintas, en el mismo día. Para mayor ilustración cito el artículo 511 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Artículo 511. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer unas u otra, el presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalara para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al grupo especial que corresponda y

apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada 50 kilómetros o fracción.

En segundo lugar, y de concretarse la propuesta de separar la audiencia deberá crearse una unidad conciliadora dentro de la estructura de la Junta, que bien podría ser una secretaria auxiliar conciliadora o bien una Unidad de Conciliadores, que atendiera ésta etapa.

Congruente con lo anterior, sugiero la reforma de los artículos 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, así como la derogación del artículo 875, en los términos que se precisan en el apartado de este trabajo denominado PROPUESTA.

5.2 Análisis del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos de ilustrar el análisis, primero cito el artículo 876, de la Ley Federal del Trabajo, completo, y luego realizo los comentarios relacionando cada fracción de él.

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;*
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;*
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de*

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

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

VI. *De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”*

FRACCION PRIMERA.- Esta fracción dispone que las partes deben comparecer a la audiencia en forma personal, sin abogados patronos, asesores, o apoderados.

La razón básica por la que se dispone la comparecencia personal de las partes a esta etapa, es por que así se puede despojar a ellas de todo interés diverso o ajeno a las causas y derechos que originaron el conflicto mismo, ya que, de comparecer por conducto de apoderado, abogados patronos, o asesores, o en compañía de estos, se corre el riesgo, que generalmente se concreta en la practica, de que las pretensiones de la parte actora o promovente varíen a la alza en

función de los intereses de aquellos, esto en el caso de los trabajadores, pero en el caso de los patrones, se correría el riesgo de que quien comparezca a la audiencia no tuviera la capacidad de decisión necesaria para resolver el asunto en ese acto, ambos extremos complican sin duda las negociaciones.

En efecto, en la mayoría de los casos, quien se presenta y comparece a la audiencia, son los abogados de las partes, evento que, como ya vimos, no es sancionado. Esta incomparecencia de las partes a la audiencia puede obedecer, en primer lugar, precisamente a la falta de sanción a ello; y en segundo lugar, a que en la conciliación establecida en el procedimiento laboral no ha sido del todo eficaz.

FRACCIÓN SEGUNDA.- Dispone la fracción segunda que la Junta debe intervenir para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

En primer lugar, las Juntas nunca intervienen en las pláticas y mucho menos exhorta a las partes. No olvidemos que la Junta es un órgano que se integra por 3 partes, el representante del trabajo, el representante del capital y el representante del gobierno. Resulta imposible que integrada la Junta intervenga en todas y cada una de las audiencias. Lo que ocurre en la práctica es que es el auxiliar del representante quien toma ésta función que, de acuerdo con la ley, le

corresponde a la Junta. Por lo tanto, debe reformarse en los términos que se precisan en el siguiente apartado.

Por otro lado ésta disposición es la que considero que debe modificarse sustancialmente ya que de acuerdo con ella, la Junta interviene en las pláticas como un conciliador, con las características propias de éste, mismas que fueron expuestas en los capítulos I y II, cuando creo que, para hacer eficaz esta etapa, la Junta debiera actuar como un mediador, proponiendo soluciones concretas. Es decir, considero que deben ampliarse las facultades de la Junta.

FRACCIÓN TERCERA.- Dispone que si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, agregando que el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Esta fracción no genera comentario alguno.

FRACCIÓN CUARTA.- Ésta fracción se refiere a la facultad de las partes para solicitar a la Junta de mutuo acuerdo, la suspensión de la audiencia y dispone que la Junta podrá, por una sola vez, suspenderla, debiéndose fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes.

En la práctica no sucede ni una ni otra cosa. Las partes solicitan la suspensión y en consecuencia el diferimiento de la audiencia más de

una sola vez y la Junta, no obstante la disposición legal que se comenta, la suspende las veces que las partes lo soliciten.

Por cuanto al termino de la reanudación de la audiencia dentro de los ocho días siguientes, la mayor de las veces nunca se respeta por parte de la Junta, (esto obedece a la excesiva carga de trabajo que tiene el órgano laboral).

Respecto a la suspensión de más de una vez que la Junta realiza de la audiencia, solo puede sugerirse la exhortación a la autoridad para que cumpla con esta disposición, ya que al no hacerlo viola el principio de economía, concentración y sencillez que rigen en el Derecho Procesal del Trabajo.

En relación al exceso en el termino de la reanudación de la audiencia, sugiero, al igual que otros abogados litigantes, que en la medida de los alcances del presupuesto gubernamental, se creen más Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Locales o Especiales según el caso, lo que además ayudaría a que la propia Junta no incurriera en otras violaciones también derivadas de los términos que la Ley señala. En caso contrario, deben tomarse medidas que disminuyan la carga de trabajo de las Juntas, medidas como las que el investigador propone para la etapa de conciliación.

FRACCIÓN QUINTA.- Señala que si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

No merece mayor comentario, pues en la práctica no genera contravención alguna para las partes.

FRACCIÓN SEXTA.- Es la que contiene lo que pudiera llamarse la "sanción" o consecuencia de que las partes no concurren a la conciliación, disponiendo que se les tendrá por inconformes con todo arreglo, debiéndose presentar personalmente en la etapa de demanda y excepciones.

Considero que esta disposición elimina la teleología de la fracción primera del mismo artículo 876, que considera que la comparecencia personal de las partes a la etapa conciliatoria es lo más conveniente para solucionar el conflicto, ya que esta fracción sexta, abre la posibilidad de que las partes no comparezcan personalmente, al no imponer sanción que, eventualmente, pudiera perjudicar a cualquiera de las partes inasistentes.

Por lo tanto considero que debe implantarse una verdadera sanción a las partes en esta fracción: si fuera el patrón el que no asistiera imponerle una multa económica, y si fuere el trabajador el que faltare a la audiencia tenerle por no presentada la demanda.

5.3 Causas de Ineficacia de la conciliación:

Varias son las causas que inciden en la ineficacia de la etapa conciliatoria, mismas que quedan a la vista cuando el abogado litigante incursiona en el proceso laboral.

De la experiencia del investigador, así como del análisis de la ley, se pueden reconocer algunas causas:

A) La incomparecencia personal de las partes a la audiencia.-

Como ya se ha dicho, el legislador consideró importante que los conflictos laborales fueran sometidos a la conciliación, antes de someterlo a la decisión de un órgano "jurisdiccional", solución que debe ser adoptada por las partes interesadas, quienes conocedores de sus necesidades y posibilidades, pueden tomar las decisiones convenientes en el mismo momento de la audiencia. Por ello el legislador consideró indispensable la presencia de las partes a la audiencia, comparecencia que generalmente no se obtiene, por la falta de una sanción a las partes que efectivamente tenga repercusiones económicas o procesales de trascendencia.

B) La intervención de los abogados en la etapa conciliatoria.-

la presencia de los abogados en la etapa conciliatoria, en la mayoría de las veces complica las negociaciones ya que, en el caso de los abogados del o los trabajadores, llagan hasta a intimidar al trabajador a fin de que no acepten tal o cual cantidad

de dinero, ya que mientras menos reciba el trabajador, menos recibe el abogado, y desde la óptica del trabajador, mientras menos reciba, con menos dinero se quedará luego de tener que pagar los honorarios del trabajador. Inclusive, las negociaciones en la etapa conciliatoria se llegan a ver rebasadas por el interés del abogado de saber si quien representa a la empresa estará en posibilidad de acreditar su personalidad. Si la acredita, se sientan a negociar, pero si no la acredita, entonces las pretensiones de la parte actora se van al cielo. Eso no es ánimo de conciliar. En esa actitud, el ánimo está viciado por el interés de los abogados.

C) La limitación legal de la Junta para participar en la etapa conciliatoria solo como conciliador.- Respecto a esta causa, me remito al análisis de la fracción II hecho en el apartado 5.2 de éste mismo capítulo.

D) El que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se celebre en un mismo día, ya que la etapa conciliatoria es vista como mero trámite que las partes y la Junta deben observar dentro del procedimiento, por ello, considero, al igual que otros tratadistas de la materia, que debe separarse la etapa de conciliación del resto de las etapas de la audiencia a fin de que en un día se celebre solamente la etapa de conciliación; por ello deberá reformarse el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dispone lo siguiente:

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

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para

que los subsane dentro de un término de tres días.⁸⁴

E) Algunos tratadistas consideran que la falta de personal capacitado y con el perfil adecuado para conciliar, es motivo de ineficacia de la etapa conciliatorio, y no coincido, ya que de nada serviría contar con personal capacitado y con el perfil idóneo de un conciliador, si de acuerdo con la Ley a lo único que esta facultada la Junta es a exhortar a las partes, y no a mediar entre ellas. Si se ampliaran las facultades de la Junta en ese sentido, entonces si se requeriría del personal capacitado para mediar entre las partes.

⁸⁴Climent Beltran, *op. cit.* pp. 525

CONCLUSIONES

De lo anteriormente expuesto y analizado, el investigador ha llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- Que la convivencia del ser humano genera conflictos.

SEGUNDA.- Que para mantener un orden social se requiere de un sistema jurídico que determine los mecanismos por medio de los cuales habrán de resolverse los conflictos.

TERCERA.- Que existen dos formas genéricas para resolver los conflictos: los Mecanismos Autocompositivos y los Mecanismos Heterocompositivos.

CUARTA.- Que los mecanismos Autocompositivos son aquellos por los que se resuelve un conflicto por la acción de una o ambas partes en conflicto.

QUINTA.- Que los mecanismos Heterocompositivos son aquellos por medio de los cuales se resuelve un conflicto, con la intervención de un tercero ajeno a éste.

SEXTA.- Que la conciliación es un mecanismo heterocompositivo de solución de controversias.

SÉPTIMA.- Que el tercero que interviene en la solución del conflicto en la conciliación (el conciliador) se limita a acercar a las partes teniendo intervención directa en las pláticas.

OCTAVA.- Que la mediación es un mecanismo heterocompositivo de solución de controversias.

NOVENA.- Que el tercero que interviene en la solución del conflicto en la mediación (el mediador) además de acercar a las partes, y tener intervención directa en las pláticas, propone mecanismos concretos de solución.

DÉCIMA.- Que la conciliación es un mecanismo de solución de controversias que tiene vigencia en el derecho internacional y en el derecho nacional de otros países.

DÉCIMA PRIMERA.- Que en el derecho positivo Mexicano, la conciliación se encuentra regulada en diversas legislaciones.

DÉCIMA SEGUNDA.- Que la legislación laboral vigente regula la conciliación precisamente en el apartado del derecho procesal.

DÉCIMA TERCERA.- Que los conflictos del trabajo se ventilan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

DÉCIMA CUARTA.- Que los conflictos individuales de trabajo se resuelven a través de un procedimiento que puede ser ordinario o especial.

DÉCIMA QUINTA.- Que dentro del procedimiento ordinario se contempla el desarrollo de una audiencia que consta de tres fases, denominada: de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

DÉCIMA SEXTA.- Que la etapa conciliatoria se implementó para buscar que las partes en conflicto resolvieran sus diferencias sin necesidad de someterlo a decisión de un Tribunal "Jurisdiccional".

DÉCIMA SÉPTIMA.- Que la etapa conciliatoria no es eficaz.

DÉCIMA OCTAVA.- Que son varias las causas que inciden en la ineficiencia de la etapa conciliatoria.

DÉCIMA NOVENA.- Que para hacer eficaz la etapa conciliatoria deben reformarse los artículos 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo.

PROPUESTA

Hechas las anteriores conclusiones, y a fin de hacer eficaz la etapa conciliatoria, considero necesario reformar los artículos 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que propongo queden de la siguiente manera:

El artículo 873, sugiero quede de la siguiente manera:

Art. 873.- El pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará un acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, únicamente respecto a la primera de sus etapas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que se haya recibido el e escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con cinco días de anticipación a la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de que para el caso de inasistencia se le impondrá una multa de veinticinco a ciento veinte salarios mínimos, vigentes en el lugar de residencia de la Junta que conozca del asunto y al

actor, con el apercibimiento de que para el caso de inasistencia se tendrá por no presentada la demanda.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda, por que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del termino de tres días.

Por cuanto hace al artículo 876, se sugiere quede como sigue:

Art.- 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes deberán comparecer personalmente a la audiencia, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta, a través del personal que al efecto determine, intervendrá para la celebración de las platicas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un acuerdo. En caso de que las partes no llegaren a un acuerdo, y luego de haber escuchado las alegaciones, la Junta por el mismo conducto que

las exhortó, deberá proponer a las partes la solución que considere apropiada para terminar el conflicto, haciéndoles saber el razonamiento de su proposición.

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

IV.- Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda, por una sola vez, la audiencia. La Junta acordará la suspensión y fijará su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, el pleno o la Junta especial, dictará un acuerdo en el que se les tendrá a las partes por inconformes con todo arreglo y señalará día y hora para la continuación de la audiencia en sus etapas de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá llevarse a cabo dentro de los quince días hábiles siguientes, pero no antes de diez días hábiles. Las partes comparecientes quedarán notificadas de dicho acuerdo y aquellas que no hubieren asistido se les notificara por

boletín o por los estrados de la Junta, sin perjuicio de lo que dispone la fracción siguiente.

VI.- En caso de que el trabajador no se hubiere presentado personalmente a la etapa conciliatoria, se tendrá por no presentada la demanda; Si fuere el patrón quien no se presentare personalmente o por conducto de su representante legal, a la etapa conciliatoria, se le impondrá una multa equivalente de veinticinco a ciento veinte salarios mínimos vigentes en el lugar de residencia de la Junta que conozca del asunto.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, Proceso, Autocomposición y autodefensa, Editorial UNAM, México, 1970.
- 2.- Breña Garduño, Francisco y Cavazos Flores Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tomo I, Confederación Patronal de la República Mexicana, México 1970.
- 3.- Canabellas, Guillermo, Alcala Zamora Niceto, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Bibliografía Omeba.- Sexta Edición; Buenos Aires, Argentina, 1966.
- 4.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia, Esfinge, 10ª Edición, Naucalpan Edo. De México, 1995.
- 5.- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo calificados por México, Publicado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- 6.- De Buen Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 2001.
- 7.- De Buen Lozano, Nestor, Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México 2002.

6.- De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1991.

9.- De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, México, 1994.

10.- Diccionario Jurídico Mexicano I-O, Instituto de Investigación Jurídicas, Edit. Porrúa, UNAM, 4ª Edición, 1997

11.- Escrinche, Joaquin, Diccionario de Legislaciones y Jurisprudencia con Suplemento, Librería de Charles Bouret, México, D.F., 1988.

12.- Garrido Ramón, Alena, Derecho Procesal del Trabajo, Antología, Universidad Nacional Autónoma de México, 1996.

13.- L. Oppenheim, Tratado de Derecho Internacional Público, Bosch, Barcelona, 1966.

14.- Margadant S. Guillermo Floris, Derecho Privado Romano, Editorial Porrúa, Tercera Edición, México, D.F., 1968.

15.- Ovalle Favela, José, Teoría General del Proceso, Editorial Harla. México, 1990.

16.- Pallares, Eduardo Derecho Procesal Civil, 11ª Edición, Editorial Porrúa. México, 1985.

- 17.-** Petit Eugene, Derecho Romano, Editorial Porrúa, 2ª Edición, México, D.F., 1985.
- 18.-** Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 1971.
- 19.-** San Mateo, La Biblia, Nuevo Testamento, Capitulo V, Versículo XXV., México, 2001.
- 20.-** Seara Vázquez, Modesto, Derecho Internacional Público, Edit. Porrúa, México, 1991.
- 21.-** Sepúlveda, Cesar, Derecho Internacional Público, Edit. Porrúa, México, 1971.
- 22.-** Tena Suck, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial trillas, México, 1991.
- 23.-** Trueba Urbina, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Trillas, México, 1989.
- 24.-** Uribarri Carpintero, Gonzalo, El Arbitraje en México, Editorial Oxford, México, 2000.

ORDENAMIENTOS JURIDICOS:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Carta de la Organización de las Naciones Unidas.
- Carta de la Organización de Estados Americanos,
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal de Derechos de Autor.
- Ley de Instituciones de Crédito.
- Ley Federal de Protección al Consumidor.
- Reglamento Interior de la Comisión de Arbitraje Médico.
- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en materia Federal.
- Código Procesal Civil del Estado Libre y Soberano de Guerrero.
- Código Civil del Estado Libre y Soberano de Guerrero.
- Reglamento de Procedimientos para la Atención de quejas médicas y gestión pericial de la Comisión de Arbitraje Médico.

PAGINAS DE INTERNET:

- <http://www.cddhcu.gob.mx>.
- <http://www.stps.gob.mx>.
- <http://www.precisa.gob.mx>.
- <http://www.juridicas.unam.mx>.