



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA CONCILIACION EN EL PROCESO
LABORAL Y SU EFICACIA**

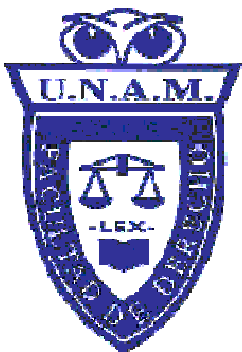
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

P R E S E N T A

AZUCENA AGUILAR BAUTISTA



ASESOR: LIC. MOISES SABANERO HERNANDEZ

MEXICO, D.F.

2005



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS agradezco la oportunidad de acompañarme a lo largo de mi vida, en compañía de mis seres queridos, regalándome la alegría de ver realizado mi esfuerzo.

**A MI QUERIDA FACULTAD
DE DERECHO DE LA UNAM**

doy el más amplio agradecimiento y a mis maestros que hicieron posible culminar mis estudios en esta casa de estudios.

A MIS PADRES gracias les doy por la dicha enorme de ser su hija, y a ti mamá principalmente, quiero darte gracias por confiar en mí y alentarme a seguir adelante.

A MI ASESOR por sus conocimientos, consejos y por la dedicación que me ha brindado a lo largo de este importante trabajo.

A MIS TÍOS quiero expresar como muestra de gratitud, un profundo agradecimiento en reconocimiento por todo el apoyo y comprensión brindados, que me alentaron a lograr uno de mis principales objetivos.

A MIS HERMANOS con todo mi amor les dedico este logro, quiero que sepan que es para ustedes y que siempre estarán en mi corazón.

A MIS MEJORES AMIGOS quiero hacerlos partícipes de este importante logro porque siempre han estado ahí, acompañándome y brindándome siempre su amistad.

A CONCHITA como testimonio por el estímulo, consejos y apoyo en todos los aspectos, sin olvidar su satisfacción de ver convertido mi esfuerzo.

Al culminar hoy esta etapa tan importante, me resta decirles que éste es el fruto de una lucha constante y es para ustedes, sinceramente, además quiero darles las gracias a mis abuelitos y primos por contar siempre con ustedes y por saber que siempre estarán apoyándome en cada momento de mi vida.

“Aprende a convertir toda situación difícil en un arma para triunfar. Confía en que todo lo que has vivido en tu vida haya sido una enseñanza para mejorar. Espera encontrar el don de la sabiduría en todas las experiencias de tu vida para encontrar la luz de la felicidad“.
Azucena.

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL Y SU EFICACIA

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPITULO PRIMERO MARCO CONCEPTUAL.

1.1. Proceso y Procedimiento.....	5
1.2. Derecho Procesal del Trabajo.....	9
1.3. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.....	11
1.4. Acción y Excepción en Materia Laboral.....	15
1.4.1. Acción.....	16
1.4.2. Excepción y Defensa.....	19
1.5. Capacidad y Personalidad Procesal.....	22
1.5.1. Capacidad.....	22
1.5.2. Personalidad.....	24
1.6. Jurisdicción y Competencia en materia de trabajo.....	25
1.6.1. Jurisdicción.....	27
1.6.2. Competencia.....	28
1.7. Impedimentos, Excusa y Recusación.....	31
1.7.1. Impedimentos.....	32
1.7.2. Excusa y Recusación.....	33
1.8. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	37
1.8.1. Trabajador.....	37
1.8.2. Patrón.....	40
1.9. Partes en el Proceso Laboral.....	43
1.9.1. Actor.....	44
1.9.2. Demandado.....	45
1.10. Las Resoluciones Laborales.....	49
1.11. Conciliación.....	53

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO.

2.1.	Primeros Antecedentes.....	58
2.2.	El México Independiente.....	62
2.3.	La Época Porfirista.....	66
2.4.	La Época Revolucionaria.....	67
2.5.	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	74
2.6.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	81

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO.

3.1.	Fundamento Constitucional.....	90
3.2.	Ley Federal del Trabajo.....	97
3.3.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	106
3.4.	Diversas Regulaciones.....	112

CAPITULO CUARTO

DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL Y SU EFICACIA.

4.1.	Análisis Jurídico de la Conciliación en los Juicios Laborales.....	137
4.2.	Problemática de la Conciliación en el Proceso Laboral.....	145
4.3.	Criterios Judiciales.....	157
4.4.	Propuestas para una mayor eficacia de la Conciliación en el Juicio Laboral.....	172
	CONCLUSIONES.....	183
	BIBLIOGRAFIA.....	185

INTRODUCCIÓN

Tomando en consideración la importancia que la conciliación posee desde que fue pensada y utilizada por el hombre como una figura eminentemente de carácter social que permita rectificar la armonía y la igualdad que debe prevalecer entre los seres humanos. Es pertinente señalar que la figura de la conciliación en materia de Derecho del Trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral y por tal motivo su origen es reciente. A lo largo del presente tema de investigación, nos daremos cuenta que la conciliación como figura central, es y seguirá siendo una de las formas heterocompositivas del litigio más recomendables para la solución de los mismos, ya que resulta ser una fórmula apropiada para mantener o en su defecto restaurar la paz y tranquilidad en los conflictos laborales por la molestia y rencor que por si mismos generan los conflictos.

La conciliación es fundamental dentro del Derecho del Trabajo ya que juega un papel trascendental y de mucha importancia para mantener el orden social dentro de un marco de condiciones armónicas, por lo que nos tomamos la tarea de estudiar a fondo y con detenimiento, el grado de importancia de la Conciliación, para de ahí establecer algunas aportaciones que pudiesen ser aplicables a la conciliación y volver más eficaz esta etapa en la solución de los conflictos individuales y obrero patronales.

Es importante resaltar los fines primordiales de la conciliación en el juicio ordinario laboral, que a través del tiempo y para todos los lugares del mundo, será el camino más viable para lograr la solución de los conflictos de manera equitativa y pacífica a favor de los intereses de la sociedad y que será menester en el desarrollo del presente trabajo.

En el primer capítulo, abordamos una serie de conceptos que se relacionan con el tema objeto de nuestra investigación, atendiendo al criterio doctrinal, comenzamos con el concepto de proceso, así como también, del procedimiento y resulta evidente la necesidad de definir al Derecho Procesal del Trabajo. Posteriormente describimos

a los principios procesales. Continuamos con la definición de la acción procesal y la excepción; por otra parte, la capacidad y la personalidad. Dentro del contenido de este capítulo, es necesario definir a la competencia y a la jurisdicción que para su estudio se dividió por razón del territorio, de la cuantía, del grado y de la materia. Después analizamos los impedimentos, y puntualizamos al doble procedimiento, la excusa y la recusación.

Anotamos el concepto de los sujetos esenciales de la relación de trabajo, posteriormente analizamos a las partes en el proceso laboral. Hablamos de las resoluciones laborales que la ley laboral las clasifica en Acuerdos, Autos Incidentales, Laudos y conviene mencionar a los Convenios debido al tema de estudio, concluimos analizando el concepto de Conciliación.

Por lo que respecta al capítulo segundo, presentamos un breve comentario respecto del estudio de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en México, así como de la conciliación; haremos la mención del cuerpo de disposiciones, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento. El sistema procesal estructurado por esas leyes, y que se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina. Primero analizamos la Ley Federal del Trabajo de 1931, en otro apartado los dos anteproyectos como antecedente de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, uno de 1962 y el otro anteproyecto fue concluido en 1968, se estudian las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial en 1980.

Tocante al capítulo tercero, señalamos cuáles son las leyes que respaldan a la conciliación, empezamos con el estudio de los preceptos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aplicables a la materia laboral. En cuanto a la reglamentación de carácter federal que regula la materia de nuestro tema, analizamos a la Ley Federal del Trabajo, siguiendo la misma temática describiremos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Posteriormente comentamos la conciliación en las siguientes regulaciones, comenzamos con el procedimiento seguido por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, para finalizar el procedimiento seguido por la Ley Federal de Protección al Consumidor.

Por último en el cuarto capítulo, analizamos jurídicamente a la conciliación en los juicios laborales, como el camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses. Destacamos la problemática de la función conciliatoria en el proceso laboral. A través del desarrollo del tema, surgieron inquietudes que nos parecieron importantes destacar con el propósito fundamental de influir en el ánimo del legislador para lograr modificar la etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario laboral y principalmente hacer que la aplicación de dicha figura sea más eficaz, aplicable, dinámica y deje de ser un formalismo dentro del proceso laboral. Por lo antes señalado surge la importancia de transcribir las tesis o en su defecto la jurisprudencia con la finalidad de mostrar el interés del legislador haciendo hincapié que aun falta regular algunas otras cuestiones laborales que les permitirá a las partes defender su posición.

De lo anterior, hacemos una serie de señalamientos y propuestas con la idea de fortalecer la eficacia de la conciliación, como la solución de las diferencias en los juicios laborales que por ende resulta ser trascendental para resolver los problemas satisfactoriamente con la firma de los convenios correspondientes, por medio de los cuales, queden satisfechas las justas demandas de los trabajadores, sin que esto implique que las empresas tengan que otorgar prestaciones que no estén a su alcance.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL

En este capítulo, abordamos una serie de conceptos que se relacionan con el tema objeto de nuestra investigación y para lograr este fin fue preciso la búsqueda de las definiciones, atendiendo al criterio doctrinal. Comenzando con el concepto de proceso, así como también, del procedimiento y una vez definido el objeto concreto del Derecho Procesal resulta evidente la necesidad de definirlo en el ámbito laboral, como Derecho Procesal del Trabajo.

Posteriormente es preciso hablar de principios procesales considerados ideas fundamentales del procedimiento laboral que sirven de orientación a la ley positiva. Dentro del tema de estudio es necesario hablar de la acción procesal ya que sin ella no tenemos facultad para solicitar la intervención del Estado; por otra parte, hablamos de la excepción puesto que es la posibilidad del demandado de oponerse al derecho del actor, pero para comparecer en proceso se requiere la capacidad y la personalidad como dos elementos indispensables para integrar el concepto de sujeto de derechos y obligaciones.

Y debido a que toda demanda debe formularse ante juez competente, de ahí radica la importancia de definir a la competencia y a la jurisdicción que para su estudio se

dividió por razón del territorio, de la cuantía, del grado, de la materia a la que comúnmente se conoce como competencia. Después conviene analizar cuales son los impedimentos, aunque es preciso puntualizar que en la legislación mexicana existe un doble procedimiento, la excusa y la recusación.

Es importante anotar quienes son los sujetos esenciales de la relación de trabajo, comenzamos con el estudio del concepto de trabajador dentro del cual encontramos la clasificación más común: trabajador de confianza y trabajador de base, posteriormente analizamos el concepto de patrón, con el fin de distinguir su relación de uno y otro. También enunciamos a las partes en el proceso laboral que son el actor y el demandado.

Atendiendo a que la función jurisdiccional se manifieste tanto en la dirección del proceso como en su resolución, es preciso hablar sobre las resoluciones laborales que en materia laboral la ley las clasifica en Acuerdos, Autos Incidentales, Laudos y conviene mencionar a los Convenios debido al tema de estudio. Una vez precisados los conceptos más usuales, concluimos analizando el tema principal base de nuestra investigación, la Conciliación.

1.1. Proceso y Procedimiento.

Los conceptos proceso y procedimiento constituyen la parte fundamental en el tema de investigación, por consiguiente, han de estudiarse de forma conjunta. En el afán de muchos autores procesalistas de definir al proceso como un litigio es preciso distinguirlos y con ese propósito nos atrevemos a decir, que el concepto de litigio trasciende al derecho y al proceso, debido a que el litigio constituye el conflicto de intereses calificado por la pretensión del interesado y la resistencia de su contraparte.

Por otro lado, es importante destacar que el vocablo proceso no es sinónimo de

juicio, aunque la mayoría de gente así lo consideren, porque el proceso es como el todo y el juicio es la parte final del proceso, según la doctrina procesal contemporánea. El término proceso (de processus) en su acepción no jurídica significa “acción de ir hacia delante..”.¹ Al respecto esta perspectiva va encaminada a la acción de seguir una serie de actividades que no tienen fin. En cuanto al criterio doctrinal, los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas eminentes, como sinónimos, es preciso, evitar la confusión entre ellos, por que, si bien todo proceso requiere para su desarrollo de un procedimiento, no todo procedimiento es un proceso, así, el Dr. Cipriano Gómez Lara sostiene “El proceso es, pues, un conjunto de procedimientos, entendidos éstos, como un conjunto de formas o maneras de actuar”.²

Por lo anterior, el autor advierte que la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ser utilizada como sinónimo de proceso, pero también es cierto que todo procedimiento no necesariamente es procesal, lo es, cuando esta unido con otros dentro del conjunto complejo de actos del Estado como soberano, provenientes de las partes interesadas, del órgano jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que se enfocan a la aplicación de la ley general a un caso concreto controvertido para resolverlo o dirimirlo. Esta definición del Dr. Cipriano Gómez Lara refleja al proceso y procedimiento como conceptos procesales íntimamente relacionados y quizá sean un poco limitativos, motivo por el cuál, buscamos a otros autores procesalistas.

Comencemos con el Derecho Romano, que fue considerado el sistema de acciones, por muchos libros de texto que se sirven del nombre de acciones, para designar al Derecho Procesal Civil, aunque la terminología delimita la función de cada uno de estos conceptos, al definir “al proceso como el camino que va desde la acción a la

¹ Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, vigésima primera edición, Real Academia Española, Madrid, 1992, p. 167.

² GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, novena edición, Oxford, México, 2001, p. 218.

sentencia y su ejecución; mientras que al procedimiento, como el conjunto de formalidades que se deben observar durante el mismo”.³ Pero, en otros casos, confundían los conceptos de acción y proceso, por lo cual, es preciso que resaltemos, que Celso distingue correctamente entre acción y proceso al decir que “la acción no es otra cosa que el derecho de perseguir, mediante un proceso, lo que le deben a uno”.⁴ Lo que a nuestra opinión serviría de base para los procesalistas modernos, ya que basta leer sus definiciones en donde de manera más práctica definen al proceso incluyendo las tres palabras claves, como lo es la acción, sentencia y ejecución, sin dejar a un lado al concepto de procedimiento, al que también muchos autores lo definen como el conjunto de formalidades, como parte del proceso, más no el proceso en sí, como algunos otros lo han definido.

Con el fin de dar una definición más explicativa citaremos al catedrático Rafael de Pina que señala al respecto, “proceso quiere decir, la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del Derecho objetivo y a la tutela consiguiente de los intereses fundados en éste. Estos actos considerados en su aspecto exterior y puramente formal, constituyen el procedimiento”.⁵ Dicho catedrático le atribuye al vocablo en mención (proceso) un significado afín, pero no como sinónimo al de procedimiento. Lo anterior, responde, a las condiciones funcionales, comprendiendo al proceso como el conjunto de actos que concurren a formar el caso y a una individualidad determinada; el procedimiento, en cambio, corresponde al conjunto de reglas que rigen el fenómeno.

Ambos conceptos coinciden, en su carácter dinámico, reflejado en su común etimología, de avanzar, desde el momento en que una de las características esenciales del proceso es el movimiento manifestado por las diferentes fases procesales que van llevando a las partes a la sentencia pero el proceso, además de

³ MARGADANT S., Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano, Esfinge, México, 1993, p. 139.

⁴ Ibidem, p. 140.

⁵ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952, p. 109.

un procedimiento como forma de exteriorizarse, comprende los nexos, que constituyen una relación jurídica entre los sujetos (partes y juez), durante la sustanciación del litigio.

En tanto que Héctor Santos Azuela nos dice que proceso es “la congerie de actos jurídicos realizados con el fin de conseguir la administración efectiva de justicia, mediante la aplicación del Derecho objetivo al caso concreto, a través de la sentencia”⁶; a su vez, el procedimiento lo define como “el conjunto de formas a través de las cuales se realiza y se tramita el proceso. Lato sensu, el procedimiento es entendido como el conjunto de formas o trámites jurídicos que el legislador dispone para el desarrollo del proceso”.⁷

Consideramos a éstas, las definiciones más completas que los autores mexicanos nos ofrecen, pues se sostiene que el proceso constituye sin lugar a dudas, la clave y fundamento de la ciencia procesal contemporánea. Dentro de este orden de ideas el reto prioritario del Derecho es resolver los conflictos, como la razón del proceso, entonces, ha de precisarse que el proceso como figura puntal, es la fórmula heterocompositiva que inicia con el ejercicio de una acción, a través de un juzgador imparcial, que verifica la verdad de los hechos en conflicto e identifica la norma que rige el caso concreto. En tanto que el procedimiento es la manera en la cual se desarrolla el proceso, por ello constituye un orden y sucesión de actos jurídicos, dirigidos a obtener una sentencia, y que en su conjunto integran el concepto de proceso.

Cabe mencionar, que la heterocomposición es “la resolución de un conflicto de interés por el órgano jurisdiccional competente en un caso concreto”⁸, esto es, la vía de solución de los conflictos mediante la interacción y criterio de un tercero,

⁶ SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, McGraw-Hill, México, 2000, p.115.

⁷ Ibidem, p. 116.

⁸ PINA, Rafael de y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, trigésimo tercera edición, Porrúa, México,

comprendiendo como fórmulas la mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso. Como fina expresión de la heterocomposición que nos ocupa, la conciliación, es la vía mediante la cual un tercero, estimula a las partes interesadas, a negociar, hasta hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo entre las partes para encontrar solución al conflicto planteado en el proceso, de esa forma poner fin al conflicto y, en consecuencia, al proceso.

1.2. Derecho Procesal del Trabajo.

Se elaboró este apartado, para definir al Derecho Procesal del Trabajo, ya que la investigación se apegará a la esencia del Derecho Procesal que radica en la actividad jurisdiccional del Estado por ello la importancia de crear una disciplina que conociera esa función en el ámbito laboral. No obstante que el Derecho Procesal del Trabajo es de reciente creación, las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980 constituyen un avance significativo en la materia. Al ser una materia nueva, las definiciones, en las que se trata de sintetizar su esencia y su función, representan amplios valores para quien se adentre un poco al estudio del Derecho Procesal del Trabajo.

Por considerarlas provechosas para la finalidad de esta investigación, las citaremos, así, para el maestro Rafael de Pina, es “el conjunto de normas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso”, en tanto que como rama de la Enciclopedia Jurídica “es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos”.⁹ La definición del maestro Rafael de Pina refleja al Derecho Procesal del Trabajo desde una perspectiva objetiva, como norma o como objeto del conocimiento científico.

Y en el intento de dar una definición que atienda más a los propósitos de la disciplina

2004, p. 309.

que a su contenido, para el distinguido maestro mexicano Alberto Trueba Urbina afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”.¹⁰

La definición anterior, que intenta también ser sintética pone de manifiesto la concepción normativa, al considerarse una rama del Derecho Público, en atención de que está destinado, precisamente, a regular una función pública, es decir, la función jurisdiccional. Al señalar que se trata de una actividad jurisdiccional en materia laboral, nos estamos refiriendo a la intervención de los órganos competentes, en su caso, la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuyo tema lo atenderemos más adelante; también a la solución jurisdiccional y su objeto específico que a diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite una segunda instancia.

Sin embargo, es preciso aclarar que se aceptan ciertos recursos, sólo como mención, a la aclaración del laudo y la revisión de los actos de ejecución, mismos recursos que deben ser resueltos por las propias Juntas, y finalmente a los conflictos de trabajo, que se encomienda a la Junta de Conciliación y Arbitraje resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, además de dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados “conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Por su parte, Armando Porrás y López coincide con la definición anterior al definir al Derecho Procesal del Trabajo como “aquella rama del Derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones

⁹ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., 1952, p. 8.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1978, p. 18.

laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”.¹¹ Un punto importante de esta definición es que se concreta a llamarlo una rama del Derecho, del Derecho Adjetivo, que no es otra cosa que el sistema de condiciones y procedimientos para la creación y aplicación de las normas sustantivas; integración y competencia de los órganos jurisdiccionales, que en materia laboral, se convierte en el sistema de conocimientos, principios e instituciones que estudian el proceso jurisdiccional.

De las definiciones anteriores, se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo, como rama del derecho que regula la actividad del Estado en los conflictos laborales, surgió, para dotar de rapidez y sencillez al procedimiento, a través de sus reglas, a las cuales están obligadas a sujetarse las dos partes en conflicto; en todas las disposiciones procesales contenidas en la ley, el legislador busca se dé prontitud a la resolución, ya sea buscando la conciliación, y de no ser posible, resolver los conflictos aplicando sus normas al caso concreto, garantizando una igualdad entre las partes que constituyen sus características esenciales.

Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo en México, establecieron disposiciones que mejoraran las demandas de los trabajadores y los liberara de las cargas de prueba incómodas a fin de desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

1.3. Principios del Derecho Procesal del Trabajo.

En el Derecho Procesal del Trabajo es preciso hablar de principios propios cuando se afirma la autonomía del Derecho del Trabajo, que constituyen sus características esenciales. Estos principios pueden ser considerados ideas fundamentales del procedimiento laboral, máximas (como algunos autores los definen) o verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que sirven de orientación a la ley

¹¹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1975, p. 19.

positiva. El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración, y sencillez del proceso.

Este párrafo contiene los principios generales del proceso laboral y la obligación de las Juntas de subsanar las deficiencias de la demanda del trabajador. De acuerdo a la opinión de Alberto Trueba Urbina, la del profesor Héctor S. Maldonado, en la perspectiva peruana de Jorge M. Angulo e incluso en nuestra ley laboral, los principios aceptados son los siguientes:

A) Principio de Publicidad. Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollan durante el proceso, salvo algunas excepciones, expresamente establecidas, ejemplo: razones de buen servicio; moral y buenas costumbres, discusión y votación del laudo.¹² Lo anterior debe entenderse como la posibilidad de que las audiencias y diligencias dentro del proceso laboral puedan ser vistas y oídas por cualquier persona, especialmente los contendientes procesales.

Es decir, que los procesos laborales deben ser ventilados públicamente salvo sus excepciones, por ejemplo, que la Junta ordene, de oficio o a instancia de parte, que sea a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. Las excepciones referidas se aplican solo al público en general no a los contendientes procesales.

B) Principio de Gratuidad. Este principio consiste en que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales. Por otra parte, las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causaran impuesto

¹² TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición,

alguno, y la Junta nombrara a los peritos que correspondan al trabajador cuando este lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios; y que la inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles encargados por los trabajadores será gratuita.¹³

Lo anterior significa que ni los integrantes de las Juntas, ni el personal que labora en ellas debieran cobrar por el desarrollo de sus actividades no obstante en la práctica dista mucho de ser realmente gratuito; Basta con observar las dadas que las mecanógrafas en el levantamiento de las actas de las audiencias y regularmente a los secretarios de acuerdos, actuarios y encargados de los archivos, para su pronto desempeño de su función.

C) Principio de Inmediatez. Este principio obliga a los integrantes de las Juntas a estar en permanente contacto con las partes en conflicto por todo el tiempo que dure el proceso, lo cual significa que deben estar presentes en las audiencias de las diligencias para percatarse de la verdad real y resolver con mayor justicia: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc.¹⁴ Principio que debiera operar principalmente en la conciliación pero lamentablemente no se observa debido a que si se trata de persona moral la comparecencia será mediante representante o apoderado que muy pocas ocasiones cumplen con las facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio porque la mayoría de ellos son sus abogados que no conocen del asunto.

D) Principio de Oralidad. Principio que se desarrolla mediante sucesivas audiencias en las que las partes exponen sus pretensiones y sus excepciones, al ofrecer y desahogar de manera directa sus respectivos medios probatorios y

Trillas, México, 2003, p. 17.

¹³ SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Trillas, México, 2001, p. 117.

¹⁴ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000, p.11.

expresar sus alegatos. ¹⁵ La ley reconoce que el proceso laboral es predominantemente oral, significa que no es exclusivamente oral, puesto que las comparecencias se realizan exhibiendo en el acto los escritos correspondientes; la celebración de las audiencias, aunque orales, deben constar en actas.

E) Principio Dispositivo. Por lo que se refiere a la iniciación del proceso a instancia de parte, este principio dispositivo opera solo para instaurar la demanda, porque para los demás ¹⁶ aspectos tiene un carácter inquisitorio y de participación activa que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso y la amplia facultad para recabar pruebas. Lo anterior quiere decir que ningún proceso puede iniciar por oficio sino que inicia a instancia de parte, esto es, a solicitud de parte interesada, con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al Pleno o a la Junta especial que corresponda, el mismo día antes que concluyan las labores de la Junta.

F) Principio de Economía. Este principio persigue el ahorro de gastos del litigio, mediante este principio el juzgador y los órganos auxiliares de la jurisdicción, tienen el deber de practicar todas las medidas necesarias para procurar la mayor rapidez en el desarrollo del proceso; Con el objetivo de suprimir las llamadas fases muertas o de inactividad en el proceso que retardan la resolución de los litigios, que en general número aceptan los términos de la conciliación, y reducen la carga de trabajo.

G) Principio de Sencillez. Principio que supone la ausencia de formalismo en el procedimiento, no exigiendo forma determinada en las promociones, escritos y comparecencias, un ejemplo claro de ello es limitar a las partes a precisar los puntos petitorios sin necesidad de señalar las disposiciones legales que los fundamenten, otro ejemplo, es la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de trabajadores o sindicatos. De igual forma el

¹⁵ Ibidem.

poder otorgado por el trabajador para ser representado en juicio.

H) Principio de Concentración. Se manifiesta este principio en la acumulación de los juicios. Los ejemplos más conocidos son: la tramitación de los accidentes dentro del expediente principal como regla general solo por excepción en cuerda separada, la obligación de los colitigantes a designar un representante común y la simplificación del número de audiencias al igual que el principio de economía.

Para concluir este punto, podemos afirmar que al contar con una serie de principios tan claros y precisos, los encargados de impartir justicia, están en aptitud plena de cumplir cabalmente con su función. Como podemos apreciar los principios del Derecho Procesal del Trabajo, específicamente, operan como normas jurídicas, como criterios de interpretación y como aplicación de las normas; así también cumplen la función de servir de normas supletorias de las leyes, dependiendo del reconocimiento expreso del legislador. Se podría decir que estos principios son las directrices a través de las cuales se desarrollan las instituciones jurídicas e incluso son la materia de que el legislador se sirve para la elaboración de las leyes, por ello, estos principios ya enunciados le han conferido autonomía al Derecho Procesal del Trabajo, al constituirse como sus características esenciales.

1.4. Acción y Excepción en Materia Laboral.

Cabe mencionar dentro de nuestro tema de estudio, a la excepción, dentro de una concepción sistemática del proceso, virtualmente paralelo al de la acción porque en cierto modo la acción, como derecho a atacar, tiene una especie de réplica en el derecho del demandado a defenderse; Entre la libertad de acudir a la autoridad de parte del actor para pedir justicia reclamando algo contra el demandado y la libertad del demandado de pedir justicia solicitando el rechazo de la demanda, existe un paralelo tan íntimo que constituye la estructura misma del proceso.

¹⁶ SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Ob. cit., p. 118.

El vocablo acción aparece con un significado diferente, en todos los campos del derecho, además, es conveniente dejar asentada la idea de que la acción, en sentido procesal, cuando menos tiene tres acepciones distintas, la primera como derecho: a ejercitar la función de los tribunales; la segunda como sinónimo de pretensión y de demanda: como la pretensión de que se tiene un derecho válido y en razón del cual se promueve la demanda respectiva; la tercera como facultad de provocar la actividad de la jurisdicción: poder jurídico que tiene todo individuo y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces en demanda de su pretensión.

Por otra parte el vocablo “excepción” aparece con tres acepciones, la primera equivale a defensa: como acción del demandado; la segunda equivale a pretensión: es la solicitud del demandado que se libere de la pretensión del actor; la tercera equivale a procedimiento: dilatorio (se limita a suspender temporalmente la entrada en la cuestión de fondo planteada por el demandante al órgano jurisdiccional) de la contestación, perentorio (todas las causas en virtud de las cuales se extinguen las obligaciones civiles, consiste en que destruyen los efectos de la acción) o invalidatorio de la pretensión; mixto de dilatorio y perentorio.

Frente a esta complejidad, nuestra primera preocupación ha de ser la de determinar con la mayor precisión posible, qué es lo que queremos decir cuando hablamos de acción, semejante en lo relativo a la excepción, aunque la doctrina ha destinado a este tema poca atención que a la acción, es posible señalar a las siguientes definiciones. En los párrafos sucesivos, el vocablo excepción está tomado en el primero de sus significados.

1.4.1 Acción.

Este término es la evidente constatación de que la acción surge sólo donde inicia el proceso, y que éste principia con el ejercicio de una acción, que tenga por objeto

reclamar opcionalmente derechos reales o personales, en razón de los cuales se promueve la demanda respectiva. Por su parte, Néstor de Buen L.¹⁷ considera que la acción procesal es “el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento, por la autoridad implicaría la violación del Derecho Constitucional de Petición”.

Sumamente limitativa nos parece esta definición, ya que se menciona el derecho de provocar y mantener la actividad jurisdiccional, desde el inicio del juicio hasta la obtención de la sentencia, e incluso su ejecución, que alude, entonces a un poder jurídico que tiene todo individuo, y en cuyo nombre es posible acudir ante los jueces, en demanda de amparo, de su pretensión, a lo que el autor se refiere, a la violación del derecho de petición.

Sobre el particular, el maestro Alberto Trueba Urbina manifiesta que la acción procesal es una figura jurídica autónoma, que activa el ejercicio de la función jurisdiccional, cuyo concepto es desarrollado con amplitud por Faustino Menéndez-Pidal, en los términos siguientes: “el Derecho Público Potestativo en virtud del cual la persona puede dirigirse a los Tribunales de Justicia para obtener una decisión jurisdiccional, que implique generalmente respecto a otra persona, constitución, declaración o condena sobre relaciones jurídicas”.¹⁸

Es preciso aclarar, que la acción procesal, es el ejercicio de la facultad de actuar que un ser posee, independientemente de cualquier elemento exterior, así también, la facultad de solicitar la intervención del órgano jurisdiccional, por lo anterior no debe confundirse con la pretensión, que es la petición concreta que se formula a la autoridad para obtener una decisión favorable. De lo anterior decimos que la acción no es mas que el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión.

¹⁷ BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, decimosegunda edición, Porrúa, México, 2002, p. 247.

¹⁸ Citado por DELGADO MOYA, Rubén, “Acción y Defensa”, En: Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997, p. 101.

Al respecto, la acción procesal, es la reclamación que el demandante o actor dirige, pero no únicamente al demandado, sino también al Estado, para que éste, por conducto de sus órganos jurisdiccionales, administre justicia. La doctrina moderna de la acción procesal considera a ésta como un derecho público, ya que interviene el Estado activamente por medio de su poder jurisdiccional y como un Derecho Potestativo, en virtud de que en cualquier momento puede desistirse y con ello concluir la controversia.

En el campo del Derecho procesal, el término acción tiene varias acepciones, en sentido estricto, significa movimiento en sentido formal, demanda o derecho y, en sentido material, como sinónimo de la facultad de provocar la actividad del Poder Judicial. La doctrina destaca cuatro elementos de la acción, en principio habla de los sujetos de la acción: activo (actor), a quien le corresponde la facultad de iniciar la reclamación y pasivo (demandado), el cual tiene la facultad de defenderse; el segundo elemento es la causa, es decir, hecho o acto jurídico que provoca el ejercicio de la acción; el interés es el tercer elemento, es la voluntad manifiesta del actor ante las autoridades jurisdiccionales de satisfacer su pretensión y por último el objeto que es la petición que se formula en forma concreta en contra de la demandada.

Las acciones en materia laboral más comunes son: la reinstalación, indemnización constitucional (tres meses de salario), cumplimiento de contrato individual (en cuanto a condiciones convenidas), pago de prestaciones devengadas (salario, aguinaldo, vacaciones, primas, etc.), ejecución de laudos (para hacer efectivo el fallo dictado), reconocimiento de antigüedad, acciones de capacitación y adiestramiento, acciones de seguridad social (acción de los derechohabientes inscritos al Instituto Mexicano del Seguro Social), acciones colectivas (ejecutadas por un sindicato de trabajadores para la obtención de un derecho o cumplimiento, revisión de un contrato colectivo de trabajo).

Cuando se habla de acción, se hace referencia integral al reclamo de derechos

laborales apoyados en una determinada actitud de la parte patronal, por lo que no debe vincularse dicho vocablo con la pretensión del trabajador de ser reinstalado o indemnizado constitucionalmente, pues éstas son sólo las pretensiones a través de las cuales el trabajador busca que se le restituya en tales derechos, los que, incluso, pueden ser modificados por el trabajador en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ya que no existe ninguna disposición en la Ley Federal del Trabajo que obligue a un trabajador a elegir entre esas dos opciones en el acto mismo de la formulación de la demanda, pues la única prohibición que establece la ley laboral es la que se contempla en el Artículo 873, que prohíbe que se intenten a un mismo tiempo acciones contradictorias, pero no obliga a elegir en la demanda entre las dos alternativas que surgen cuando el patrón no comprueba que el despido fue de manera justificada;

Máxime que éstas, de acuerdo a la interpretación de la fracción XXII del apartado A del Artículo 123 constitucional, no deben entenderse como dos acciones distintas, sino como una obligación del patrón, la que debe cumplirse a elección del trabajador, ya sea solicitando la reinstalación en el trabajo o el pago de una indemnización; por tanto, esa elección puede variarla, incluso, hasta el momento mismo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, conforme a lo dispuesto por la fracción II del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, lo que no deja en estado de indefensión a la patronal, ya que la cuestión fundamental que se debatirá en el proceso es la justificación o injustificación del despido. La acción en el juicio laboral se intenta desde que se presenta la reclamación inicial respectiva, solicitando intervención en la conciliación para la solución del conflicto objeto de la reclamación, y no hasta la audiencia de demanda y excepciones en la que ya se fijan los términos de la litis.

1.4.2 Excepción y Defensa.

Al respecto, el Licenciado Hugo Italo Morales y el Doctor Rafael Tena Suck definen a

la excepción como “la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el Derecho Material que el actor pretende hacer valer, con objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente”.¹⁹

En la anterior definición, los maestros en mención manejan a la excepción, como la acción del demandado, en cierto modo, toda demanda es una forma de ataque, la excepción es la defensa contra ese ataque, por parte del demandado, en términos generales se comprende como el conjunto de actos legítimos tendientes a proteger un derecho. Caravantes, autor que se ha dedicado al estudio de las excepciones las define de la siguiente forma: “excepción es el medio de defensa o la contradicción o repulsación que el demandado pretenda excluir, dilatar o enervar la acción o demanda del actor”²⁰ Esta definición nos mueve a confusión, porque usa indistintamente el concepto de excepción y defensa, mientras que la doctrina más reciente del proceso, considera que son dos cosas diferentes.

Los especialistas en la materia han establecido una distinción entre la excepción propiamente dicha de la defensa, por su parte, el gran procesalista Rafael de Pina distingue ambas figuras jurídicas así: “La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional, se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda establecer una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del Derecho Material pretendido en la demanda”.²¹

Como se puede observar, la excepción y la defensa, son dos acepciones análogas,

¹⁹ TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 35.

²⁰ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda reimpresión, Trillas, México, 1994, p. 99.

²¹ Citado por DELGADO MOYA, Rubén, “Acción y Defensa”, En: Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. p.110.

que se interrelacionan al admitir que disponen de la excepción todos aquellos que han sido demandados en el juicio y que a él son llamados para defenderse.

El actor acciona, el demandado se defiende, al hacerlo ejercen cada uno, su derecho que nadie les discute, ya que sólo en la sentencia se sabrá si su reclamación o su defensa es fundada. En términos generales, la excepción se enfoca a los aspectos formales de la reclamación, esto es, en la posibilidad del demandado de oponerse al derecho que el actor hace valer a través de la contestación a la demanda por escrito, con el fin de detener la marcha del órgano jurisdiccional con la sentencia que ponga término a la relación procesal absolviéndolo total o parcialmente; La defensa, en cambio se dirige a los aspectos de fondo que justifican la absolución por falta de derecho.

Es decir, que la excepción es la oposición del demandado frente a la demanda y el obstáculo o defensa provisional frente a la acción, en el proceso. Por otro lado la defensa es la oposición del demandado para contradecir o desvirtuar las pretensiones de fondo del actor, esto es, el derecho con que cuenta el demandado para atacar el fundamento o razón de la misma pretensión, las excepciones en cambio, atacan los presupuestos procesales, deteniendo o terminando el proceso.

La tipología de las excepciones señala que son dos: “Las excepciones dilatorias tienen por objeto retardar, detener las acciones ejercidas por las partes y las excepciones perentorias son aquellas que atacan directamente la acción, en cuanto a la esencia misma del derecho ejercido con ellas, tales serán las excepciones de pago, compensación, subrogación, sustitución patronal, ausencia de relación de trabajo, prescripción, cumplimiento de la obligación, laudo firme, etc. Las excepciones dilatorias a que se refiere la Ley Federal del Trabajo son: falta de personalidad, falta de personería, incompetencia, oscuridad o imprecisión de la demanda y litispendencia”.²² Esto es, que las primeras, si suspenden el proceso y

²² TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 36.

las segundas aniquilan o terminan el proceso. En su más amplio significado, la excepción es el poder jurídico de que se haya investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él.

1.5. Capacidad y Personalidad Procesal.

En materia laboral, el requisito para ser parte trabajador o patrón en un proceso se requiere de la personalidad, es decir, ser sujeto de derecho, con capacidad de goce y ejercicio. Por su propia naturaleza, se confunde con aspectos de la capacidad y la personalidad, sin embargo, la diferencia esencial se determina por la aptitud que existe en la relación procesal entre las partes, éstas figuras se distinguen fundamentalmente, bajo el principio de que la capacidad se refiere a aspectos sustantivos (goce, disfrute de una cosa o derecho), la personalidad, en cambio, a aspectos procesales (ejercicio, facultad para estar en juicio en nombre propio o en representación a favor de otro).

Por lo anterior, el término capacidad, en un sentido abstracto, es sinónimo de personalidad, capacidad y personalidad son dos elementos indispensables para integrar el concepto de sujeto de derecho, tal circunstancia amerita estudiarlas en forma separada.

1.5.1 Capacidad.

Entendida de dos diferentes formas de estudio, entre la posibilidad de ser parte y aquella de actuar en juicio. Diversos tratadistas opinan que la capacidad jurídica es equivalente a la capacidad para ser parte, tal como lo establece el maestro Héctor Santos Azuela al afirmar que “la capacidad es considerada como la conjunción de requisitos que es necesario cubrir para que una persona intervenga como parte en el

proceso”,²³ estoy de acuerdo con la opinión de tan respetado maestro, que la capacidad de ser parte es estudiada como la aptitud de la persona para figurar como parte en el proceso bien sea como parte actora, demandante o acusadora, o bien como parte demandada o acusada.

La regla general sobre la capacidad, para ser parte, aparece consignada en la ley reglamentaria que nos dice que “son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”,²⁴ es decir, personas físicas o morales susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones en el ámbito laboral. En términos generales son partes en materia laboral, el trabajador y el patrón, toda vez que toda persona es capaz procesalmente hablando.

No obstante es preciso señalar que la capacidad en sentido diferente puede definirse como la facultad de intervenir activamente en el proceso, entendida como aquella para obrar en juicio, a título personal o en representación de otro. Tal como lo establecen el Licenciado Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Ítalo Morales, al definir a la capacidad de la forma siguiente “la aptitud legal para ejercitar por nosotros mismos o por otro en nuestro nombre, los derechos ante los tribunales”.²⁵

En este sentido entendemos a la capacidad procesal como la facultad de comparecer en el proceso por si mismo en pleno goce y ejercicio de sus derechos. Entonces podríamos explicar a la capacidad procesal como la aptitud de comparecer y obrar en juicio, con el fin de realizar los actos procesales de las partes. Acreditar el interés jurídico es un requisito para ser parte y para poder comparecer en proceso se requiere la capacidad jurídica o de goce, que tratándose de persona física consiste en la capacidad de ejercicio (tener la edad de 16 años requerida), comprobar que es una persona jurídica, al estar constituidas conforme a la ley que los rige.

²³ SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, Ob. cit., p. 151.

²⁴ TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 40.

²⁵ Idem.

1.5.2 Personalidad.

Ahora bien, la personalidad es un presupuesto que requiere acreditar el interés jurídico para actuar en juicio. Sin embargo conviene precisar los términos, persona y personalidad que se analizan como sinónimos mientras que persona es todo ser capaz de derechos y obligaciones, la personalidad es la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas.

El doctor Guillermo Cabanellas, tratadista argentino establece que “personalidad es no solamente la capacidad para comparecer en juicio, sino también la representación legal y bastante para litigar ante los tribunales a nombre de otra persona”.²⁶ A esta opinión bastaría agregarle la mención del apoderado, por parte del actor, fungiendo la función de defensor. En cambio la representación legal, se deriva de la ley y surge cuando la incapacidad jurídica de una persona le impide comparecer a juicio por si misma, existen algunas excepciones, entre ellas: menores, dementes, seniles, etc.

Lo anterior surgió pensando en la posibilidad de que las partes materiales patrón y trabajador no se encontrarán capacitados para defenderse por sí mismos, por lo que necesitarían de las partes formales, apoderados, personas físicas que actúan en el proceso sin que la resolución que se dicte les afecte en lo personal; No obstante las personas morales, patrones, tienen que estar representadas forzosamente por personas físicas que tengan conocimiento del manejo de la empresa, por lo cual se requiere de trabajadores de confianza, como lo son “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen, funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón”.²⁷

²⁶ Citado por HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Iván, “La Personalidad”, En: Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 142.

²⁷ Ibidem., p. 62.

Tratándose de apoderado de persona física, la personalidad se acredita con poder notarial o carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos sin ratificación, en el supuesto de que el compareciente actúe como apoderado de persona moral se exhibirá testimonio notarial o poder otorgada ante dos testigos o cuando se actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir testimonio notarial y por su parte los representantes de sindicatos exhibirán certificación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En este orden de ideas, mientras la personalidad es la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, la capacidad se desdobra en dos manifestaciones: capacidad jurídica o de goce, como aptitud para la titularidad de los derechos y la capacidad de ejercicio, para la facultad de exigir el cumplimiento de sus derechos ante los tribunales cuando estos son menoscabados.

1.6. Jurisdicción y Competencia en materia de trabajo.

La jurisdicción del trabajo, es uno de los capítulos más importante del Derecho Procesal del Trabajo, por ser una facultad estatal para administrar justicia, sin restar mérito a la competencia, por que es la facultad y deber del Tribunal de resolver cierta clase de negocios. En otras palabras, decimos que la jurisdicción es el poder del juez para intervenir legítimamente en un conflicto, resuelvan los conflictos de trabajo con facultades para ejecutar, por sí mismos, sus resoluciones, en cambio, la competencia será la medida de ese poder. Es preciso destacar que la jurisdicción es una función preferente, pero no exclusiva, del Poder Judicial, esto por que pueden ejercerla también los otros poderes y algunos organismos creados tal como las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior porque la jurisdicción es la actividad del Estado atribuida a los jueces, quienes ejercen la administración de la justicia, mediante la aplicación de la norma jurídica general al caso concreto. De esta aplicación se deduce la necesidad de

ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez, entonces la actividad jurisdiccional no es ya meramente declarativa sino ejecutiva también, de la resolución que se dicte, cuando sea necesario. En cambio, por competencia ha de entenderse, en términos generales, la facultad o capacidad que tienen las autoridades jurisdiccionales para conocer y decidir sobre determinadas materias.

Cabe distinguir, desde luego, entre competencia constitucional y competencia jurisdiccional. Por la primera se entiende la capacidad que, de acuerdo con su Ley Orgánica o constitutiva, corresponde a los órganos judiciales de un fuero específico para conocer y decidir, con exclusión de otros fueros judiciales, sobre cuestiones litigiosas de determinada índole (común, federal, laboral, civil, militar, etc.). Con la segunda, en cambio, se alude a la capacidad que un órgano jurisdiccional tiene para conocer y decidir, con exclusión de los demás órganos similares que con él integran un mismo fuero judicial (tribunales comunes, Juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunales militares, tribunales federales, etc.), sobre un determinado asunto.

Como podemos apreciar existe una confusión de términos por lo que el objetivo está encaminado a describirlos adecuadamente y resaltar que se rige por la equidad: aplica, concilia, y crea el derecho. La íntima relación entre ambos términos, aplicada tanto por los litigantes como por los tribunales, tiene su razón de ser, ya que no se puede concebir a la jurisdicción sin la competencia y viceversa. Lo anterior justifica el estudio, primero de la jurisdicción y posteriormente el de la competencia porque el primer concepto va a determinar al segundo.

1.6.1 Jurisdicción.

Etimológicamente, el concepto jurisdicción, deriva de los términos *jus* y *dicere*, que significa “decir el derecho”, desde el punto de vista jurídico, la opinión dominante es que la jurisdicción sea definida como “la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los

tutela”²⁸ Opinión dominante en que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee a la tutela del Derecho Subjetivo, es decir, a la reintegración del derecho violado.

Hay otra opinión, en el sentido de que la jurisdicción es la actividad del Estado dirigida a la actuación del Derecho Objetivo y mediante la realización forzosa de la norma general al caso concreto, esto es, ejecutar el contenido de la declaración formulada por el juez. Tal como el catedrático Rafael de Pina enfoca a la jurisdicción, como una función pública encomendada a órganos del Estado, la define como “la actividad del Estado encaminada a la actuación del Derecho Objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto”.²⁹ De lo anterior, solo resta decir, que la jurisdicción es la actividad con que el Estado interviniendo a instancia de los particulares, procura la resolución de los conflictos, cuando los intereses protegidos por el Derecho han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los protege.

En el Estado mexicano la Jurisdicción del Trabajo, se ejerce a través de tres órganos de la justicia de trabajo a saber:

- órgano de conciliación: Juntas Locales y Federales de Conciliación con competencia para dirimir conflictos de prestaciones menores de tres meses de salario;
- órgano de decisión: Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y
- órgano de ejecución: Presidentes de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje o de las Juntas Especiales.

Por otra parte, podría decir, que entre la diversidad de clases de jurisdicción enunciadas por los jurisconsultos clásicos, en materia laboral solo son: Ordinaria.- Es aplicable a todos los asuntos que no tienen señalada por la ley un sometimiento

²⁸ DELGADO MOYA, Rubén, Antología de Derecho Procesal del Trabajo, SISTA, México, 1989, p. 15.

expreso a determinada jurisdicción; Contenciosa.- Cuando existe una divergencia de opiniones, entre trabajadores y patrones, derivadas del nacimiento, cumplimiento o resolución de las relaciones de trabajo individuales o colectivas; Voluntaria.- Cuando no existe litigio, contienda, conflicto, las partes están de acuerdo entre sí, pero necesitan que sus actos sean sancionados por la autoridad jurisdiccional para que tengan efectos legales, de conformidad con la norma. Su estudio esta ligado con el de la Conciliación (1.10)

1.6.2 Competencia.

Es un principio de Derecho Procesal, reconocido universalmente, que toda demanda debe formularse ante Juez competente. Para que un Juez o Tribunal tenga competencia para conocer de un determinado asunto, se precisa que hallándose este dentro de la órbita de su jurisdicción, la ley le reserve su conocimiento, con preferencia a los demás Jueces y Tribunales de su mismo grado.

En esencia la jurisdicción es una sola, pero debido a que es imposible que un juez conozca de toda clase de negocios, se dividió a la jurisdicción por razón del territorio, de la cuantía, de la materia y del grado a la que comúnmente se conoce como competencia. Se diferencia la competencia en que esta es la especie y la jurisdicción es el género. En función del criterio generalizado de que la jurisdicción es el poder del juez, la competencia se explica como la medida de dicho poder; basta citar el concepto de Armando Porras y López, quien la considera como “la facultad y el deber del Tribunal de resolver determinados negocios”.³⁰ Con esta definición se comprueba que la competencia constituye el ámbito dentro del cual el juzgador desempeña la función y atribuciones de la jurisdicción.

También la competencia es definida por Rosalío Bailón Valdovinos, como la “facultad

²⁹ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 47.

otorgada por la ley a un órgano jurisdiccional para conocer de un asunto”.³¹ Esta definición además de ser limitativa al criterio generalizado, resalta al ser considerada, propiamente, como la medida de la jurisdicción. Explicándose la competencia como la circunscripción dentro de la cual se desarrolla la jurisdicción y se presenta para aclarar el orden y la jurisdicción, cuando varios juzgadores pretenden conocer el mismo asunto. Como pudimos observar las dos definiciones coinciden, en que la competencia es una facultad concedida por la ley a un órgano judicial para conocer y resolver el conflicto.

Así la competencia en razón de la materia es deslindada en función y con motivo de la naturaleza y carácter de la causa y pretensiones que se invoquen. El maestro Cipriano Gómez Lara precisa con talento que la competencia es “el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones” y la define en sentido estricto como “la medida del poder o facultad otorgada a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”.³² Con estas definiciones podemos decir que es la función del Estado que por naturaleza es divisible, a diferencia de la jurisdicción que es indivisible por razones de distribución del trabajo, porque sería imposible que un juez conociera de toda clase de negocios, por ello denota unidad la jurisdicción.

La competencia tradicionalmente se fija por materia, grado, cuantía y territorio, por esto señalamos en principio que la competencia es divisible, en el sentido que los conflictos sobre un caso determinado de competencia pueden producirse no sólo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las distintas jurisdicciones, se trata de distribución del trabajo por el número de conflictos, si es menor puede un órgano judicial ser mixto, esto es que conoce tanto de cuestiones civiles como de las cuestiones penales, cuando crece el número de conflictos aparece un juez competente en materia civil, por una parte y el juez competente en

³⁰ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 177.

³¹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, LIMUSA, México, 1989, p. 115.

³² Citado por Néstor de Buen, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 181.

materia penal, por la otra, que no son otra cosa que ámbitos de competencia jurisdiccional que dependiendo del surgimiento de nuevas ramas jurídicas y de la estructura del régimen político, en donde dicha función jurisdiccional se desenvuelva.

Con esta definición podemos decir que existen varios tipos de competencias en los órganos jurisdiccionales, a saber: competencia en materia civil, penal, administrativa y social. Así la competencia territorial se determina según la demarcación o ámbito espacial de validez dentro del cual el juzgador desempeña la jurisdicción. La llamada competencia de cuantía o por el monto, es aquella que se determina en función del valor económico que representa la causa o cuantía del asunto en litigio.

Es preciso señalar que en la administración de justicia laboral, no existe la competencia por grado, los procesos que atañen a los trabajadores, son uninstanciales, ya que los tribunales correspondientes carecen en su organización de jerarquías internas, y como consecuencia de recursos, con el fin, según se ha dicho, de hacer efectivos para los trabajadores los principios procesales de economía u concentración, que garanticen el mandato constitucional de que la justicia llegue a todas las personas en forma expedita y dentro de los plazos y términos que fijen las leyes.

Por consiguiente para promover la competencia del Juez se adoptaron dos medios: la declinatoria que se interpone ante el Tribunal que se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga de conocer del negocio y remita los autos al considerado competente y la inhibitoria, por su parte, se interpone ante la autoridad competente quien va a ser valer su competencia ante el Juez que el promovente consideró incompetente.

Aunque en materia procesal solo se establece la incompetencia por declinatoria, la que se hace valer por el demandado al iniciarse el período de demanda y excepciones, en ese momento, la Junta, después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes en la cuestión de incompetencia, dictara en el acto

resolución. No obstante, la incompetencia se puede hacer valer de oficio, esto es, que las Juntas deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando se justifique los elementos del expediente. Por lo cual es necesario precisar que son los impedimentos y cuales son estos.

1.7. Impedimentos, Excusa y Recusación.

No basta que la autoridad sea competente por razón de materia, grado, territorio o cuantía, sino que es necesario que sea capaz de realizarlo bajo absoluta independencia respecto al conflicto y a los litigantes, por lo que debe ser un tercero extraño a la controversia, pues sólo así tendrá libertad para formarse un juicio exacto e imparcial. Lo contrario a lo anterior nos conllevaría a precisar que son y cuales son los impedimentos que tiene el juzgador para no conocer del conflicto, por lo que describimos los impedimentos comunes; seguido de lo que entendemos por el concepto de excusa por resultar importante por la ley que concede a los tutores y curadores de la obligación de ejercer esos cargos, donde el juzgador se abstiene de conocer del conflicto.

Aunado con el concepto de recusación porque si bien es cierto que la autoridad tiene impedimentos y excusas también las partes cuentan con la facultad de separar al juzgador del conocimiento del asunto por tener algún impedimento que afecte la imparcialidad, y el juzgador no lo hizo.

1.7.1. Impedimentos.

El impedimento constituye, a decir de Néstor de Buen, una “situación personal en que se encuentra quien debe de resolver frente a cualquiera de las partes, que hace

presumir, su interés en el negocio”,³³ si bien es cierto que este concepto es limitativo nos permite observar, que a decir verdad, ninguna persona que administre justicia podrá ser parcial sobre todo cuando estén vínculos estrechos llámese amistad, interés, afecto familiar o comercial por que conllevaría a la injusticia por lo que es preciso que el Juzgador sea imparcial y en el supuesto de que el juzgador tuviera interés en el negocio o relación con alguno de los litigantes, debe dejar de conocer del asunto ya que perdería el requisito básico que supone la administración de la justicia.

La determinación de los impedimentos obedece a diversas razones: de parentesco, interés personal o parcialidad derivada de una causa específica, en virtud de lo cual los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares no pueden conocer de un juicio laboral por tener parentesco por consanguinidad en cuarto grado o de afinidad en segundo grado con cualquiera de las partes; tener el mismo parentesco, en segundo grado con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes, tener interés personal directo o indirecto en el juicio.

Si alguno de los litigantes o abogados fue denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o si fue constituido en parte, en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; por ser apoderado o defensor de alguna de las partes, perito o testigo en el mismo juicio o por haber emitido opinión sobre el mismo; por ser socio, arrendatario, trabajador o patrón, o si depende económicamente de alguna de las partes o de sus representantes, por ser tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes, por ser deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.³⁴ Es importante anotar que los representantes sociales de los trabajadores y de los

³³ BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 207.

³⁴ CHAVES CASTILLO, Raúl, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Segunda serie, Derecho Laboral, Volumen IV, Oxford, México, 2002, p. 87.

patrones, no son en rigor representantes específicos de las partes en litigio, sino de la clase social.

1.7.2. Excusa y Recusación.

A pesar de que no hay gran variedad de definiciones del concepto de excusa, es de resaltar la definición del maestro Néstor De Buen que a la letra dice “la excusa constituye un acto del propio juzgador mediante el cual, invocando razones de incompatibilidad, sin gestión de parte, se abstiene de seguir interviniendo. Ello puede hacerse, bien por decisión propia, no sujeta a calificación por parte de otra autoridad, bien mediante una solicitud dirigida al órgano competente para que previa calificación de las razones, le autorice a dejar de cumplir el deber primordial del juzgador de conocer y resolver la controversia”³⁵, lo que destaca de esta definición, además de ser explicativa, las formas de excusarse.

La exigencia de imparcialidad en el juzgador ha dado lugar al establecimiento de ciertas reglas que ante situaciones de interés por parte de quien debe juzgar, da lugar a un doble procedimiento que evita intervención de un Juez interesado, y al respecto son los siguientes: la excusa, cuando el Juez no puede conocer de un negocio por motivos personales, tiene la obligación de abstenerse del conocimiento del mismo, exponiendo a los litigantes la causa que provoca su determinación y la recusación cuando el litigante conoce la existencia de un impedimento, que el juzgador no lo hizo valer para inhibirse del conocimiento de un negocio tiene la facultad de recusarlo.³⁶

En otras palabras, la excusa, es el acto en el que se declara incompatible el juzgador y se abstiene a seguir interviniendo, la recusación es el acto de las partes o litigantes para hacer que un juez parcial deje de conocer de un negocio determinado. Las

³⁵ BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 207.

excusas de los representantes se deben de promover por escrito bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades competentes y en un término de cuarenta y ocho horas a partir del conocimiento del impedimento. Escrito al que se acompañaran las pruebas.

Se tramitará por vía incidental, bien en audiencia especial, bien en el momento que se reciba, resolviéndose de plano, esto es sin suspender el procedimiento. Se instruirá y decidirá la excusa por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tratándose del Presidente de la Junta Especial o de la Junta de Conciliación, de la auxiliar o de alguno de los dos representantes sectoriales, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social tratándose del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Conforme a lo dispuesto por el Artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, es procedente el juicio de amparo indirecto contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación. Así, en contra de la resolución del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que, al calificar una excusa, finca el conocimiento del asunto y remite el expediente relativo a una Junta Especial ubicada en entidad distinta de la que se excusó, no obstante existir una diversa en la propia entidad federativa, procede el amparo indirecto por tratarse de un acto en el juicio que tiene sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación por afectar de manera directa e inmediata derechos sustantivos públicos, al obligarse al trabajador a litigar su asunto ante autoridad jurisdiccional laboral ubicada en lugar distante y lejano, con la consecuente erogación onerosa de su parte, y no reparable en el laudo que se llegue a pronunciar.

Cuando son los propios funcionarios, representantes del gobierno, de los

³⁶ TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 70.

trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los Auxiliares, quienes advierten que están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, deben excusarse, pues de no hacerlo incurrirán en las responsabilidades señaladas en la Ley. Cuando los propios funcionarios, no presentan la solicitud de excusa, entonces cualquiera de las partes en el juicio laboral del caso, podrán ocurrir con fundamento en el Artículo 710 de la Ley Federal del Trabajo, ante las autoridades competentes para la instrucción y decisión según el Artículo 709, haciendo por escrito la denuncia del impedimento contra los funcionarios respectivos a fin de comprobarlo y se le sustituya en los términos que señala el Artículo 710.

De lo anterior, podemos decir que cuando los funcionarios la presentan, tiene propiamente el carácter de excusa, es decir, de solicitud para que lo sustituyan de sus funciones, por estar comprendido en alguno de los impedimentos legales; en el otro supuesto, no se trata de una excusa, sino de una denuncia de impedimento para que en caso de demostrarse el mismo, se resuelva que el funcionario o funcionarios denunciados se abstengan de conocer del juicio y sean sustituidos en los términos legales.

Aunque el Artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo señala una audiencia incidental para los incidentes de incompetencia y excusa, en cuanto a la excusa, no procede una audiencia incidental ante la Junta porque ésta no es la autoridad competente para resolverla; por otra parte la autoridad competente lo es el Presidente Titular de la Junta, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según el caso, podrán resolver de plano o señalar una audiencia para oír al interesado.

La excusa como se mencionó en párrafos anteriores debe promoverse por escrito y bajo protesta de decir verdad ante las autoridades señaladas, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se tenga conocimiento del impedimento, escrito al que se acompañarán las pruebas que lo justifiquen y conforme a la fracción III del Artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “la autoridad que decida

sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución”.

Además, no se tramita como incidente de previo y especial pronunciamiento, aunque así lo señala el Artículo 762 Ley Federal del Trabajo, pues no se suspende el procedimiento salvo disposición en contrario de la Ley (Artículo 711 Ley Federal del Trabajo). En la inteligencia de que la resolución en donde se aprueba la excusa del presidente titular de una junta, designándose al auxiliar para que siga conociendo de determinado negocio, no afecta a los intereses jurídicos del interesado, porque la resolución será emitida por aquella autoridad.

De lo anterior agregaríamos que en la etapa de la conciliación resulta perjudicial el no darse la excusa, porque como pudimos apreciar, una vez presentada la solicitud de excusa o en su defecto la denuncia de la excusa, el procedimiento no se suspende, por lo tanto no podríamos terminarlo en convenio hasta en tanto no se determine la competencia del juzgador, por ser éste un presupuesto procesal, requisito que debe cumplirse para la iniciación de un proceso o para que pueda pronunciarse la resolución de fondo.

Una vez verificados los presupuestos procesales, considerada como tal la competencia del juez, el conciliador adscrito a la Junta podrá intentar avenir a los litigantes, proponiendo a las partes alternativas de solución, cabe mencionar que el conciliador está facultado para intentar avenir a las partes durante todo el proceso y hasta antes de que se dicte el laudo y en caso de que el conciliador logre un convenio entre las partes, el juzgador revisará que sea procedente jurídicamente y de ser así, lo aprobará, dicho pacto tendrá la fuerza de cosa juzgada.

1.8. Sujetos de la Relación de Trabajo.

Es preciso hablar primeramente de la palabra relación, misma que da la idea de una conexión entre dos o más cosas o personas. Cuando hablamos de relación jurídica, nos referimos a un vínculo entre sujetos de Derecho por el cual se originan derechos y obligaciones recíprocas. Algunos tratadistas no nos dan una definición expresa de este concepto, aunque mencionan a la relación de trabajo como el vínculo que surge entre trabajador y patrón derivado de la prestación de un servicio, teniéndose como contraprestación del mismo, una retribución de carácter económica.

Ya enfocándonos a los sujetos de la relación, el ser sujeto del proceso lleva en sí la capacidad de ser parte, y es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por si mismo a través de representante, la actuación del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación. Por lo anterior, definimos a los dos sujetos de la relación como lo son el trabajador (persona física), así también su clasificación de conformidad a la naturaleza de su función y el patrón (persona física o moral), seguido éste último de dos figuras que si bien no son patrones, tienen las características de un patrón y fungen su función.

1.8.1. Trabajador.

De Ferrari llama trabajador a “toda persona que presta servicios en estado de subordinación, independientemente de la naturaleza material o intelectual de la labor o trabajo prestado”³⁷, a esta definición, le faltó ser más explicativa, debido a que omite la remuneración obligatoria del trabajo que regula en la ley a través de la figura del salario, porque si bien es cierto que todas las personas trabajan, para recibir un pago por su esfuerzo físico o intelectual.

Por otra parte el argentino Rodolfo Capón Filas nos dice que trabajador es “la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones que disponga la

³⁷ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Volúmen I, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1976,

ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.³⁸ La conclusión que se desprende de esta definición es que trabajador solo puede serlo una persona física, hombre o mujer, y no, una persona moral puesto que la prestación de servicio debe ser personal debido a que no debe prestarse por una tercera persona, que se refiere a los intermediarios, figura jurídica que más adelante comentaremos.

Ambas definiciones manejan el criterio, de subordinación como elemento característico, de toda relación de trabajo, esto es, al hablar de la prestación de servicios, aunque es amplia esta última definición, al mencionar “todas las modalidades” de la relación con el fin de percibir un ingreso. Por otra parte, la subordinación significa la posibilidad con la que cuenta el patrón de ejercer el poder de dirigir y ordenar en la empresa que se corresponde con el deber de obediencia que tiene el trabajador, el servicio tiene que ser retribuido como incentivo de su esfuerzo físico o intelectual. A continuación describiremos la clasificación del trabajador en razón a la naturaleza de su función:

A) Trabajador de Confianza: Es la persona física que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, cuando tengan carácter general o buen trabajo personales del patrón.³⁹ Así pues tal categoría de trabajador depende del tipo de funciones que desempeñe y no de la designación que se de al puesto. Tienen carácter general las funciones de confianza, cuando están, estos trabajadores vinculados de manera estrecha a la dirección y responsabilidades esenciales de la empresa.

Ciertamente este tipo de trabajadores tienen los sueldos más altos, pero pueden ser despedidos con mayor facilidad cuando exista causa fundada para haberle perdido la confianza. El término confianza se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, la persona que en su concepto reúna

p. 252.

³⁸ CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giolandini, Diccionario de Derecho Social, Editores Rubinzal y Culzoni S.C.C, Argentina, 1978, p. 157.

los requisitos de honestidad, discreción y lealtad, que se requieran para su buena ejecución.

B) Trabajador de Base: A pesar de que no existe gran variedad de definiciones de este concepto, cabe mencionar la única definición que nos fue posible encontrar “Persona física que tiene una relación de trabajo por tiempo indefinido.”⁴⁰ Con esta definición, partimos de la idea de que los trabajadores de base son todos aquellos que cuentan con estabilidad en su empleo, porque la relación es de tiempo indefinido, podrán formar parte de los sindicatos de los trabajadores y considerados en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Precisamente la temporalidad es la gran diferencia entre uno y otro trabajador, puesto que los Trabajadores de Confianza no tienen estabilidad en el empleo, en tanto que los de base cuentan con estabilidad. A pesar de no estar incluido en el escalafón, pueden ser propuestos por el sindicato para ocupar una vacante o puestos de nueva creación; también es importante destacar que los trabajadores de base, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, que sirve de base para obtener ascensos escalafonarios, así como también tienen derecho a una prima de antigüedad, (doce días de salario por cada año de servicio), siempre que hayan cumplido quince años de servicios, para los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo.

Lo que determina que la función de un trabajador sea de base o de confianza, no es la persona sino que es la naturaleza de la función, por ello, el trabajador de base comprende tanto al obrero industrial como al trabajador intelectual, el profesionista, el técnico y el alto empleado. Es preciso destacar que los trabajadores de base serán inamovibles; los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses

³⁹ BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, Ob. cit., p. 120.

de servicios sin nota desfavorable en su expediente.⁴⁰ La inamovilidad no tendrá más límite que el cese justificado del trabajador.

1.8.2. Patrón.

El término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados por la doctrina como equivalentes, tal como empleador, empresario, dador de trabajo, etc. No es correcto hablar de empleador, como lo hace la Organización Internacional del Trabajo, pues en la actualidad el patrón rara vez interviene, de forma directa, en la contratación de los trabajadores, actúan normalmente los gerentes, administradores, representantes de la dirección o intermediarios, como tampoco el hablar de empresario, ya que no en todos los supuestos cuenta el patrón con empresa.

Por definición legal el patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, a falta de definición doctrinal. Esta definición a diferencia de la del trabajador, se habla de persona física o moral, como sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficios con la actividad laboral realizada por sus trabajadores. Aunque le faltó ser más explícita, en lo referente a la prestación de un trabajo subordinado, ya que a toda prestación hay una retribución monetaria.

Al patrón se le atribuye el poder de dirigir el modo de realizar las actividades de los trabajadores, absteniéndose del mal trato de palabra o de obra; proporcionando los útiles, instrumentos y materiales necesarios, en buenas condiciones, a menos que aquéllos se comprometan a usar herramienta propia. Lo anterior a cambio del pago de salarios, expidiendo cada quince días una constancia por escrito del número de días trabajados y del salario percibido. Poner en conocimiento del sindicato, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban

⁴⁰ Idem.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, cuadragésima segunda edición, Porrúa, México, 2004, p. 24.

cubrirse por los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

En la actualidad, se advierte, que el patrón no interviene, en forma directa en la contratación del personal, ya que dicha función es delegada a los gerentes, administradores o representantes de la dirección; cuyos departamentos son conocidos como de personal o de recursos humanos. Los sujetos de la relación individual del trabajo son los trabajadores y los patronos; como auxiliares de los patronos, figuran los siguientes conceptos que es indispensable precisar:

A) Intermediario: La intermediación es un convenio en el cual una persona acuerda con otra persona física (excepcionalmente) o una persona moral, una asociación o compañía, que contrate las labores de una o varias personas para servir a un patrón. No es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo, en efecto, el intermediario no actúa en nombre del patrón, sino que actúa en su propio nombre, por lo que queda obligado con los trabajadores dentro de los límites del mandato y extiende su responsabilidad, a su vez, al patrón por cuenta del cual se realiza la obra.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva, “la intermediación –dice-, es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; esto es, el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona”.⁴² Destacando en esta definición, que actúa el intermediario a nombre de un patrón, a cuenta y a beneficio de éste. También se señala la figura de convenio, en el entendido de que una persona acuerda con otra, por lo regular denominada contratista, la contratación laboral de los trabajadores.

Esta figura, en la actualidad resulta benéfica tanto para los patronos como para los trabajadores, porque ante la difícil tarea de la persona moral, llámese compañía,

⁴² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, decimosexta edición, Porrúa,

asociación, o empresa, de obtener mano de obra barata y en especial calificada, para tal efecto necesitan hacer uso de intermediarios, totalmente capacitados para contratar directamente el personal a su servicio y de tal forma sean surtidos los trabajadores que se requieran; también son beneficiados los trabajadores asalariados, porque no siempre cuentan con acceso directo al mercado de trabajo.

B) Patrón Sustituto: Este concepto corresponde a la figura de la subrogación personal, que puede definirse como “la sustitución de una persona por otra, en una relación jurídica de tal manera que la sustituta asuma la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida”⁴³. En realidad no puede aceptarse una plena coincidencia entre la subrogación civil y la sustitución patronal del Derecho del Trabajo, puesto que la primera se produce a través del pago, y crea un nuevo acreedor en lugar del acreedor original y la sustitución, en cambio, transfiere no sólo derechos sino obligaciones actuales y responsabilidades futuras, generadas en hechos ocurridos antes de la sustitución.

A falta de un concepto, se puede inferir de su reglamentación, de esta forma decimos que la sustitución del patrón, constituye una responsabilidad solidaria del patrón sustituto con todas las obligaciones laborales contraídas por el sustituido hasta la fecha en que se opera la sustitución; y además una responsabilidad solidaria del patrón sustituido con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta por el término de seis meses, que se contarán a partir de la notificación al sindicato o a los trabajadores, concluido el cual subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

Lo anterior significa una desigualdad ventajosa para el patrón sustituido, en virtud de que transcurridos esos seis meses se libera tanto de las obligaciones establecidas o definidas con anterioridad a la fecha de la sustitución, sino también de las que

México, 1997, p. 160.

sobrevengan por las resoluciones jurisdiccionales dictadas contra la empresa en los juicios o procedimientos en trámite, pudiendo suceder que después de haber obtenido laudo favorable para el patrón sustituido, se cambie el sentido del mismo en el amparo; respecto del trabajador que se encuentra en desventaja ante el patrón sustituto, porque una vez transcurridos los seis meses, los trabajadores encuentran empeoradas las condiciones de trabajo, debido a la disminución de mejoramiento, además de la inseguridad de percibir de forma oportuna sus prestaciones generadas por antigüedad en la empresa.

1.9. Partes en el Proceso Laboral.

Del análisis anterior resulta pertinente precisar a las partes en el proceso laboral, por participar en el juicio laboral y formar parte del capítulo del Derecho Procesal Laboral, personas que intervienen en los negocios jurídicos y que en virtud de esto, adquieren derechos y obligaciones. Es evidente la distinción de los sujetos de la relación de trabajo con las partes en el proceso laboral, con sólo advertir que partes procesales, son el actor y el demandado que en un proceso no necesariamente existe algún vínculo entre ellos, mientras que la materia de la controversia gire en torno a la validez legal de un acto o negocio jurídico, en este orden de ideas podemos decir que lo que los une es la controversia lo que no impide la relación procesal entre el actor y demandado.

Las partes en el proceso son las personas que discuten en juicio sus intereses en conflicto con objeto de que se consideren y resuelvan en definitiva; a través de la sentencia. El maestro José Becerra Bautista, nos muestra a las partes materiales y formales, definiendo a las partes materiales como “aquella en cuyo interés o contra el cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional”⁴⁴. Partes en sentido material son las personas que litigan dentro del proceso la satisfacción de los derechos que

⁴³ BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 511.

pretenden colmar sin objeciones, a través de la sentencia; que pueden ser afectadas a través de la sentencia, aparecen el actor como toda persona titular del derecho de acción que se invoca en la demanda, en tanto que la persona demandada es la persona acusada, contra quien se ejerce la acción.

1.9.1. Actor.

Tradicionalmente la palabra actor se ha reservado para designar al demandante, como aquel que simplemente promueve demanda ante los órganos de jurisdicción y adquiere la figura de parte desde el momento en que es admitida su demanda por el juez. Por su parte, los maestros Rafael Pina y Rafael Pina Vara definen al actor o actora, en definitiva, como “la persona que actúa en el proceso, sea en su propio interés, o sea en el ajeno”⁴⁵, es limitativa esta definición, al referirse a la persona que por su propio derecho se incorpora a un proceso.

Por lo anterior es preciso señalar el concepto de la Enciclopedia Jurídica Mexicana que señala al actor como: “a quien a nombre propio plantea una demanda, que consiste en que ésta haya sido admitida por el juez a quien se dirige y que el juez haya ordenado la notificación y emplazamiento al demandado”⁴⁶, como observamos este concepto describe la actividad del actor en el procedimiento, como la persona que activa la máquina judicial en sus respectivas materias. En lo referente al tema de estudio podemos decir que actor en materia laboral es el trabajador, como sujeto activo que presenta su demanda demandando del patrón ya sea éste una persona física o moral, el otorgamiento y pago a la parte actora de sus prestaciones.

En cambio el maestro Héctor Santos Azuela define al actor como “la persona que

⁴⁴ BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, México, Porrúa, 1980, p. 20.

⁴⁵ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, trigésima tercera edición, Porrúa, México, 2004, p. 55.

⁴⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo V, M-P, UNAM, México, 2002, p. 441.

interviene en el proceso para exigir el respeto de sus propios intereses o de los ajenos mediante la intervención de los órganos jurisdiccionales”⁴⁷ ya esta definición hace referencia al juez como parte intermedia de las dos partes en proceso, actor y demandado, de esta forma se estima que se trata del actor, como toda persona que cuenta con la facultad de obrar por su propio derecho e interés al demandar en juicio, es decir, la persona que presenta la demanda.

1.9.2. Demandado.

En este orden de consideraciones la definición de demandado, quien es aquel contra quien, se endereza la demanda por parte del actor, por su parte el Instituto de Investigaciones Jurídicas se limita a dar las características del demandado, al decir “que es demandado desde el momento que el juez ordena la notificación y emplazamiento en forma legal”⁴⁸, a lo que agregaríamos, que es una persona ya sea moral o física, que en específico en la materia laboral hablamos del patrón, a quien una vez que el juez admite lo demandado se le emplaza para que de contestación a la demanda del pago o en su defecto del otorgamiento de prestaciones, por lo antes descrito podemos señalar que tan actor es el demandado como el demandante, cuando ambos actúan, mientras no se coloquen en situación de rebeldía.

Por su parte el maestro Héctor Santos Azuela sintetiza al demandado como “a toda persona que recibe una demanda en su contra”, a lo que agrega, “el demandado es la persona contra quien se ejecuta una acción, exigiéndole que cumpla o que respete la pretensión y derechos invocados en el juicio”.⁴⁹ En este sentido el demandado, es la persona que soporta las consecuencias del proceso invocado en su contra; a lo que la ley le otorga el derecho de ser oído, en defensa, una vez presentada la demanda, en su contra, de lo que el demandado con la facultad de contestar en su

⁴⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, Mc Graw-Hill, México, 2000, p. 149.

⁴⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Ob. cit., p. 442.

⁴⁹ SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, Ob. cit., p. 149.

defensa, puede contrademandar a quien lo acusa dentro del mismo proceso. Es la persona acusada, contra quien se ha presentado la demanda.

A lo que respecta a las partes formales el maestro José Becerra Bautista, nos dice que son “aquellas que representan a las materiales dentro del proceso, en virtud de que las mismas no pueden comparecer ni gestionar por sí mismas. Así, con ese carácter, los representantes no resultan afectados en forma directa por la sentencia dictada en el curso del proceso.”⁵⁰ De esta suerte actor en sentido formal es la persona que obra como apoderado o representante de quien cuenta con la titularidad de la acción que se ejerce en la demanda. En tanto que el demandado, también formal, resulta el apoderado o representante procesal del acusado, contra quien se han interpuesto la demanda. De lo anterior podemos decir que el proceso no siempre es activado por las partes en nombre propio y por sí mismas, sino en multitud de casos por otra persona en su representación, a través de las siguientes figuras:

A) Representante: Los representantes del patrón, como su nombre lo indica, no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos. Debido a la importancia de esta institución, en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra persona, ocupando su lugar, ésta persona adquiere el nombre de representante, que lo define el catedrático Rafael de Pina de la siguiente manera “es aquella persona que estando en el proceso como parte, es designada por las demás o por el juez de los autos para ostentar la representación de todas, en cumplimiento de la disposición legal que exige, siempre que dos o más personas ejerciten una misma acción u opongan la misma excepción, que litiguen unidas bajo una misma representación”.⁵¹

La representación que el Artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo prevé, se refiere únicamente a los actos realizados por los administradores, en sus relaciones con

⁵⁰ BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, Ob. cit., p. 20.

los demás trabajadores; esto es, que los administradores o quienes desempeñan funciones de dirección o administración de un negocio, obligan a los patrones, para el efecto de establecer la relación obrero patronal con todas sus consecuencias legales, pero de ninguna manera tienen la representación legal de ellos para comparecer en juicio en su nombre, ya que esta representación, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, debe acreditarse en los términos del Derecho Común.

Por lo tanto, aun cuando a una persona se le reconozca su carácter de administrador en un centro de trabajo, no por ello se desprende que legalmente pueda representar a los empresarios en un juicio laboral, ni celebrar una transacción o convenio con los trabajadores para terminar tal juicio, si no exhibe ante la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, documento alguno que lo acredite como representante legítimo de los empresarios, de acuerdo con el Derecho Común.

B) Apoderado: La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Y para adentrarnos al tema anotaremos la definición del catedrático Rafael de Pina que a la letra dice “apoderado es la persona a favor de la cual otra a otorgado un poder que la habilita para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos, en los términos señalados en dicho documento”.⁵²

De lo anterior se desprende que tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el Artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su

⁵¹ DE PINA, Rafael y Rafael Pina Vara, Diccionario de Derecho, Ob. Cit., p. 441.

personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello.

En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el Artículo 692, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Si no se hizo notar el instrumento notarial que el delegado estatal del Instituto Mexicano del Seguro Social tuviera facultades para a su vez otorgar poder, fue correcto el proceder de la Junta responsable al no reconocer la personalidad del compareciente como apoderado del Instituto demandado. Esto es así, tomando en consideración que las partes en el procedimiento laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones y opongan excepciones, como lo señala el Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo; que de conformidad con lo preceptuado por el numeral 692 del mismo ordenamiento, la comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y que tratándose de personas morales su apoderado debe acreditar la personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, según lo previene la fracción III de este último precepto.

1.10. Las Resoluciones Laborales.

⁵² DE PINA, Rafael y Rafael Pina Vara, Ob. cit., p. 96.

Atendiendo a que la función jurisdiccional se manifieste tanto en la dirección del proceso como en su resolución, es preciso hablar sobre el tema, y al respecto, el Licenciado Rafael Tena Suck y el Doctor Hugo Ítalo Morales definen a las resoluciones laborales como “todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia”⁵³ en conformidad con la definición de los maestros Rafael Tena e Hugo Ítalo, las resoluciones tanto laborales como de cualquier otra materia, resultan ser pronunciamientos formales, tanto de las Juntas de Conciliación como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de las cuales acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes incluyendo la resolución del fondo del conflicto.

A decir verdad las resoluciones laborales, son actos de jurisdicción unilaterales mediante los cuales los órganos colegiados expresan su voluntad. El carácter formal de las resoluciones de las Juntas, como requisito de validez, deberán ser firmadas por sus integrantes así como por el secretario de Acuerdos, el mismo día en que sean sometidas a votación.

Para Ángel Ascencio Romero las resoluciones laborales son “todas las manifestaciones de voluntad emanadas por las autoridades laborales y que tienen relevancia en el proceso”.⁵⁴ Al igual que los autores anteriores, este autor señala al respecto que las resoluciones laborales son actos de jurisdicción por medio de los cuales las Juntas ordenan o prohíben algo. Es preciso señalar que estos actos o en su caso pronunciamientos, deben ser formales, esto es, porque como actos de autoridad deben estar debidamente fundados y motivados, mediante ellos se tramita el proceso y se pone fin al litigio.

Las resoluciones de los tribunales laborales, las clasificaron el Licenciado Rafael

⁵³ TENA SUCK, Rafael e Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 134.

Tena Suck y el Doctor Hugo Ítalo Morales S., tomando en consideración su naturaleza jurídica en ⁵⁵:

A) Los acuerdos: pueden resultar una simple determinación de trámite o de decisión de cualquier cuestión del negocio. En el Derecho Laboral, se conocen a los acuerdos como los actos realizados por el juzgador para decidir las peticiones de las partes o de los demás participantes dentro del proceso. Para el Derecho Común la simple determinación emitida por el juzgador a lo largo del proceso, que no implican impulso procesal alguno, reciben el nombre de decretos; en cambio las resoluciones que impulsan el proceso reciben el nombre de autos. En materia laboral, en cambio, los conceptos de decreto y auto se resumen con el rubro de acuerdos.

B) Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: en el marco de las resoluciones se habla de autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente. Específicamente el auto incidental es explicado como la resolución dictada por el juez durante el transcurso del proceso, que sirven para marcar los estadios del proceso, con el objeto de preparar o facilitar el pronunciamiento de la sentencia definitiva. Pueden entonces, considerarse como las resoluciones requeridas para que el proceso inicie, adquiera impulso y continúe su desarrollo hasta el final. La palabra auto en plural, significa el conjunto de actuaciones judiciales en proceso, también denominado expediente.

C) Los laudos: entre las diversas definiciones modernas, encontramos la opinión de Armando Porras y López quien define a la sentencia o laudo en materia procesal como “el acto jurídico dictado por el Juez adecuando la norma reguladora de la controversia a las circunstancias de las partes y lo actuado en el juicio”, ⁵⁶ al cual se le concibe como la resolución del tribunal más importante del juzgador, mediante la cual decide el fondo del conflicto planteado por las partes al proceso. Prestigiosos

⁵⁴ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p. 87.

⁵⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales S., Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. p. 134

⁵⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 350.

tratadistas le dan el carácter de sentencia definitiva, e incluso de forma ordinaria, básica para terminar la relación jurídica procesal, la forma extraordinaria lo sería el convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etc.

De lo anterior, podemos decir que el laudo en materia procesal es el acto jurisdiccional, en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho. En efecto, los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas y planteadas en el juicio. Por la naturaleza de su composición, se le considera con el carácter de resolución arbitral que pone fin a una controversia surgida entre trabajadores y patronos quienes, al encontrar una fórmula conciliatoria por medio de la cual puedan resolver sus diferencias, deciden ajustar éstas al arbitraje. Por ello cualquier determinación que se adopte por la autoridad jurisdiccional, debe estar contenida en un laudo.

Cabe mencionar también a los convenios, son acuerdos entre uno o varios patronos y uno o más trabajadores o sindicatos de trabajadores para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones e incluso para dar por terminadas las relaciones de trabajo fuera de controversia laboral, sin embargo con objeto de evitar problemas posteriores o de que surja un conflicto derivado de ese convenio las partes que intervienen podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales a solicitar su aprobación y ratificación; Debe celebrarse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. La Junta lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores para su efecto se identificará satisfacción de aquella.

El convenio que ponga fin al negocio, será el acuerdo o conciliación que se lleva a cabo entre la parte actora y la parte demandada, en la que se hacen concesiones mutuas, con la finalidad de que concluya el conflicto de trabajo sujeto a la aprobación del Tribunal del Trabajo y que surte efectos como si fuese un laudo. En cambio, el contrato es más limitativo, debido a que es un acto jurídico bilateral que se constituye

por el acuerdo de voluntades de dos o más personas que crean o transmiten derechos y obligación. De lo anterior se infiere que el convenio va mas allá de la creación y transmisión, evitando problemas posteriores, modifica o extingue los derechos y obligaciones, esto en razón de que el convenio es una resolución que pondría fin a un conflicto con el mutuo acuerdo de voluntades sin violar sus derechos.

Además resulta interesante destacar al pacto, que por su calidad de unión entre las relaciones jurídicas es insertado en el contrato por encontrarse relacionada con el contenido del mismo, aunque no es esencial para su existencia, y para comprender mejor lo antes señalado es preciso mencionar el concepto de pacto, que no es más que un acuerdo de voluntades entre varias personas mediante el cual se constituye entre ellas una relación jurídica de la que se derivan obligaciones que pueden ser unilaterales o bilaterales.

1.11. Conciliación.

Después de exponer algunos puntos de vista sobre los temas relacionados a nuestro objeto de estudio, estudiemos a la Conciliación y para ello es imprescindible precisar lo que se entiende por la palabra conciliar, que tiene su raíz en el verbo latino *conciliare*, denota componer y ajustar los ánimos de los que se encuentran opuestos entre sí. Dentro del campo de lo jurídico, la conciliación es aquella función que se efectúa, ya sea por la autoridad jurisdiccional o la participación de la autoridad administrativa, a fin de que con la intervención de esta, lleguen las partes en contienda a un arreglo amistoso, actuando la primera como simple componedora amigable; o bien por voluntad de las partes, interviniendo la autoridad administrativa única y exclusivamente como componedora y para dar mayor solemnidad al acto, buscando fórmulas para llegar al justo medio entre lo que se pide y lo que se propone dar.

Para completar nuestra idea, hemos de observar la opinión de distinguidos autores sobre la conciliación. Armando Porras López, define la conciliación diciendo que es

“el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales del derecho”⁵⁷, y que la conciliación, como la equidad, constituyen verdaderos auxiliares para entender y ampliar la ley positiva. Esta definición es muy limitativa, y para reforzar esta opinión, Alberto Trueba Urbina define a la conciliación como “la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra”.⁵⁸

Por último el Diccionario Jurídico Mexicano define a la Conciliación de la siguiente manera “es el acuerdo a que llegan las partes de un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación, interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es así mismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas”.⁵⁹ Los autores citados coinciden en que la conciliación como su nombre lo indica, es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica, que conduce a las partes en forma libre a la solución de sus problemas, que la voluntad de los trabajadores y de los patrones, es quien resuelve en definitiva conflictos, que el conciliador no puede, ni debe imponer la solución, sino sugerir las fórmulas de arreglo que compete libremente a las partes aceptarlo o no.

Una vez definido el término conciliación, y habiendo observado diversas e importantes opiniones al respecto, pasaremos analizar sus características principales. La conciliación presupone la existencia de una especie de choque de intereses entre dos sectores de la producción, por ejemplo, los trabajadores, persiguen sobre todo una seguridad en el empleo y una remuneración lo más adecuada posible y los patrones buscan que los beneficios de la empresa sean cada vez más redituables. Lógicamente, al enfrentarse estos intereses, surge el conflicto

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980, p

⁵⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II C-CH, Ob. Cit., p.186

entre patrones y trabajadores.

La función conciliatoria debe pugnar por resolver los problemas satisfactoriamente con la firma de los convenios correspondientes, por medio de los cuales, queden satisfechas las justas demandas de los trabajadores, sin que esto implique que las empresas tengan que otorgar prestaciones que no estén a su alcance. Es necesario agregar que existen diferentes figuras y conceptos de la función conciliatoria, y según sean estas, serán las autoridades que intervengan. La organización jurisdiccional laboral se encuentra dividida administrativamente en dos organismos: uno al conocimiento y decisión de los conflictos individuales, y el otro tiene como función la resolución de los problemas económicos.

En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje proporcionan la función conciliatoria jurisdiccional, que abarca dos aspectos. El primero de ellos se presenta en los conflictos colectivos, en donde la autoridad laboral solo señala una audiencia de advenimiento forzosa para ambas partes en conflicto. Si no asiste a ella el patrón, se emplearán los medios de apremio que el presidente de la Junta estime más eficaces para hacerlo comparecer, y para el sindicato la sanción consistirá en el no-transcurso del plano para la suspensión de labores anunciada por el mismo. El segundo aspecto se presenta en los conflictos individuales. Pero tanto en uno como en otro caso, la autoridad tiene como única misión conciliatoria, la exhortación que hace a las partes en disputa para que lleguen a un arreglo amistoso.

Sin embargo, por la gran cantidad de juicios y porque las autoridades jurisdiccionales, a causa de diversos motivos, reducen la función conciliatoria a una simple recomendación, sin buscar a fondo la solución al problema, esta función pierde así su preponderancia. Por eso, frente a esta conciliación jurisdiccional, emerge con importancia relevante y con méritos de indiscutible valor, la conciliación administrativa o potestativa, que sólo tiene un aspecto, el voluntario, llamado así porque es facultad de las partes concurrir o no al llamado de esta autoridad, para que ante ella y mediante pláticas, se busque el mejor camino para la solución de su problema.

El período conciliatorio en los juicios de trabajo no constituye propiamente la contención, sino que es un conjunto de procedimientos con tendencias a procurar la avenencia de las partes; y tan es así, que las Juntas de Conciliación concluyen su procedimiento no con un laudo que establezca una decisión en la contienda, sino simplemente emiten una opinión que puede o no aceptarse por las partes, circunstancia ésta que impide la aplicación supletoria del Artículo 185 del Código Federal de Procedimientos Civiles; con mayor razón si se tiene en cuenta que este precepto tiende a evitar la repetición de los medios probatorios dentro del término que señala la ley en los juicios federales, y, tratándose del procedimiento laboral, el juicio propiamente dicho con las características de la contención se desarrolla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que están investidas con jurisdicción, esto es, capacitadas para decidir sobre los derechos controvertidos.

La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país se desprende del Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, que expresamente determina que la primera audiencia del proceso consta de tres etapas, la conciliación es la primera de ellas, porque sirve para armonizar a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, el equilibrio entre los factores de producción. En ésta parte procedimental no se requiere que se les otorgue a las partes oportunidad probatoria alguna, ya que el avenimiento debe surgir de la aprobación por las partes de alguna de las fórmulas planteadas por ellas mismas o por el tribunal, es el sistema el que posibilita que se lleve a cabo, aun sin haberse planteado la litis del problema.

Si bien, la conciliación debe proponerse antes del arbitraje, este hecho de ninguna manera impedirá que las Juntas puedan intentar la conciliación en cualquier momento del desarrollo del proceso y hasta antes de que se dicte el laudo. Cabe mencionar que el conciliador está facultado para intentar avenir a las partes y cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere un especial conocimiento de las normas pertinentes,

tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible. El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica en el proceso, esto es, que una vez celebrado tal convenio y debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia a los tribunales.

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO

Tomando en consideración la importancia que la conciliación posee desde que fue pensada y utilizada por el hombre como una figura eminentemente de carácter social que permita fortalecer la armonía y la igualdad que debe prevalecer entre los seres humanos, es conveniente enunciar algunos antecedentes de la misma. Es pertinente señalar que la figura de la conciliación en materia de Derecho del Trabajo, lógicamente nació a la par con el procedimiento laboral y por tal motivo su origen es reciente.

Presentaremos un breve comentario respecto del estudio de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en México, así como de la conciliación, concepto sobre el que gira la presente investigación; haremos la mención del cuerpo de disposiciones, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento. El sistema procesal estructurado por esas leyes, y que se inspiró en el procedimiento común, pero con las modalidades propias de la nueva disciplina.

Además en este capítulo trataremos algunos aspectos referentes a la materia laboral, haciendo la aclaración que en los primeros periodos históricos no encontramos la

figura de la conciliación porque en esos tiempos no existían los derechos sociales protectores de la clase trabajadora, por lo que únicamente señalaremos lo que ha sido la evolución de las luchas sociales que constituyen el antecedente básico de las garantías que se contemplan en la Constitución de 1917, adecuados formalmente a la Ley Federal del Trabajo de 1931, y observaremos que no es hasta la época revolucionaria donde encontramos el indicio de la función conciliatoria.

Tomando en cuenta lo señalado, y tras la limitante del poder legislativo para regular la materia del trabajo, el 6 de septiembre de 1929 se modificó la fracción X del Artículo 73 de la Constitución y se adoptó la solución de una sola Ley del Trabajo que es el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, en otro apartado se analizan los dos anteproyectos como antecedente de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, uno de 1962 y el otro anteproyecto fue concluido en 1968 por la comisión nombrada y promulgada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, por último, se estudian las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 mismas que fueron publicadas en el Diario Oficial en 1980.

2.1. Primeros Antecedentes.

El Derecho del Trabajo en México nace en el Congreso Constituyente de Querétaro en 1917, como consecuencia del movimiento armado de 1910 que derrumbó a la dictadura de Porfirio Díaz; fue el resultado del eslabonamiento de múltiples esfuerzos realizados por las clases trabajadoras en el devenir de los tiempos. De tal manera es importante establecer cuál ha sido el origen y desenvolvimiento del Derecho del Trabajo en México, a fin de conocer en que momento llegaron las nuevas ideas a nuestro país y, cómo lograron establecerse en leyes y aun en la propia Constitución.

Es lógico suponer que durante la época prehispánica se generaron numerosos

vínculos de trabajo; desafortunadamente poco sabemos de la regulación de dichas relaciones. Sin embargo, Rafael de Pina, destaca que en los pueblos primitivos, “la administración de justicia en las distintas tribus indígenas constituía una potestad del jefe o señor y se desenvolvía con arreglo a procedimientos rigurosamente orales. Era sin duda, una justicia sin formalidades y sin garantías”.⁶⁰

Lo anterior destaca que no hubo indicios de conciliación, debido al poderío de los señores frente a los indígenas, aquí se habla de una justicia, que no indica, la obligación del señor o jefe de someterse a una ley o mandato, sino de usar de su propio criterio, influenciado por las costumbres o por el ambiente social. Es ya con la llegada de los españoles, que se implementan ordenamientos jurídicos, entre los que sobresalen las Leyes de Burgos, el primer código legislativo establecido por la monarquía española para las Indias; compuesto por 35 leyes firmadas el 27 de diciembre de 1512 en Burgos y que se conocen también como Ordenanzas dadas para el buen regimiento y tratamiento de los indios, a las que se añadieron otras cuatro leyes más, dictadas el 28 de julio de 1513 en Valladolid. La novedad de este cuerpo general legislativo radica en que es el primero que se dictó para el Nuevo Mundo con orden expresa de que se imprimiera al instante y se divulgara lo más posible.

Las denominadas Leyes de Indias fueron el conjunto de disposiciones de carácter legal emitidas con el objeto de ordenar el desempeño del gobierno en el Nuevo Mundo, que fueron promulgadas por los reyes de España, y otras autoridades subordinadas a ellos, para establecer un régimen jurídico especial en las colonias americanas. En todo lo que no estaba previsto por estas leyes, la Colonia se regía por las Leyes españolas y por otras especialmente dictadas para la Nueva España, como las Ordenanzas de Minería, los Autos de la Real Audiencia, etc. La recopilación legislativa entro en vigor por Carlos II, rey de España, en 1680, que constituye el compendio de toda la experiencia adquirida en el decurso de casi dos

⁶⁰ DE PINA, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, décima edición, Porrúa, México, 1978, p. 45.

siglos de gobierno en América, esto es, desde la Capitulación con Colón hasta el año de 1680”.⁶¹

Para compensar los servicios de los conquistadores y estimular a los colonos a poblar estas tierras, la corona estableció el sistema de “encomienda”, que describe el Maestro José Dávalos de la siguiente forma “consistió en dar al encomendero un determinado número de indios, los que debían servirle y tributarle como encomendados, a cambio de lo cual el encomendero debía darles buen trato e impartirles la doctrina cristiana.

Al abandonar el sistema de la encomienda, se estableció el “repartimiento forzoso”, en 1582 y el cual consistía en la facultad de repartir los indios de los pueblos (varones de 18 a 60 años) que fueran necesarios para realizar los duros trabajos de las minas y las agotadoras faenas del campo de las minas, debiendo servir temporalmente a un amo mediante “contrato” y con un “salario” fijo, era una obligación para los indígenas hacerlo, pues de lo contrario se hacían merecedores a severas multas, ante tales injusticias, en 1601, una cédula real prohibió el repartimiento, pero en 1609 se restableció con ciertas reformas y finalmente en 1631 fue abolido definitivamente, obligando a los pueblos a aportar sólo el 4% de sus habitantes para el trabajo en las minas”.⁶²

Más tarde, cuando se abolieron los “repartimientos”, el español lo sustituyó fácilmente por el “peonaje”; El trabajo por jornal o “peonaje”, transformó radicalmente al servicio obligatorio al servicio voluntario, sin contrato, en donde los indios ofrecían sus servicios, para las labores agrícolas, ganaderas y mineras, a cambio de un salario regular, parte de él se les pagaba en maíz, teniendo al menos

⁶¹ DE ZAVALA, Lorenzo, Ensayo Histórico de las Revoluciones de México desde 1808 hasta 1830, Fondo de Cultura Económica, México, 1985, pp. 11-12.

⁶² DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991, pp 26-27.

garantizado el sustento, este sistema creció al obligar al trabajador por motivo de deudas, quedando sujetos a las haciendas para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

Las Leyes de Indias reglamentaban minuciosamente el trabajo de las industrias: el servicio personal y el modo de controlar el trabajo, el pago de los salarios, las condiciones higiénicas de los talleres, y hasta el descanso dominical y la jornada de trabajo. Pero esta legislación era letra muerta, pues muchos de sus puntos no se cumplían. Todos los artesanos estaban organizados en “gremios” y “cofradías” regidos por sus propias “ordenanzas”, que establecían el que nadie pudiera dedicarse a la práctica de un oficio sin la autorización del gremio correspondiente y previa la preparación técnica en el oficio.

A pesar de que el gobierno español procuraba restringir la producción industrial de la Colonia para dar oportunidad al consumo de los artículos traídos de España, existió en la Colonia un principio de producción de tipo “capitalista”: el “obraje” que rendía grandes utilidades a sus explotadores. Los obrajes eran fábricas donde se hilaban y tejían no sólo telas burdas y de poco precio, sino también paños buenos de todas clases, comparables con los mejores que se hacían en España. En estas fábricas, el trabajador más que un obrero era un siervo, pues los patrones esclavizaban a sus operarios en los obrajes, en donde los mantenían encerrados durante toda la semana. Y esta situación duró hasta el s. XVIII, a pesar de las leyes que la prohibían.

Menciona Guillermo Cabanellas, que “La Recopilación de las Leyes de Indias cayeron en el más absoluto de los olvidos... A consecuencia de la adopción de leyes civiles y códigos inspirados esencialmente en la tradición francesa y romanista del Código de Napoleón, donde se regulaban las relaciones contractuales entre patrones y trabajadores... Bastaban los códigos civiles, propios o extranjeros, para satisfacer

las necesidades jurídicas del momento”.⁶³

Correspondió, como vimos, a las Leyes de Indias constituir un anticipo histórico de lo que, más adelante, vendría a ser el moderno Derecho Laboral, aunque para lograrlo tuvieron que crearse códigos que regularan todas las materias, para posteriormente codificarlas cada una por las circunstancias que se fueron presentando con el devenir de los años.

La causa primordial de las rebeliones de los indios fue la condición de inferioridad económica y social en que se les colocó desde los primeros tiempos de la Colonia. Los criollos, considerándose legítimos herederos del territorio conquistado por sus padres, ambicionaban independizarse de España y liberarse así de tantas cargas y disposiciones con que los abrumaba la Corona. Finalmente, la actitud de los criollos alcanzó su culminación a principios del s. XIX, en Querétaro y San Miguel el Grande, donde se inició el movimiento que iba a dar por resultado la independencia de México.

2.2 El México Independiente.

Antes de iniciarse el movimiento de independencia en México en 1810, la pequeña y mediana burguesía movimiento industrial feudal, aspiraba el establecimiento de la propiedad privada, frente al monopolio de la propiedad territorial detentada por la Corona Española, postulando la libre contratación. Sin embargo, en la época independiente, el movimiento de los insurgentes en las cuestiones políticas, las plantearon los criollos ilustrados por los ejércitos que alimentaron ese deseo, y lo forman las clases cansadas ya de la explotación de que había sido objeto por mucho tiempo.

⁶³ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tercera edición, Heliasta, Tomo I, Volumen I, p. 14.

Este movimiento pretendía la libertad y la justicia, el principal precursor de la libertad y de la dignidad en materia de trabajo fue el cura Miguel Hidalgo y Costilla "son por ello de gran significación varios de los decretos que publicó y que los autores Fernando Flores Gómez González y Gustavo Carvajal Moreno sintetizan de la manera siguiente: I.- Decreto aboliendo la esclavitud sentando las bases para los dueños de los esclavos que les otorgan a estos la libertad, en Valladolid el día 19 de octubre de 1810 II.- Decreto agrario por el cual disponía que las tierras ociosas se entregaran a los medieros..."⁶⁴ Estos decretos contienen la originaria protección de los derechos de los mexicanos, con el objeto de alcanzar la independencia nacional de la Corona Española.

El taller artesano siguió las directrices del sistema gremial, regulado por ordenanzas y reglamentos que ellos mismos elaboraban a su conveniencia y sin mayores cambios eran aprobados por el ayuntamiento y confirmadas por el virrey, se restringió la libertad de trabajo, al prohibir dedicarse a determinado oficio sin estar afiliado al gremio respectivo; posteriormente desaparecieron los gremios y "la Ley del 8 de junio de 1813 autorizaba a todos los hombres a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que para ello requirieran de licencia alguna, ni afiliarse a determinado gremio".⁶⁵

En aquellas organizaciones de producción (los obrajes y los gremios) se establecieron algunas medidas de protección, que más bien eran buenos deseos; que al paso del tiempo se convirtieron en sistemas de explotación de los trabajadores. "El Derecho Social de la Colonia fue un gran intento de protección social que no llegó a la vida del hombre en América y que se conserva virgen en los viejos infolios, se le denomina Derecho Social por su intención, pues no se invoca

⁶⁴ FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, vigésima edición, Porrúa, México, 1984, p. 21.

⁶⁵ Ibidem, p. 29.

este término”.⁶⁶ Como lo señala el profesor Trueba Urbina desgraciadamente estas normas no se cumplieron, además de que sorprendieron por su contenido eminentemente social en el tiempo en que fueron creadas, por ocurrir en ellas la primera legislación protectora de una clase social como la clase trabajadora de esa época.

Posteriormente Don José María Morelos y Pavón, fue quien transformó y encauzó el movimiento independentista hacia una revolución democrática, un verdadero intento de cambio social; Asimismo, sentó las bases para estructurar al naciente Estado mexicano, el 14 de septiembre de 1813, se asumió el título de “Siervo de la Nación”, que reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en su manifiesto “Sentimientos de la Nación mexicana”. Luego del 27 de septiembre de 1821, con la entrada del ejército trigarante a la ciudad de México, se consumó la independencia nacional, comenzó una cadena de hechos en la búsqueda de la identidad nacional.

Comenzó con el establecimiento del Primer Congreso Mexicano, el 24 de febrero de 1822; tras el intento de reconquistar a la Nueva España, siguió la designación de Agustín de Iturbide como Emperador de México. En materia laboral se dio un estancamiento en 1823 al encontrar jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para el trabajo de mujeres y niños se destinaba un real semanario.

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, ni las constituciones centralistas de 1836 (Leyes Constitucionales) y de 1843 (Bases Orgánicas), ni el acta de Reformas de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo y lo más grave aún, fue que en treinta años, en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios.

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., pp. 139-140.

Al derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, con la revolución de Ayutla, don Juan Álvarez convoca a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que dio como resultado la Constitución de 1857, que sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (Artículo 4°) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y la retribución respectiva (Artículo 5°).

El presidente Juárez, tuvo que enfrentarse a los intentos expansionistas de Napoleón III, que se expresaron en el establecimiento de una monarquía imperial encabezada por el Archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo. El Archiduque Maximiliano elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad, y el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en el que se estipuló garantías individuales, de los que destacan los Artículos 69 y 70, que establecen que no podía obligarse a nadie a prestar servicios personales sino temporales y para empresa determinada; y que para el efecto de que un menor pudiera prestar servicios, debía tener la autorización de sus padres o curadores, y a falta de éstos la de la autoridad política.

El Archiduque Maximiliano, expidió, “el 1° de noviembre de 1865, la Ley del Trabajo del Imperio, que disponía, la libertad del campesino para separarse, sin consecuencias, de la finca en la cual prestaba sus servicios; el establecimiento de la jornada de sol a sol con descanso intermedio de dos horas; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de violación de estas normas. Estas disposiciones legales, no lograron arraigarse”.⁶⁷

Con Benito Juárez en 1870, se expidió el primer Código Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, que “trató de dignificar el trabajo al establecer que la

⁶⁷ DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit., p. 35.

prestación de servicios no podría ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podrá ser tratado como las cosas. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios, a pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió en términos generales⁶⁸. El texto de esta reglamentación sostuvo una marcada tendencia a beneficiar a los patrones, pues dejaban en su entera voluntad la terminación del contrato sin tener alguna responsabilidad, dejando a la clase trabajadora sin defensa, no mejoró en nada la situación de los trabajadores.

2.3 La Época Porfirista.

Período de la Historia de México, en el que el Presidente Porfirio Díaz vino a ser árbitro de la República por más de treinta años, se conforma de siete periodos de Gobierno, el primero inició con la toma de posesión de la Presidencia de la República en 1877 que terminaría el 30 de noviembre de 1880. El segundo periodo que abarcó de 1884 a 1888 sirvió para que Porfirio Díaz iniciará su nuevo régimen con una política de “conciliación” de los partidos. En el tercer período, que abarca de 1888 hasta 1892, se levantaron rebeliones campesinas. Seguido del cuarto periodo que se inició en 1892 con una crisis económica producida por la pérdida de las cosechas como por la depreciación de la plata en el mercado mundial.

Por su parte el quinto periodo que abarca de 1896 a 1900 trajo consigo la reforma del ejército a ejército federal, y es hasta el sexto periodo en conjunto con el séptimo periodo, comenzando el primer periodo de 1900 a 1904 y el segundo de 1904 a 1910, que para los trabajadores hubo dos legislaciones estatales que constituyen la aparición del Derecho del Trabajo: La Ley del Trabajo del Estado de México, del 30 de abril de 1904, conocida como Ley Vicente Villada, constituía un gran avance ante

⁶⁸ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992, p. 58.

la idea anterior del riesgo de trabajo, dio la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo, en la que se establecía la obligación del patrón de prestar la atención médica necesaria y pagar el salario a los trabajadores, hasta por tres meses, en caso de accidentes por riesgos de trabajo en el Estado de Nuevo León, se dictó el 9 de noviembre de 1906 la Ley Bernardo Reyes que expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales; y fijó indemnizaciones que alcanzaban, en caso de incapacidad permanente, el importe de hasta dos años de salario.⁶⁹

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, estando como presidente, Porfirio Díaz, se suscitaron dos importantes acontecimientos, pues dejaron una profunda huella en el sentimiento que marcaron la lucha del trabajador en 1906 la Huelga de Cananea, Sonora y en la Huelga de Río Blanco, Veracruz en 1907. Tanto la huelga de Cananea como la del Río Blanco resultan de suma importancia, ya que fueron los primeros intentos en los que se elaboró la demanda para obtener unas condiciones de trabajo justas y humanas, que con el tiempo se fueron concretando.

2.4 La Época Revolucionaria

Francisco I. Madero, encabezó el movimiento que se daba en contra de la reelección del gobierno del general Porfirio Díaz; Madero había expedido, el 5 de octubre de 1910, el Plan de San Luis, mediante el cual desconocía al gobierno de Díaz; en él proclamaba el principio de “no reelección” y el restablecimiento de la Constitución. Después del movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, Porfirio Díaz abandonó el país. En 1911, Francisco I. Madero se convirtió en el nuevo presidente de México, pero terminó víctima de una traición, asesinado por órdenes de Victoriano Huerta en 1912, éste acontecimiento propició que en 1913 Venustiano Carranza,

⁶⁹ Ibidem, p. 59.

entonces gobernador de Coahuila, se levantara en armas contra el dictador Huerta, amparado en la proclamación del Plan de Guadalupe, en el que pedía el restablecimiento del respeto de la Constitución.

En 1914 Victoriano Huerta abandonó el poder y lo dejó en manos de los revolucionarios; hubo un notorio movimiento legislativo en los Estados, con objeto de dotar de los derechos fundamentales a los trabajadores. El día 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D., decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción del salario.

En San Luis Potosí, por decreto del 15 de Septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago del salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados. El gobernador Luis F. Domínguez estableció en Tabasco, por Decreto del 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo.⁷⁰

En la etapa constitucionalista, Jalisco fue un Estado con gran trascendencia en la elaboración de nuestro Derecho del Trabajo, el Gobernador Manuel M. Diéguez el 2 de septiembre de 1914 expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y el derecho de vacaciones, en la misma entidad mas tarde, el Gobernador Interino Manuel Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado “primera Ley del Trabajo de la revolución constitucionalista”, sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores de nueve años, el establecimiento del salario mínimo para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, aplicación de la teoría del riesgo profesional y estableció

⁷⁰ Ibidem, p. 40.

las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).⁷¹

En Veracruz, el 4 de octubre de 1914, Manuel Pérez Romero implantó el descanso semanal, mas tarde en el mismo Estado, el 19 de octubre de 1914 se expidió la Ley del Trabajo del Estado, por Cándido Aguilar, más conocida como “Ley Cándido Aguilar”; en ella se establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, además de que se aceptaba la teoría del riesgo profesional, las escuelas primarias sostenidas por los empresarios, la inspección del trabajo, la organización de la justicia obrera y la organización de tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil.

Posteriormente, también, en Veracruz el 6 de octubre de 1915 Agustín Millán, promulgó la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República que aseguró en definitiva el Derecho de Asociación Profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro Derecho del Trabajo se encauzara como una disciplina jurídica distinta del Derecho Civil.

Yucatán fue otro de los Estados sobresalientes como pionero del Derecho del Trabajo en México. El General Salvador Alvarado, Gobernador y comandante militar del Estado, expidió el decreto 59 el 17 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, en la exposición de motivos se indica “que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo...que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy”.

Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta

⁷¹ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, Ob. cit., p. 60.

serían elegidos, a la mitad por “los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos...” y los otros dos por “los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras” (Artículo 2°). Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental (Artículo 4°) y el Ejecutivo del Estado designaría un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia (Artículo 5°). Las funciones de estos comités eran, esencialmente, de carácter conciliatorio. Sin embargo el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme. La resolución del tercero, en su caso, era inapelable (Artículo 8°).

Y la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán promulgada el 11 de diciembre de 1915, derogó al decreto 59, como señala en la exposición de motivos, las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del decreto 59 y del Consejo de Conciliación y Tribunal de arbitraje, “que desde que se instituyó ha venido funcionando regularmente, solucionando con prontitud y eficacia todos los conflictos surgidos”⁷². Que junto con la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como “Las Cinco Hermanas”: y en uso de sus facultades extraordinarias, expidió una interesante Ley de Trabajo para esa entidad, reconoció y estableció algunos de los principios básicos, que posteriormente integrarían el Artículo 123 constitucional.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas: las asociaciones, contratos colectivos y huelgas, también reglamentó el Derecho Individual del Trabajo, éste cuerpo jurídico se considera el más completo, ya que abordó con solvencia lo relativo a la jornada máxima de trabajo, los descansos y días festivos, el salario mínimo, y defensa de las retribuciones. Además, reglamentó el trabajo de la mujer y las protecciones laborales del menor, higiene y seguridad en los centros de trabajo y las prevenciones sobre riesgos de trabajo.

⁷² BUEN, Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 114.

Creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales y para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establece un Tribunal de Arbitraje, que conocían y resolvían los conflictos de trabajo individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaran las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos”.⁷³ De manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma mas justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916 es de importancia menor al registrado en los Estados de Veracruz y Yucatán; ya que sólo se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y solo agregó algunas cuestiones de interés. En septiembre de 1916, Gustavo Espinoza Míreles, Gobernador del Estado, estableció la conciliación en los conflictos de trabajo por los medios administrativos; promulgó un decreto, por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una Sección de Trabajo que constaría de tres departamentos; el primero de estadística y publicación, un segundo de conciliación y protección, el tercero de legislación.

El Departamento de Conciliación y Protección tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, pero siempre a solicitud de las partes. El Departamento de Legislación, en ejercicio de la función que le fue encomendada, expidió una ley sobre accidentes de trabajo, para abrir la posibilidad de que en los contratos colectivos de trabajo se establecieran las normas para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, lo que se ha considerado como la primera ley sobre este tema.

Formuló una iniciativa de ley que se promulgó por el Gobernador Espinoza Míreles el

⁷³ CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., p. 11.

27 de octubre de 1916. La ley reprodujo íntegramente el Proyecto Zubarán, agregándole tres capítulos; sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y sobre accidentes de trabajo. La función conciliatoria correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo, debía además, ejercerse, sea por los inspectores que se nombraban, sea por los Presidentes Municipales. La intervención de éstos funcionarios era meramente conciliatoria y, en caso de fracaso, quedaba expedita a los interesados su acción para deducirla ante los Tribunales Judiciales. Debido a las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaron a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros de los patrones y uno del gobierno.

Venustiano Carranza, ya en el mando como Primer Jefe Constitucionalista, convocó en septiembre de 1917, documento base con el que se convierte en realidad el Derecho del Trabajo en México; En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se había señalado que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue desechada e inmediatamente después del año 1917, se concedió la facultad para hacerlo, tanto a los gobiernos de los Estados, como al Congreso Federal en lo que toca al Distrito Federal por lo que sus legislaturas expidieron leyes laborales reglamentarias, y crearon en sus respectivas circunscripciones territoriales, Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917 se enfrentaron las actitudes tradicionalistas que no reconocían los derechos de los trabajadores como clase, ante las posiciones como las de Francisco Mújica, Heriberto Jara y otros, cuyo objetivo era establecer las garantías y derechos sociales de los obreros. El 27 de noviembre de 1917, el Congreso de la Unión expidió la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales, y, el Presidente de la República dictó el decreto del 6 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iba más allá de la jurisdicción de las Juntas de los Estados, y que por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje. El 27 de septiembre de 1927 se expidió un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

En términos generales las leyes estatales establecieron procedimientos elementales. A la presentación de la queja se señalaban audiencias en las que se producían demandas y contestaciones, ofrecimiento y desahogo de pruebas y alegatos. Las Juntas dictaban sus laudos de inmediato. Tal era el caso de los Estados de México, Michoacán, Nayarit y Veracruz, entre otros. Otros Estados preveían diferentes etapas en las que la conciliación podía darse en el último momento, antes del laudo. Es el caso concreto del Estado de Querétaro y hay que reconocer que fue una fórmula buena, ya que una vez concluida la averiguación y conscientes las partes la conciliación resultaba atractiva para el que estuviera temeroso de un resultado contrario.

En algunos Estados como Jalisco, Colima y también Oaxaca, Tabasco, Tamaulipas, y Zacatecas, las leyes respectivas llegaron a alcanzar un desarrollo importante, al grado que aún nos rigen muchas de las disposiciones. Tal como sus reglas procesales, por ejemplo en Yucatán, Tabasco, Tamaulipas y Zacatecas, en donde sus procedimientos podían combinar audiencias de fijación de la controversia y dilaciones probatorias de pocos días, o bien etapas diferenciadas como en los Estados de Jalisco y Colima, donde se contemplaban los periodos de investigación, conciliación y arbitraje.

2.5. Ley Federal del Trabajo de 1931.

La facultad otorgada a las legislaturas locales en el párrafo introductorio del Artículo 123 de la Constitución de 1917, motivó a muchas Entidades Federativas a expedir leyes sobre el trabajo; que en sus disposiciones procesales, reglamentaban la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de Trabajo; así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos. El 27 de noviembre de 1917, el Congreso de la Unión expidió la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales. Con fundamento en el Artículo 12 de esta Ley, el Presidente de la República dictó el decreto del 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Contiene el decreto mencionado un cuerpo de disposiciones, inspiradas en la contextura jurídica de las leyes locales del trabajo, pero con mejoramiento de su técnica y del procedimiento. En lo que se refiere a la Organización de las Juntas disponía: “Las diferencias y conflictos que surjan entre patrones y trabajadores, deberán sujetarse al conocimiento y decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y para el efecto habrá: I.- Una Junta de Conciliación y Arbitraje en la capital del Distrito Federal, y II.-Una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de municipalidad, a excepción de la Ciudad de México. El Artículo primero señaló la integración tripartita de las Juntas: La Junta Central de Conciliación y Arbitraje, se compondrá de un representante de los trabajadores y uno de los patrones por cada industria o por la unión de trabajadores diversos, y uno del Gobierno del Distrito”.⁷⁴

Las Juntas Municipales de Conciliación eran las que se encontraban reglamentadas en el Artículo 38, que establecía, conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con este, ya sea que tengan el

⁷⁴ Comentado por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., pp. 90-91.

carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean competencia de las Juntas Federales.

Es decir, que las Juntas Municipales se limitaban a procurar un avenimiento entre las partes. Cabe hacer mención que en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, también se encontraba regulada la conciliación. El Artículo 39 establecía que la Junta Central funcionaba en Pleno y en Juntas Especiales, como Juntas de Conciliación y como Juntas de Arbitraje, conocían en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se suscitaban entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos.⁷⁵

El primer antecedente de la Ley en 1931 fue el 6 de septiembre de 1929 cuando el Poder Revisor de la Constitución modificó el párrafo introductorio del Artículo 123 de nuestra Carta Magna y la fracción X del Artículo 73 de la Constitución, y propuso que la Ley del Trabajo sería unitaria, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formó parte de la misma reforma. Ésta reforma constitucional, que retiró la facultad que tenían los Estados para legislar en esta materia, pasó a ser jurisdicción exclusiva del Congreso de la Unión, en cuanto a su aplicación, ésta correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales.

Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo aplicable en toda la República. El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales del Trabajo, pretendió establecer Corporaciones de carácter Administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. Por lo anterior, los conflictos individuales debían ser resueltos por los Tribunales Comunes a falta de

⁷⁵ Idem.

Tribunales de Trabajo.

Posteriormente la Suprema Corte les otorgó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje jurisdicción, como verdaderos Tribunales que son, para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la Ley, sobre interpretación y cumplimiento de los contratos. A iniciativa de la Secretaría de Gobernación, en noviembre de 1928 se reunió una asamblea obrero-patronal a fin de discutir un proyecto de Código Federal del Trabajo, que representó el primer esfuerzo de una legislación federal del trabajo. Un año después, el entonces presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un nuevo proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras y en el movimiento obrero lo que determinó que fuera rechazado.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se le dio el nombre de Código, sino de Ley Federal del Trabajo. Fue discutido en el Consejo de Ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido y promulgado el 18 de agosto de 1931,⁷⁶ por el presidente Pascual Ortiz Rubio y tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970. En esta ley, la conciliación estaba regulada en forma sencilla, entre otras se estableció la oralidad mediante la celebración de audiencias públicas y se redujeron los términos para tramitar los conflictos.

En la Ley de 1931, la conciliación fue letra muerta, señalaba una audiencia específica en el Artículo 512,⁷⁷ donde se reglamentaba la exposición de las pretensiones de las partes, y si no había un entendimiento la Junta procuraba avenirlas proponiendo una solución basada en la justicia y equidad. Como la

⁷⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000, p. 95.

⁷⁷ Comentado por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., p.109.

incompetencia no causaba perjuicios, esa reglamentación resultaba inútil, incluso podía la demandada no concurrir y la Junta debía señalar fecha y hora para la audiencia de demanda y excepciones, ocasionando un retraso innecesario en el procedimiento.

Curiosamente en el Artículo 466 de ésta Ley, ya se imponía a las partes la obligación de comparecer personalmente en el periodo conciliatorio, sin la intervención de asesores, salvo que la Junta consintiera en que concurriesen por medio de representantes en casos debidamente justificados. Este sería el antecedente del mal que aún padecemos, al pedir la presentación de las partes en conflicto a la audiencia de conciliación, disposición que no se ha hecho valer porque los patronos no pueden presentarse a la audiencia de conciliación, por lo que se les autoriza a que sean representados a juicio del patrón en casos debidamente justificados.

Por lo antes señalado se dispuso que no comparecieran asesores, esto tratándose de los trabajadores porque buscarían soluciones mas justas para su cliente, también desconociendo la postura del representante e incluso incentivando al trabajador a seguir adelante con el procedimiento para lograr adquirir más de lo adeudado por el patrón, sin hacerles tener de su conocimiento que un proceso es largo y muy estresante. La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patronos obligó a la Suprema Corte a establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tuvieran solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también resolver los conflictos entre patronos y obreros, sobre la aplicación de la Ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos. La conciliación por su importancia en la prevención de conflictos laborales, no admitía en las audiencias, la intervención de asesores de las partes, estas debían comparecer personalmente, salvo que la Junta consintiera en que fueran representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma.⁷⁸

⁷⁸ Idem.

Reguló esta ley el procedimiento ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación, en su capítulo III, de los Artículos 500 a 510, dentro del cual señaló “la forma en la cual debería llevarse a cabo la conciliación, en cualquier caso de conflicto o diferencia de que deba conocer una Junta Municipal o una Junta Federal de Conciliación, el patrón o trabajador interesados debían ocurrir ante la Presidencia Municipal o ante el Inspector Federal del Trabajo, según fuera el caso, por comparecencia o por escrito, indistintamente; designar un representante dentro del término de 24 horas. Una vez señalado el día y la hora para la celebración de una audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados, comparecerían ante la Junta, personalmente, y expresaban de palabra todo lo que a sus respectivos derechos conviniera”.⁷⁹

De lo anterior descrito podemos destacar la importancia del legislador para que se resolvieran los conflictos, aminorando las asperezas de las partes, ambos con el conocimiento de las causas que motivaron el conflicto, aunque incluso pudo haber ocasionado un problema mayor al no convenir con las propuestas del patrón, otros por no tener más problemas prefieren convenir con el patrón y de esta forma salir del problema y conseguir trabajo, porque hay quien vive al día que prefiere recibir lo poco que ofrecen, ha gastar lo que muchas veces no tienen. Si llegaban a un acuerdo se daba por terminado el conflicto y las partes quedaban obligadas a cumplir el convenio que se redactaba, que muchas veces violaba los derechos del trabajador al no recibir todo lo que le correspondía.

El convenio a que llegaban las partes y aquél que resultaba de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, sería sancionado por la misma. La ejecución quedaba a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por conducto de la autoridad que designe. Si ambas partes o sólo una de ellas no estaban conformes con la opinión de la Junta, lo harían saber a ésta para que

⁷⁹ Comentados por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., pp. 107-108.

remitiera desde luego el expediente a la Central que correspondía o a la federal de Conciliación y Arbitraje.

Si alguna de las partes no concurría a la audiencia de conciliación, la Junta, después de oír a la que estuviere presente, citaría para la audiencia de demanda y excepciones. Si ninguna de las dos partes concurrían, a ésta última audiencia se archivaba el expediente hasta nueva promoción. Si alguna de las partes no concurría a la audiencia de conciliación, la que estuviera presente expondría lo que a su derecho conviniera y rendiría pruebas. Si el que no concurría a esta audiencia hubiera concurrido a la de demanda y excepciones, lo que hubiera expuesto en ella se tendría por reproducido.⁸⁰

Por otra parte los Artículo 511 a 559 determinan los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje. “Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que debían conocer una u otra, el presidente de la Junta la turnaba al Grupo Especial que correspondía, el que señalaba 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 fuera turnada al Grupo Especial que correspondía y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparecía a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparecía a la audiencia de demanda y excepciones”.⁸¹

La disposición antes mencionada prevalece aun con el devenir de los años, por que al no comparecer a la audiencia sin justa causa, se puede decir que no pretende llegar a un acuerdo por lo contrario prefiere continuar con el proceso para demostrar lo que a su derecho convenga a sus intereses, contando con pruebas fehacientes que demostraran su dicho. El día y hora señalados para que tuviera verificativo la

⁸⁰ Idem.

audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerían ante la Junta personalmente o por medio de representantes legalmente autorizado.

El acto de conciliación se celebraba comenzando el actor, exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podría hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podría hacerse manifestación de los fundamentos legales que lo apoyaban; contestaba el demandado lo que creía conveniente en defensa de sus intereses y podría también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones; después de la contestación podrían los interesados replicar o contrarreplicar, si querían.

Si no había avenencia entre ellos, la Junta procuraba avenirlos como componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultaban el parecer de los otros representantes, propondría la solución que a su juicio sería propia para determinar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les hacía en vista de sus respectivas alegaciones, y si las partes llegaban a un acuerdo, la solución propuesta pondría término al conflicto. En el supuesto de que las partes no pudieran encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declaraba terminada; si no comparecían el actor o el demandado a la audiencia de conciliación o resultaban mal representados en ella, la Junta los tendría por inconformes con todo arreglo.

El acta en que consta el arreglo convenido, debía ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendría todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta. Una vez que las partes no aceptaban una conciliación, daba inicio a la audiencia de demanda y excepciones.

⁸¹ Comentados por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit., pp. 108-115.

2.6. Ley Federal del Trabajo de 1970.

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación uno de 1962, un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968 por la comisión nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz, formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.⁸²

Es preciso destacar que en el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, la Comisión se integró por el Licenciado Salomón González Blanco, el Maestro Mario de la Cueva y los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Local y Federal, Licenciados Ramiro Lozano y María Cristina Salmorán de Tamayo. El Anteproyecto sirvió de base a importantes reformas constitucionales de 1962, sin embargo no fue presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos incorporando a la Comisión al Licenciado Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto. En los primeros días de 1968 el Secretario de Trabajo informó al Presidente de la República que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del llamado Anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que juzgaran convenientes. Con las observaciones de los trabajadores y empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros

⁸² BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., pp. 133-134.

sectores, la Comisión redactó el Proyecto final.⁸³

En diciembre de 1968, el Presidente envió a la Cámara de Diputados la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, fue entonces cuando se escenificó ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes, otra vez los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con la mayor libertad. La promulgación de la Nueva Ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, entrando en vigor el día 1º de mayo de 1970. En la Ley de 1970, no estaba prevista la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje hasta la reforma de 1980.

El principio de concentración procesal dio como resultado que dentro del mismo procedimiento ordinario, quedara ubicada la etapa de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, como quedó establecido finalmente en el Artículo 875; que a diferencia de la Ley de 1970 comprendía solamente dos etapas, ampliando un estado procesal más referente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

El Artículo 876 fracción I, contiene una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, con el propósito de darle una mayor eficacia a la conciliación, pero no excluye la intervención de los apoderados respectivos en la formulación del convenio que ponga fin al conflicto, toda vez que pudiendo asistir a la etapa de demanda y excepciones, en la iniciación de la misma se reabre la conciliación mediante la exhortación del Presidente de la Junta, conforme a la fracción I del Artículo 878.⁸⁴

⁸³ Idem.

En esta Ley ya se da una modificación a la disposición anterior, esto es, a la obligación de comparecer personalmente a la Junta pero ya ampliando el concepto de abogados patronos, asesores o apoderados, esto radica de las circunstancias que estaba viviendo el país, en donde se nombraba representante al abogado del patrón, mismo que desconocía el trabajador, que tenía conocimientos jurídicos que podía utilizar para lograr engañosamente sus propósitos, en el supuesto del trabajador se descarto la comparecencia de apoderados, porque de esta forma incluso el trabajador dejaría de presentarse para no tener roces con el supuesto representante.

Ésta Ley de 1970, regulaba la conciliación con mayor precisión. Establecía una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que se llevaba a cabo conforme al Artículo 753, “donde la Junta estaba facultada para proponer una solución al conflicto haciendo ver a las partes la justicia y equidad de la misma, esto es la mediación, con la modalidad de que si no se llegaba a un convenio se pasaba al período de demanda y excepciones; pero si ninguna de las partes había concurrido a la audiencia, se archivaba el expediente hasta nueva promoción”,⁸⁵ según el Artículo 756.

Según el Artículo 756. La teoría procesal de la Ley del Trabajo de 1970 se advierte en la propia exposición de motivos, la cual se reproduce íntegramente en lo relativo a la justicia, jurisdicción y procedimiento. La justicia del trabajo se caracteriza en esta época por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos.

Tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades federales y locales, el proyecto, en armonía con la Ley del Trabajo

⁸⁴ Comentado por Juan B. Climent Beltrán, Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., pp. 557-558.

vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una federal y otra local. Por ello la Ley Federal del Trabajo adoptó el principio de que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo era necesario establecer varias Juntas en cada una de las Entidades Federativas cuando se tratara de una jurisdicción local o en distintos puntos de la República si se trata de Juntas Federales.

De las ideas anteriores, el proyecto adoptó los principios siguientes: I.-, las Juntas de Conciliación debían ejercer una función meramente conciliadora, pero que se elevaba a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tuvieran por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excediera del importe de tres meses de salario; II.-la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje residiría en la capital de la República, pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requerían las necesidades del Trabajo y del Capital, podían establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y competencia territorial; III.- las Juntas de Conciliación y Arbitraje debían funcionar en las capitales de cada una de las Entidades Federativas, pero los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, podían establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas de Conciliación, debían ser permanentes, pero cuando la importancia de los conflictos no ameritaba el funcionamiento de una Junta Permanente, se formaba una Accidental.

Las funciones de las Juntas de Conciliación eran principalmente la de procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y

⁸⁵ Comentado por Juan B. Climént Beltrán, Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., p.557.

resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación son una instancia potestativa, lo que quiere decir que los trabajadores o los patrones pueden acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia en, individuales y colectivos, los primeros son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervienen, en tanto que los segundos, son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también según que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores; también con independencia del número de trabajadores que intervengan o participen en dichos conflictos.

Han clasificado en conflictos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica, los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

El procedimiento, ante las Juntas de Conciliación en la citada Ley Federal del Trabajo del 70, era meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que eran posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no excediera del importe de tres meses de salario del trabajador. El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenía la finalidad de facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el Trabajo y el Capital.

Dentro de los lineamientos que anteceden, el proyecto otorgó a las partes un proceso ante las Juntas sin formalismos procesales; un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte escrito; una doble función, de conciliación y de arbitraje; las más amplias garantías para su defensa y las partes, los representantes del Gobierno, del

Trabajo y del Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, sustituir a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, al mismo tiempo suprime trámites y diligencias inútiles, a fin de acelerar el proceso.

El procedimiento se iniciaba con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que debería efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia. El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para su celebración, de conformidad con el Artículo 752. La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda. Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podían proponer la solución que a juicio fuera propia para terminar el conflicto y hacían ver a las partes la justicia y equidad de su proposición, si las partes llegaban a un convenio, se daba por terminado el conflicto. Se puede afirmar que este fue el momento en el que el juez cumplió con el propósito de la conciliación, que no es más que motivar a las partes a conciliar sus diferencias. El convenio aprobado por la Junta, producía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. Si no llegaban a un convenio, se daba por concluido el período de conciliación y se pasaba al de demanda y excepciones.

En su contestación, opondría el demandado sus excepciones y defensas. Si se oponía reconvencción, se abría un período conciliatorio y terminado, podía el reconvenido producir su contestación o solicitar se señalara nuevo día y hora para hacerla. Si no concurría el actor, disponía el Artículo 754, se le tendría por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia

o escrito inicial. Si no concurría el demandado se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.⁸⁶

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente de la República José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el proyecto elevó el número de Artículos de la ley de 1970 de 891 a 1010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido que llevó a cabo una verdadera revolución procesal. El análisis de esa reforma procesal se hace en el siguiente capítulo, sólo cabe destacar en este momento sus características más notables, como lo son los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año; reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido, la preeminencia de la conciliación como medio de solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la carga de la prueba al patrón, entre otras reformas importantes. Mucho puede decirse de positivo y negativo de la reforma de 1980. Y a unos cuantos años de vigencia, el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, requiere de modificaciones en la forma de llevar a cabo la etapa conciliatoria, que implica que su objeto exclusivo sea la conciliación, que en la tramitación de los conflictos, las Juntas procuren, ante todo, que las partes lleguen a un convenio.

⁸⁶ Comentados por Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit., p. 164.

CAPITULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

En los puntos relativos al presente capítulo, analizaremos diferentes ordenamientos de nuestro sistema jurídico en los cuales se encuentran fundamentadas las relaciones obrero patronales, tomando en cuenta a los sujetos de la relación laboral, es decir patrones y trabajadores; cabe mencionar que los ordenamientos que veremos en el desarrollo del presente punto no son los únicos que existen en nuestro sistema jurídico, sin embargo muestran distintos aspectos que el derecho laboral presenta en la actualidad, por lo que en tal forma, veremos los que a nuestro particular criterio se entrelazan con nuestro tema de investigación; para ello, iniciaremos con el máximo ordenamiento legal, toda vez que atendiendo al principio de supremacía constitucional, ninguna ley u ordenamiento pueden estar por encima de ella.

Respecto a la conciliación, objeto de nuestro estudio, decidimos partir de lo general a lo particular, esto es, de las normas de mayor jerarquía a las de menor. Empezamos con el estudio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque inicialmente el tema del trabajo sólo era tratado por el Artículo 123, hoy esta rama del Derecho es abordada por un conjunto de disposiciones de la Constitución del país. En cuanto a la reglamentación puramente legal, su fuente exclusiva es la ley ordinaria, sin que tal reglamentación esté prevista en nuestra Carta Magna, ley ordinaria de carácter federal que regula la materia de nuestro

tema, la Ley Federal del Trabajo, analizando los aspectos generales y particulares de la materia laboral, siguiendo la misma temática describiremos la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Posteriormente comentamos la conciliación en las siguientes regulaciones, al respecto comenzamos analizando al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal con un enfoque distinto a las regulaciones antes mencionadas y para terminar describiremos el procedimiento que se sigue conforme a la Ley Federal de Protección al Consumidor.

3.1. Fundamento Constitucional.

Es muy común que hoy en día nos dirijamos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como “Máximo Ordenamiento”, “Carta Magna”, Ley Suprema”, etc. Uno de los elementos que debemos tomar en cuenta para analizar nuestro máximo ordenamiento legal, es el grado de jerarquía que tiene la Constitución, ya que de ella emanan todos los demás ordenamientos legales de un Estado nacional, de igual forma, determina la validez de las normas que deriven de ella además de organizar al Estado y regular los fenómenos políticos de la sociedad. “El principio de Supremacía Constitucional supone, por una parte, que en ese orden normativo no puede existir una norma superior a la Constitución que lo inició y, por otra parte, que ninguna norma de las que integran el orden jurídico del Estado puede alcanzar el rango o posición jerárquica de la Constitución”.⁸⁷

En la actualidad, en nuestro sistema jurídico, el principio de supremacía constitucional se encuentra consagrado de forma expresa en el Artículo 133 de nuestra Constitución, el cual a la letra dice: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión. Los

⁸⁷ SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Los Derechos Humanos en la Constitución y en los Tratados

jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados”. Es por ello que podemos afirmar la Constitución es la norma constituyente del orden jurídico mexicano, reguladora de la validez del sistema jurídico nacional y determinante de las bases organizativas del Estado y de los fenómenos políticos fundamentales de la sociedad.

En base al orden de ideas planteadas a manera de preámbulo, trataremos de establecer la relación que existe entre la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta materia, por lo que primeramente, enunciaremos algunos de los artículos de nuestra Constitución Política que tienen en su contexto, algunas cuestiones de carácter laboral.

Entre los preceptos constitucionales aplicables en materia laboral, nos referiremos primeramente a la disposición contenida en el Artículo quinto, que nos da la pauta para dedicarnos a la actividad o profesión que queramos siempre y cuando, ésta actividad sea lícita. “Artículo 5º.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad solo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”, es decir, que la libertad de trabajo se hace extensiva a todo habitante de la República, independientemente de su condición particular (sexo, nacionalidad, raza, edad, etc.);

La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo, salvo el trabajo impuesto por la autoridad judicial,

Internacionales, Porrúa, México, 2001, p. 42.

el cual se ajustara a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artículo 123.

La limitación constitucional establecida en este Artículo es la que consiste en la libertad de trabajo sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, que propiamente es una facultad del juez para prohibir a una persona que se dedique a una determinada labor cuando ésta implique una vulneración a los derechos de otra persona, lo cual no quiere decir que se le vede la potestad de elegir cualquier ocupación lícita, aún la misma que se le vedó, siempre y cuando no produzca dicho efecto.

La garantía de igualdad que contiene el Artículo 13 constitucional, es la que estriba en que “nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...”, entendiéndose por tales los que no tienen una competencia genérica, sino casuística, o sea, que su actuación se contraiga a conocer de un determinado negocio para el que se hubieren creado, en general todas las autoridades estatales tienen fijada su competencia legalmente, esto es, por una norma legal. Toda autoridad tiene, dentro de su competencia legal que se establece en razón de varios factores (territorio, materia, grado, etc.) una capacidad permanente de conocer de casos concretos en número ilimitado, tal es el caso de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

El Honorable Congreso de la Unión puede crear leyes de distinta índole, entre ellas esta la de legislar en materia de trabajo, tal y como lo indica la fracción décima del Artículo 73 de nuestra Ley Suprema. “Artículo 73. El congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematografía, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del Artículo 123 Constitucional...” Por su parte el Artículo 94 del ordenamiento en mención, nos hace referencia de los órganos jurisdiccionales, es decir, en quien se deposita la función judicial. “Artículo 94. Se deposita el ejercicio del poder judicial de la federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de

Distrito”.

Es preciso señalar que originalmente la facultad de legislar en materia laboral se encontraba en el Artículo 123 Constitucional; sin embargo, dicho criterio fue modificado, por el Artículo 99 de la Constitución, que nos dice quien es la autoridad máxima en materia electoral, sin embargo dentro de sus facultades, nos menciona otras que no son de competencia exclusivamente electoral. “Artículo 99. El Tribunal Electoral será, con excepción de lo dispuesto en la fracción II del artículo 105 de esta Constitución, la máxima autoridad jurisdiccional en la materia y órgano especializado del Poder Judicial de la Federación... Al Tribunal Electoral le corresponde resolver en forma definitiva e inapelable, en los términos de esta Constitución y según lo disponga la ley, sobre: VI. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus servidores; VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores;”

Como podemos observar, las fracciones VI; VII así como el último párrafo del Artículo en comento, hacen alusión a un tema con mucha trascendencia, además de establecer facultades jurisdiccionales para el caso de surgir controversias de carácter laboral entre el Instituto Federal Electoral, el Tribunal Electoral del poder Judicial de la Federación con sus servidores.

El Artículo 116 Constitucional “El poder público de los Estados se dividirá para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un solo individuo. Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas: fracción V, Las Constituciones y leyes de los Estados podrán instituir Tribunales de lo Contencioso-Administrativo dotados de plena autonomía para dictar sus fallos, que tengan a su cargo dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública estatal y los particulares, estableciendo las normas para su organización, su funcionamiento, el procedimiento y los recursos contra sus resoluciones”; Esta

quinta fracción con la que queda precisada la diferenciación legislativa, en materia de Derecho Laboral Burocrático, en tres competencias, federal, estatal y municipal.

Sólo el Artículo 123 consagra grandes principios, mismos que fueron plasmados en dos ordenamientos de menor jerarquía, pero no de menos importancia, tales como la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional. Este Artículo regula las relaciones laborales, el Apartado "A" se refiere a las relaciones entre trabajadores y empleados particulares, mientras que el Apartado "B" trata de las relaciones entre el Estado y sus trabajadores.

En ocasiones el Estado actúa como empleador particular, como es el caso de algunos organismos descentralizados y en las empresas de participación estatal, sea ésta minoritaria, mayoritaria o totalitaria. En esos casos, las relaciones laborales se rigen por el Apartado "A" y, en consecuencia, por la Ley Federal del Trabajo. El apartado "B" del Artículo 123 Constitucional está reglamentado por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, ésta última, hecha especialmente para los trabajadores bancarios.

La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir.

En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo.

Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas.

En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de estas, pues como lo expresa el Artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les competen se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su Artículo 123 fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, que a la letra dice “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”, se advierte que tales tribunales de trabajo tienen la facultad de conocer en todos los casos de conflictos obrero-patronales.

Lo anterior constituye una verdadera jurisdicción del trabajo, consagrada en la fracción XX citada, y en la fracción X del numeral 73 de la referida Ley Fundamental, por lo que sus resoluciones son de carácter obligatorio e imperativas; y si bien es cierto que desde el punto de vista de la clasificación de las funciones del Estado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del Poder Ejecutivo, con atribuciones propias, sus decisiones revisten el carácter de cosa juzgada, no son tribunales judiciales, no son autoridades de carácter esencialmente administrativo, ya que tienen atribuciones para ejecutar actos materialmente jurisdiccionales, y capacidad para hacer cumplir sus resoluciones; de todo lo cual se desprende que las resoluciones tomadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un juicio laboral, tendrán efectos legales dentro de un juicio de naturaleza civil o mercantil, con el carácter de verdad legal, en el caso de que las prestaciones que en ellos se reclamen, sean de naturaleza laboral, y hayan sido resueltas en definitiva por el citado tribunal de trabajo.

La fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional nos menciona que “la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones...” de igual forma nos da un catálogo respecto de las ramas de la industria y servicios así como de las empresas por las cuales la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se torna federal y por exclusión local. Como observamos, la referencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la encontramos en su fracción XX, la fracción XXXI al señalar la aplicación de las leyes del trabajo.

Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado “A” del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

El Artículo 123 constitucional, es la regla sustancial del concepto tutelar del Derecho del Trabajo y la plataforma de los Tratados Internacionales ratificados por el Senado, las leyes reglamentarias, específicamente la Ley Federal del Trabajo (LFT), Ley del Seguro Social (LSS) y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), los contratos-ley, los contratos colectivos de trabajo y los contratos individuales de trabajo, pueden mejorar cada una de las normas previas, a favor de los trabajadores.

Por todo lo antes mencionado, podemos decir que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos hace referencia en diferentes Artículos de las relaciones entre patrones y trabajadores de distintas categorías y actividades, es decir de las relaciones laborales.

3.2. Ley Federal del Trabajo.

Las disposiciones contenidas en esta Ley Federal del Trabajo, como su nombre lo indica, son aplicables en toda la Federación, es decir, en toda la República Mexicana, reglamenta al Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Una vez examinado algunos conceptos relativos a la figura jurídica de la conciliación, analizaremos el procedimiento de conciliación, que da a menudo a las partes en conflicto la oportunidad de acercarlas para discutir amigablemente, y tratar de llegar a un acuerdo, ante personas establecidos oficialmente y evitando así los gastos que traería un proceso, así también evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias.

Corresponde a las Juntas de Conciliación resolver los conflictos individuales de naturaleza jurídica en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como también exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses derivados de la Ley, contrato colectivo o reglamento interior del trabajo, pero sólo en la etapa conciliatoria y bajo las reglas de excepción en cuanto al monto de lo

reclamado.

La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, se identifica con el legislador al poner de manifiesto la preponderancia que tiene la conciliación, para lograr una mejor solución a los problemas obrero-patronales, adoptando el sistema de dar las facilidades necesarias para solucionar mejor y rápidamente su conflicto a través de un acuerdo conciliatorio. Esta Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto, en el procedimiento conciliatorio, el derecho de igualdad y libertad de las partes ante la Ley, especialmente a la demandada, al darle protección de quedar sin defensa.

El procedimiento de conciliación ante las Juntas Federales de Conciliación Accidentales se rige bajo los principios siguientes: debe presentarse la demanda, en las Juntas Federales de Conciliación Accidentales competentes, establecidas para este único efecto; integrada la Junta, se citará a la audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito inicial. Se deberán notificar a la demandada la fecha de la audiencia respectiva. La Junta procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo teniendo la facultad de aprobar los convenios que las partes celebren (Artículo 600, fracción I). Si el actor no concurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (Artículo 748, fracción II, Ley de 1970).

Si no concurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio, en la audiencia podrán ofrecer las pruebas sin la previa fijación de la litis y ante la inexistencia de hechos controvertidos, lo cual es antijurídico y ocioso (Artículo 748, fracción IV, Ley de 1970). Terminado el procedimiento de Conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír notificaciones en el lugar de residencia de la Junta Federal, Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que deberá remitirse el expediente, en caso contrario, las subsecuentes notificaciones, aun las personales, se harán por medio de boletín o estrados de la Junta correspondiente (Artículo 876).

Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se observarán las disposiciones contenidas en el capítulo relativo a los procedimientos especiales; los de cuantía superior se regirán por las del procedimiento ordinario (Artículo 867). En la integración de las Juntas de Conciliación Accidentales se observa lo siguiente: el inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones, para que en el término de veinticuatro horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante del gobierno que presidirá la Junta; de no designar las partes a sus representantes, lo harán las propias autoridades.

Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida, puesto que se encuentran limitadas a la función conciliatoria y a agotar curiosamente una etapa de ofrecimiento de pruebas, implicando dos etapas probatorias en caso de no existir un arreglo conciliatorio en perjuicio de la economía y concentración del procedimiento; no obstante que la intención es facilitar el desahogo de pruebas evitando gastos de traslado innecesarios.

El Artículo 600 establece que “Las Juntas Federales de Conciliación tienen la facultad y obligación de:

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

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

Fracción VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes: entre otras facultades“.

A lo que se refiere al procedimiento conciliatorio ante las Juntas Locales de Conciliación, se aplican las disposiciones contenidas en el capítulo de las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación se instalarán en los

Municipios o Zonas económicas que determine el Gobierno, pero no funcionarán cuando estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los Municipios o Zonas económicas. El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje proporcionan la función conciliatoria jurisdiccional, que abarca los conflictos laborales de naturaleza jurídica individuales y colectivos que no tengan señalada una tramitación especial, que para su resolución debe seguirse un procedimiento ordinario. El primero de ellos se presenta en los conflictos colectivos, en donde la autoridad laboral solo señala una audiencia de advenimiento forzosa para ambas partes en conflicto. Si no asiste a ella el patrón, se emplearán los medios de apremio que el presidente de la Junta estime más eficaces para hacerlo comparecer, y para el sindicato la sanción consistirá en el no-transcurso del plano para la suspensión de labores anunciada por el mismo. El segundo aspecto se presenta en los conflictos individuales. Pero tanto en uno como en otro caso, la autoridad tiene como única misión conciliatoria, la exhortación que hace a las partes en disputa para que lleguen a un arreglo amistoso.

El procedimiento ordinario inicia, ya sea por la comparecencia ante la Junta tal como lo establece el Artículo 739 LFT “Las partes, en su primera comparecencia o escrito...”; así como también inicia con la presentación del escrito de demanda, como lo describe el Artículo 871 de la LFT, “con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o en la Unidad receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno, o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores”.

Lo anterior, es en razón de que si es turnado el escrito inicial de demanda del trabajador o sus beneficiarios al Pleno, es al ser admitida ésta; o en su defecto es turnada a la Junta Especial, cuando se nota alguna irregularidad o se ejercitan acciones contradictorias, la Junta señala los defectos y omisiones en que haya

incurrido y los previene para que los subsane en un término de 3 días (Artículo 873 segundo párrafo). En su defecto si la demanda del trabajador está incompleta por no comprender todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, la subsanará...por disposición del Artículo 685 segundo párrafo.

El Artículo 873 primer párrafo, por su parte nos precisa que “el Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes en que se recibe el escrito de demanda, dicta acuerdo en el que señala día y hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia”.

La audiencia a que se refiere el Artículo 873 constará de tres etapas que el Artículo 875 enumera de la siguiente manera: “a) de conciliación; b) de demanda y excepciones; y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas. La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente”.

En la primera etapa llamada “De Conciliación”, comparecerán personalmente las partes sin abogados, patronos, asesores o apoderados, es decir los directamente involucrados en el conflicto. La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y

una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica. De llegar a un arreglo conciliatorio, evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o consulten los términos de un arreglo definitivo. De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Si no concurren las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza.

A pesar de sus intentos del Artículo 876 dispone en su fracción I la comparecencia personal de las partes, sin abogados ni asesores, propia de la conciliación pero no excluye la intervención de los apoderados en la fórmula del convenio que ponga fin al conflicto, debido a que pueden asistir a la etapa de demanda y excepciones, etapa en la que se reabre la conciliación, con el propósito de que recapaciten las partes y no pierdan su derecho a conciliar, esto es a través de la exhortación del presidente de la Junta, de conformidad con el Artículo 878 fracción I.

Lo concerniente, a la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, no es posible hacerlo por medio de apoderados para pleitos y cobranzas, pero si a través de un apoderado para actos de administración, o con la

capacidad de conciliar en materia laboral y obligar a la empresa en el convenio, ya que la finalidad es llegar a un arreglo de inmediato. En los términos del Artículo 11 LFT, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Si bien es cierto que la fracción VI del Artículo 876 exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicando el periodo de arbitraje cobra aplicación el Artículo 692 LFT que dispone que “las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado; por tanto, lo establecido en el Artículo 879, consistente en “tener por reproducida la demanda o por tener por contestada esta en sentido afirmativo”, sólo es operante en caso de que las partes no concurran al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Las Juntas de Conciliación o la de Conciliación y Arbitraje proporcionan la función conciliatoria jurisdiccional, que abarca los conflictos laborales de naturaleza jurídica o económica, individuales y colectivos, que tienen señalado un procedimiento especial, establecido en el Artículo 893 LFT que dice “el procedimiento inicia 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 presentó la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el Artículo 503 de esta Ley, en el supuesto de no comparecer el actor o promovente, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado (Artículo 876).

La Junta dicta resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por

las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido, dando fin de esta forma el conflicto. Si el laudo es absolutorio o condenatorio se pasa a ejecución de laudo. Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspende la audiencia y se señala 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.

En lo tocante a nuestro tema de estudio, el Artículo 895 establece la audiencia de conciliación que se celebra, de conformidad con las fracciones I y II del Artículo 876 de la LFT, ya antes comentadas; a través de la Junta se procurará avenir a las partes, de no ser posible, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas...”

Si no concurren las demás partes la Junta da por admitidas las peticiones del actor salvo que sean contrarias a lo dispuesto por el Artículo 896. También encontramos a la figura jurídica de la conciliación, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que abarca los conflictos colectivos de naturaleza económica que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de condiciones colectivas de trabajo; constituyen una opción sustitutiva del procedimiento de huelga.

Respecto del procedimiento de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica inicia, como lo expresa el Artículo 903, con la presentación de la demanda por escrito la que se exponen los hechos y causa que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida. Al recibir la demanda la Junta cita a las partes a una audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y rendición de pruebas que debe celebrarse dentro de los cinco días siguientes en que la Junta reciba la solicitud, como lo regula el Artículo 905, y la Junta deberá, fundamentalmente, buscar la conciliación del conflicto en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando no se haya dictado la resolución definitiva.

Si el promovente no concurre a la audiencia, dice el Artículo 906 fracción I “se le tendrá por desistido de su solicitud” y se archiva el expediente. La fracción II por su parte señala “si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición”; la fracción III señala “si concurren las dos partes, la Junta oye sus alegaciones, los exhorta para que procuren un arreglo conciliatorio, los miembros de la Junta pueden hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto”.

En cambio la fracción IV “si llega a un convenio se da por terminado el conflicto, el convenio aprobado por la Junta produce los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutoriado y se dará por terminado el conflicto“. Eh aquí la diferencia de conceptos, por un lado convenio y por éste el arreglo, fracción V “si no se llega a un convenio, las partes hacen una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulan sus peticiones, y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello“. La tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica van encaminados a llegar a un convenio y para lograrlo podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando no se dicte la resolución que ponga fin al conflicto.

3.3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los trabajadores al servicio del Estado no fueron incluidos en el texto original del Artículo 123 constitucional. Como resultado de la reforma de 1960, el Artículo 123 de nuestra Carta Magna quedó integrado por dos Apartados, el “A” y el “B”, éste último quedó integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición. En otras palabras, la Ley Federal del Trabajo tiene su fundamento en el Apartado “A” y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado tiene su fundamento en el Apartado “B” del Artículo en comento.

La importancia de que la protección para los servidores públicos se estableciera a nivel constitucional, radicada en ser un factor indispensable para dar consistencia y viabilidad a los derechos otorgados. Como podemos observar, existe una gran similitud entre los trabajadores que prestan sus servicios para la iniciativa privada y aquellos que laboran para el gobierno federal, sin embargo, la fracción XII del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional nos menciona la existencia de un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, situación por la cual entraremos al estudio de dicho organismo para la solución de controversias surgidas entre los poderes de la unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. En 1941, se suprimen las Juntas de Arbitraje y, en 1963, el Tribunal de Arbitraje fue sustituido por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al emitirse la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La jurisdicción laboral para los servidores públicos federales y del Distrito Federal, se rige por los principios establecidos en el Artículo 123, Apartado “B”, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reglamentaria por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado del 27 de diciembre de 1963. En la legislación invocada se constituye el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, su organización, funcionamiento y las bases generales del procedimiento *sui generis* de conciliación y arbitraje, establecido para la solución jurisdiccional de los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Cabe señalar que en términos del Artículo 11, todo lo no previsto en dicho ordenamiento se aplicará supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles (en contra de la tradición laboralista), las leyes del orden común, los usos y costumbres, los principios generales del derecho y la equidad. Es importante destacar, además, que conforme a lo dispuesto por el Artículo 8° de la legislación, quedan excluidos los empleados de confianza, quienes gozan del derecho de la estabilidad en el empleo, los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la

Industria Militar; el personal militarizado legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que estén sujetos a pago de honorarios.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado “B” del Artículo 123 Constitucional, en su Artículo primero, nos hace la mención del alcance o protección de las personas a quienes regula. Para un mejor estudio, transcribiremos el Artículo en comento: “Artículo 1.- La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”.

Como se muestra, el Artículo primero de la presente Ley, nos da un catálogo de los trabajadores a quienes está dirigida, nos limita a unas cuantas personas, definitivamente existen muchos otros trabajadores que prestan sus servicios ya sea intelectuales o físicos para nuestro país y que son prácticamente desprotegidos, o sufren de modo discriminatorio la desprotección por parte de ésta Ley Federal. Creemos que la intención del legislador es bastante buena pero carente al momento de redactar el Artículo primero, sin embargo, existen trabajadores que aunque prestan sus servicios para el propio Estado, son regulados por otros ordenamientos; tal vez este hecho se maneje por economía procesal, pero las verdaderas razones, hasta éste momento las desconocemos.

En el estudio del Derecho Adjetivo Burocrático, podemos identificar en la norma burocrática un Derecho Procesal con fines jurisdiccionales, que advierte la existencia de los siguientes procedimientos que apliquen la conciliación: Por su naturaleza jurídica del procedimiento especial de conflictos o sindicales, este procedimiento se tramita de manera breve y concentrada, ya que tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes a una audiencia de conciliación que deberá celebrarse dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia se procurará avenir a las partes; de celebrarse convenio se elevará a la categoría de laudo ejecutoriado que obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada.

En caso contrario, se remitirá el expediente a la -Secretaría General de Acuerdos del Tribunal, para que se proceda al arbitraje de conformidad con el procedimiento, que se reducirá a la presentación de la demanda por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes y se pronunciará la resolución, salvo que a juicio del Tribunal se requiera la práctica de diligencias necesarias, y una vez desahogadas se dictará el laudo. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, será competente para conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; etc.

Es preciso destacar al Artículo 122 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que al respecto en su segundo párrafo dispone que “el Tribunal tendrá el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención” y el tercer párrafo al respecto señala “contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado... para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma

gratuita, representará o asesorará a los trabajadores... y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas“.

Lo anterior nos muestra la importancia de la conciliación en la defensa de los trabajadores al servicio del Estado, al crear una norma que precise que se contará con los conciliadores necesarios, esto ayuda a disminuir en gran número la carga de trabajo, siempre y cuando estos conciliadores cumplan su objetivo, el de motivar a las partes a un convenio estando totalmente de acuerdo sin verse presionados por nada, principalmente por que estamos hablando de dependencias del gobierno, aquí no hablamos de trabajador y patrón como tal, sino de trabajador con categorías y dependencias del gobierno. Lo que nos hace falta normar en la Ley Federal del Trabajo.

Al Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde, de conformidad al Artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tramitar y resolver los conflictos colectivos, conflictos sindicales e Intersindicales. A las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje les compete, conocer, tramitar y resolver conflictos individuales; en tanto que las Salas Auxiliares conocen de los conflictos individuales que se susciten en las entidades federativas de su jurisdicción.

En tratándose de un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, recibe la promoción, cita a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Audiencia de Conciliación que se lleva a cabo, como lo establece el Artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en tres días contados a partir de la fecha de la citación, en esta audiencia se tratará de conciliar a las partes y llegar a convenio, de no convenir se mandará el expediente a la Secretaria General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que proceda el Arbitraje.

El procedimiento en general, ante este Tribunal no se requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes. Para resolver las controversias que se sometan al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el procedimiento se reducirá a la presentación de la demanda por escrito o verbalmente por medio de comparecencia: a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y una vez desahogadas, se practicará laudo (Artículos 126 y 127 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Los trabajadores podrán comparecer por sí o por representante acreditados mediante simple carta poder; los titulares, en cambio, pueden ser representados por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, sin embargo el Artículo 135 hace extensiva la facultad de que las partes comparezcan acompañados de los asesores que a su interés convenga.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes deben comparecer personalmente a la Junta sin abogados, patrones, asesores o apoderados, aquí tanto el trabajador como el titular pueden ser representados, debido a que hablamos de dependencias, personas morales, que las representan los titulares que continuamente por ser trabajadores de confianza son removidos y desconocen todo lo relacionado al personal a su cargo, o en su defecto por carecer de tiempo otorgan oficios para que funjan los apoderados, la función de los titulares, autorizando así a diversas personas que asuman el cargo de apoderado, de la misma forma el trabajador puede otorgar poder a varios representantes para que lo representen en su beneficio.

De conformidad con el Artículo 140, se tendrá por desistida de la acción y de la demanda intentada, a toda persona que no haga promoción alguna en el término de tres meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del

procedimiento, por su parte el Tribunal, de oficio o a petición de parte, una vez transcurrido este término, declarará la caducidad. A diferencia de la Ley Federal del Trabajo, que dispone en su Artículo 772 que el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que presente promoción una vez que éste no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; apercibiéndolo de que, de no hacerlo, apercibirá la caducidad.

Además esta Ley en comento, cuenta con un Título noveno que contempla los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que al respecto el Artículo 152 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que serán resueltos en única instancia por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este precepto reproduce lo descrito por la fracción XII del Artículo 123 Constitucional, que en su párrafo segundo a la letra dice “los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última”, procedimiento en el cual no encontramos indicios de conciliación debido a su problemática.

3.4. Diversas Regulaciones.

En este apartado es preciso analizar las diversas regulaciones en la que se contiene a la conciliación, comencemos analizando su regulación en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal procedimiento previsto por sus respectivos Artículos, el proceso ordinario civil se divide para su estudio y tramitación en cuatro etapas: expositiva o postulatoria, probatoria, preconclusiva o de alegatos y conclusiva o resolutive.

Por resultar importante para nuestro tema de estudio, analizamos la etapa postulatoria, que se integra generalmente por demanda, contestación a la demanda y audiencia previa y de conciliación, que tiene como finalidad revisar los

presupuestos procesales, y a través de los conciliadores adscritos al juzgado, intentar avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo, de no ser posible llegar a un acuerdo, el juzgador decreta la apertura del periodo probatorio, con lo que dará por concluida la audiencia, de lo contrario resolverá las excepciones procesales. La importancia de esa fase consiste en que fija la litis del proceso.

Por otro lado la Ley Federal de Protección al Consumidor, describe el procedimiento conciliatorio en un apartado dividido en cuatro secciones las que describirán tal procedimiento, que se condiciona a diferencia de las anteriores regulaciones a la compra de un producto por medios en los cuales sea imposible la entrega del documento al celebrarse la transacción, además de cubrir requisitos personales. En este procedimiento de conciliación ante la Procuraduría del Consumidor, en caso contrario a las regulaciones antes descritas, se requiere de la presentación, ya no de una demanda, sino de una reclamación, que puede ser hecha por medios idóneos, entre ellos por teléfono, que constará por escrito. En lo único que coinciden es en proponer la conciliación, no importando los medios para lograrlo. Comencemos analizando al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

A) Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.

Es preciso señalar que a diferencia de las leyes federales anteriores, en materia civil contamos con un Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que regula el proceso ordinario civil (Artículos 255 a 422), que para su estudio y tramitación se divide en cuatro etapas: expositiva o postulatoria, probatoria, preconclusiva o de alegatos y conclusiva o resolutive. Dentro de la prejudicialidad encontramos a los medios preparatorios, a las providencias precautorias que son las resoluciones judiciales destinadas a garantizar la eficacia de la sentencia que se dicte en un proceso, tales como el arraigo y el secuestro de bienes; la separación de personas realizada por el juez de primera instancia, a solicitud de la mujer o del

hombre que intente demandar a su cónyuge o a formular contra él una acusación penal y, en algunos casos, las diligencias de jurisdicción voluntaria.

Nuestro Código Procesal también regula otras medidas prejudiciales llamadas providencias precautorias: el arraigo y el embargo precautorio. El arraigo, acto procesal de naturaleza precautoria que procede a petición de parte, cuando hubiere el temor de que se ausente u oculte la persona que vaya a ser demandada o del conjunto de los bienes inmuebles que forman parte del patrimonio de una persona y que constituye la garantía del cumplimiento de sus obligaciones y está regulado en los Artículos 235 a 240 y 250 a 254. En cambio, la figura jurídica de embargo precautorio, es la intimidación judicial hecha a un deudor para que se abstenga de realizar cualquier acto susceptible de producir la disminución de la garantía de un crédito debidamente especificado, la regulan los Artículos 235 a 239 y 243 a 254.

La etapa expositiva, también llamada postulatoria, es la primera etapa del proceso, en ésta las partes hacen saber al juzgador sus pretensiones, el actor, el motivo de su acción, y el demandado, el de su excepción. Al respecto, el Código Procesal en su Artículo 2° dispone que la acción procede en juicio cuando se determine con claridad la clase de prestación que se exija del demandado y el título o causa de la acción. Es otro ejemplo de ordenamiento jurídico que contempla la figura de la conciliación; donde la solución es propuesta por un tercero imparcial, lo encontramos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual regula, en sus Artículos 272-A a 272-G.

La etapa expositiva se integra generalmente por demanda, contestación a la demanda y audiencia previa y de conciliación; sin pasar por alto que puede integrarse también, si nos encontramos ante una fase postulatoria compleja, con una demanda reconventional y con su respectiva contestación. La etapa postulatoria termina con la apertura del período probatorio ya que, como se mencionó, la litis se fija en esta etapa; por ende, las partes saben con certeza lo que deben demostrar al juzgador. Una vez que el juzgador revisó los presupuestos procesales -que el proceso se haya iniciado de manera válida-, el tribunal, por

medio del conciliador adscrito al juzgado, intentará avenirlos para que lleguen, en su caso, a una transacción.

La función conciliatoria ayuda a los particulares, a unirse para que expresándose conjuntamente logren la solución del litigio, interviniendo el juzgador, proponiendo uno o más fórmulas de solución. Aunque la auto composición tiene también como expresiones el desistimiento y el allanamiento de las partes, la figura de mayor trascendencia en el proceso contemporáneo es el convenio conciliatorio. Y el ordenamiento jurídico que contempla la figura de la conciliación, como una parte de la heterocomposición, esto es, la vía de solución de los conflictos mediante la interacción y criterio de un tercero, comprendiendo como fórmulas la mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso.

Como fina expresión de la heterocomposición que nos ocupa, la conciliación, es la vía mediante la cual un tercero, estimula a las partes interesadas a negociar hasta hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo entre las partes para encontrar solución al conflicto planteado en el proceso, de esa forma poner fin al conflicto y, en consecuencia, al proceso y la encontramos en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el cual regula, en sus Artículos 272-A a 272-G, la celebración, durante la tramitación del proceso de una audiencia previa, de conciliación y de excepciones procesales, en donde se previene que si a ésta asistieren "...las dos partes, el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado. El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al litigio. Si los interesados llegan a un convenio, el juez lo aprobará de plano si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada."

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 876, fracción II, prevé que "La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio", la fracción III, continua diciendo "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“; sin embargo, pese al ostensible parentesco entre estas disposiciones, adviértese en ellas una importante diferencia de tratamiento, toda vez que en materia civil se califica la legalidad del acuerdo transaccional a cosa juzgada y en materia laboral requiere únicamente de la aprobación de mero trámite por la Junta para tener efectos similares a los de un laudo.

No existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que establezca el concepto de cosa juzgada, se limita a disponer, el Artículo 848, que contra las resoluciones laborales no procede recurso alguno, lo que en sí mismo determina su naturaleza ejecutoria. En realidad, los llamados convenios son verdaderos contratos de transacción, definido en el Artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, como aquél en el que “las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previene una futura.”

Ya vimos que los convenios celebrados ante la Junta no alcanzan, sin embargo el valor de cosa juzgada, razón por la cual la frase “efectos jurídicos inherentes a un laudo” a lo que agregamos lo siguiente, los convenios debidamente sancionados por las juntas de conciliación y arbitraje, en términos del artículo 33 de la ley de la materia, no constituyen cosa juzgada, porque al aprobarlos esas juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Si las partes no llegan a un acuerdo, el juzgador resolverá las excepciones procesales, y si el proceso puede continuar, debe decretar la apertura del periodo probatorio, con lo que dará por concluida la audiencia. En caso de que el demandado se decida a reconvenir estaremos frente a una fase postulatoria compleja, ya que habrá en el proceso dos acciones y dos excepciones que caminarán hasta el final del proceso, de acuerdo con el Artículo 261. La reconvenición o contrademanda, debe reunir la misma forma de una demanda, excepto los requisitos innecesarios, por ejemplo, el tribunal ante el que se

promueve y el domicilio del demandado reconvenicional, ya que estos datos constan debidamente en autos.

Para reconvenir es importante contestar la demanda y en seguida, en el mismo escrito, realizar la reconvenición que se pretenda; así también, el tiempo para realizar la reconvenición es el mismo que se tiene para contestar la demanda; si tenemos nueve días para contestar la demanda, tenemos también nueve días para promover la reconvenición; sin embargo, no hay que perder de vista que si contestamos la demanda el día siete de los nueve que tenemos, en ese momento debemos presentar la reconvenición, porque no es posible presentarla el día nueve, ya que, la reconvenición debe promoverse en el mismo escrito que la contestación, según lo establece la fracción VI del Artículo 260.

Como lo indicamos, el demandado tiene la carga procesal de contestar la demanda; si no lo hace, el juzgador lo declarará en rebeldía, según el Título Noveno del Código, que por principio de cuentas tendrá por confesada la demanda. La contumacia, también conocida como rebeldía, no se presume, por lo que el juzgador debe dictar una resolución que determine su existencia, una vez que han transcurrido los nueve días que tiene el demandado para contestar la demanda sin que lo haya hecho, el juez debe conducirse en los términos del Artículo 271.

Una vez que el juzgador revisó que el emplazamiento se haya realizado con todas las formalidades de ley, si no existe ningún documento por medio del cual el demandado haya contestado, debe dictar una resolución que declare la rebeldía del demandado; en ella se señalará claramente que el demandado es declarado contumaz o rebelde. El proceso continuará por sus trámites legales, porque la ausencia del demandado una vez hecho un emplazamiento válido no tiene por qué detener el curso del proceso.

En la etapa postulatoria se ubica una figura trascendente en el proceso: la fijación de la litis, esto es, los puntos de hecho controvertidos entre la demanda y la

contestación de la misma, la parte medular del proceso. De aquí que el Artículo 266 imponga la carga procesal al demandado para que su escrito de contestación sea claro y preciso al referirse a cada uno de los hechos de la demanda, confesándolos o negándolos y expresando los que ignore por no ser propios, ya que si no lo hace así la sanción procesal será que el juzgador tendrá por confesados los hechos y excepcionalmente negados en los casos del Artículo 271.

Una vez contestada la demanda y, en su caso, la reconvención o hecha la declaración en rebeldía, el juez debe señalar, dentro de los diez días siguientes, día y hora para la celebración de la audiencia previa, de excepciones procesales y de conciliación, que consta de cuatro momentos principales: en el primero, se depurará el procedimiento revisando los presupuestos procesales; en el segundo, se intentará conciliar a las partes litigantes; en el tercero, se revisarán y resolverán las excepciones procesales que se hayan opuesto; y cuarto, se abrirá el periodo probatorio.

Antes de continuar es pertinente dejar claro que los presupuestos procesales son los requisitos que deben cumplirse para la iniciación de un proceso o para que pueda pronunciarse la resolución de fondo. No existe una enumeración de los presupuestos procesales, sin embargo, suelen considerarse como tales la competencia del juez, la existencia de un litigio, la capacidad, la personalidad y la legitimación de las partes. Cabe destacar que en materia civil, específicamente el Artículo 144, regula que la competencia de los tribunales se determinará por la materia, la cuantía, el grado y el territorio.

Por otra parte el Artículo 149 puntualiza que la competencia por razón del territorio y materia son las únicas que se pueden prorrogar, salvo que correspondan al fuero federal. La competencia por razón de materia, únicamente es prorrogable en las materias civil y familiar y en aquellos casos en que las prestaciones tengan íntima conexión entre sí, o por los nexos entre las partes que litiguen, sea por razón de parentesco, negocios, sociedad o similares, o deriven de la misma causa de pedir,

sin ser necesario convenio entre las partes.

Las cuestiones de competencia podrán promoverse por inhibitoria o por declinatoria, como la describen los Artículos 38 y 163 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, la inhibitoria se intentará ante el Juez a quien se considere competente, dentro del término de nueve días contados a partir de la fecha del emplazamiento pidiéndole que dirija oficio al que se estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que éste decida la cuestión de competencia. La declinatoria se propondrá ante el Juez que se considere incompetente al contestar la demanda, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente.

En caso de no promoverse alguna cuestión de competencia dentro de los términos señalados por el que se estime afectado, se considerará sometido a la del Juez que lo emplazó y perderá todo derecho para intentarla. Las cuestiones de competencia en ningún caso suspenderán el procedimiento principal, pero deberán resolverse antes de dictarse sentencia definitiva.

Una de las reglas generales de la capacidad, la regula el Artículo 44, al señalar que todo el que esté en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, puede comparecer en juicio, en su defecto comparecerán los representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho, como lo establece el Artículo 45. Será optativo para las partes acudir asesoradas a las audiencias previas y de conciliación y de pruebas y alegatos, de acuerdo a lo descrito por el Artículo 46, los asesores necesariamente deberán ser licenciados en derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión. En caso de que una de las partes se encuentre asesorada y la otra no, el Juez dictará la audiencia correspondiente por una sola vez, y lo hará del conocimiento de la defensoría de oficio.

En este ordenamiento jurídico a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, el segundo párrafo del Artículo 272-A señala las consecuencias de la

incomparecencia de las partes a la audiencia previa, de conciliación y de excepciones procesales, si una de las partes o ambas no concurren sin causa justificada, el juez las sancionará con una multa hasta por los montos establecidos en la fracción II del Artículo 62 (que no exceda de 120 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el día en que haga efectiva la multa).

El precepto no prevé expresamente las consecuencias de la incomparecencia de las partes en relación con la repetición o no de la audiencia previa, de conciliación y excepciones procesales. Sin embargo, dicha incomparecencia debe entenderse como una negativa a la conciliación, por lo que si han quedado examinadas y resueltas las excepciones procesales que hubiese aducido la parte demandada, carecería de sentido volver a citar a otra audiencia previa, de conciliación y excepciones procesales.

Una vez que en la audiencia referida, se verifican los presupuestos procesales, el conciliador adscrito al juzgado intentará avenir a los litigantes, según el tenor del Artículo 272 A, párrafo tercero, que impone la obligación al conciliador de proponer a las partes alternativas de solución. Cabe mencionar que el conciliador está facultado para intentar avenir a las partes durante todo el proceso y hasta antes de que se dicte sentencia definitiva, autorización que le concede el Artículo 55, párrafo segundo. En todo caso el conciliador logre un convenio entre los litigantes, el juzgador revisará que sea procedente jurídicamente y, de ser así, lo aprobará; dicho pacto tendrá la fuerza de cosa juzgada.

El convenio al que las partes lleguen en caso de conciliación, deberá sujetarse a la aprobación del juez, y en el supuesto de que éste otorgue dicha aprobación, el convenio tendrá la autoridad y eficacia de una sentencia firme, y tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que, si aquél es incumplido, la parte interesada podrá solicitar su ejecución, ya sea por medio del juicio ejecutivo o bien a través de la vía de apremio, que establecen los Artículos 272-A, tercer párrafo, multa que no exceda de 120 días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, el día en que

haga efectiva la multa;

El Artículo 443, fracción VI, ésta fracción señala que el juicio ejecutivo tiene lugar en los convenios celebrados en el curso de un juicio ante el juez, que lleve aparejada ejecución; el Artículo 501, párrafo final, que establece la ejecución de los convenios celebrados en juicio por el juez que conoce del negocio, pero no procede en vía de apremio si no consta en escritura pública o judicialmente en autos.

Además el tercer párrafo arriba enunciado, señala que si asistieren las dos partes a la audiencia previa y de conciliación, “el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado”. El examen de la legitimación procesal de manera previa a la conciliación, debe tener por objeto asegurar que, en caso de llegarse a ésta, el convenio respectivo sea suscrito por partes con capacidad procesal o por sus legítimos representantes.

Tomando en cuenta la posición de imparcialidad que debe asumir el juez a lo largo del proceso, no es adecuado encomendar a aquél esta fase conciliatoria, pues no estaría en condiciones de procurar convencer a las partes ni de hacerles propuestas concretas para llegar a la conciliación; por ello, el párrafo transcrito encomienda esta función al “conciliador adscrito al juzgado”.

Para que el conciliador adscrito desempeñe su función correctamente, deberá conocer con toda amplitud el litigio planteado por las partes en sus escritos de demanda y contestación y, en su caso, reconvenición y contestación a ésta; así mismo, deberá sugerir alternativas de solución que resulten equitativas y prácticas por las partes. De limitarse el conciliador a preguntarles a las partes si han llegado a una conciliación, ésta difícilmente se logrará y ni el conciliador ni la audiencia estarán cumpliendo con la función que les atribuye la ley.

Respecto a la etapa de conciliación no debemos perder de vista que el conciliador

debe ser un profesional en su área, lo que implica por fuerza que debe conocer, antes de la hora de la audiencia, la litis del proceso, para tener presentes distintas opciones de solución al litigio, que en un momento dado pueden parecerles atractivas a los litigantes. A diferencia de las disposiciones legales anteriores, aquí se habla de representantes legítimos, que fungirán como asesores que necesariamente deberán ser licenciados en derecho, con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión.

Lo anterior, en materia laboral, ayudaría a los licenciados ya que existe un gran número de personas que sin haber concluido sus estudios defienden a los trabajadores, a través de altas comisiones a lo que conocemos como “coyotaje”, debido a que no se requiere de cédula profesional, esto ayudaría a controlar un poco los malos convenios. Al concluir la audiencia previa, de excepciones procesales y de conciliación, o al considerarlo necesario el juzgador, se abrirá el período probatorio, según lo prevén los Artículos 277 y 290, resolución que sólo es apelable cuando el juzgador se niegue a abrir el periodo probatorio.

B) Ley Federal de Protección al Consumidor.

Antes de adentrarnos al estudio de esta regulación, conviene definir a las partes procesales, del Artículo 2° de esta Ley Federal de Protección al Consumidor se desprende: Consumidor, persona física o moral que adquiere, realiza o disfruta como destinatario final bienes, productos o servicios; Proveedor, persona física o moral que habitual o periódicamente ofrece, distribuye, vende, arrienda o concede el uso o disfrute de bienes, productos y servicios; y enunciar, a falta de competencia específica de determinada dependencia de la Administración Pública Federal, a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial a quien le corresponde expedir las normas oficiales previstas por la ley.

Y la Procuraduría Federal del Consumidor como organismo descentralizado de

servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio, está encargada de vigilar se cumpla con lo dispuesto en la propia ley y sancionar su incumplimiento; se organizará para el despacho de los asuntos a su cargo, con oficinas centrales, delegaciones, subdelegaciones y demás unidades administrativas que estime convenientes. Los tribunales federales serán competentes para resolver todas las controversias en que sea parte.

Respecto a nuestro tema de estudio, analizamos la Sección Segunda denominada “Procedimiento Conciliatorio”, pero para llevarse a cabo el procedimiento conciliatorio es preciso analizar el Artículo 51 de esta Ley Federal de Protección al Consumidor que nos dice, es necesario hacer una compra por medios en los cuales sea imposible la entrega del documento al celebrarse la transacción, tales como teléfono, televisión, servicios de correo o mensajería u otros en que no existan trato directo con el comprador, por venta a domicilio, mediata o indirecta, es decir, la venta se lleve a cabo fuera del local o establecimiento del proveedor, incluidos el arrendamiento de bienes muebles y la prestación de servicios; no aplica a la compraventa de bienes perecederos recibidos por el consumidor y pagados de contado.

Estas ventas deberán constar por escrito que deberá contener: el nombre y dirección del proveedor e identificación de la operación y de los bienes y servicios de que se trate; garantías y requisitos señalados por esta ley. El proveedor está obligado a entregar al consumidor una copia del documento respectivo de conformidad con el Artículo 52 de la Ley Federal de Protección al Consumidor.

El proveedor y el agente cobrador deberán advertir al consumidor, ya sea en la publicidad o en el canal de venta o en el recibo, cuando el cobro o cargo por un bien o servicio se haga en forma automática al recibo telefónico, o a una cuenta de tarjeta de crédito o a otro recibo o cuenta que le lleven al consumidor; lo mismo se aplica en la compra que involucre el pago de una llamada de larga distancia o gastos de entrega pagaderos por el consumidor, que está previsto en el Artículo 54 de la Ley Federal de Protección al Consumidor. El cargo no podrá efectuarse sino

hasta la entrega del bien, o la prestación del servicio, excepto cuando el consumidor pida se realice posteriormente. Una vez efectuado el pago se le entregará al consumidor factura, recibo o comprobante, en el que consten los datos específicos de la compraventa

La Ley Federal de Protección al Consumidor vigente, describe al conjunto de derechos del consumidor, entre los que destacan, a opinión del doctor José Ovalle Favela, el “derecho al cumplimiento de lo convenido u ofrecido, el derecho a la reparación de los daños y perjuicios, y el derecho de acceso a los órganos administrativos y jurisdiccionales”.⁸⁸ El fundamento legal del derecho al cumplimiento de lo convenido u ofrecido se encuentra en el Artículo 8° de la Ley Federal de Protección al Consumidor, este precepto expresa, los pactos han de ser observados, conforme a los cuales cada quien debe respetar y cumplir las obligaciones que asume, puede ser a través de un convenio o acuerdo de voluntades entre proveedor y consumidor o bien una mera declaración unilateral de voluntades expresada por el proveedor, al ofrecer los bienes o servicios.

El ofrecimiento de los bienes o servicios puede haber sido hecho por el proveedor tanto de manera directa al consumidor como por medio de la información o publicidad. Como consecuencia de la obligación del proveedor de proporcionar los bienes y servicios propios de su giro, también se le prohíbe que condicione la venta, renta u obtención solicitada por el consumidor, a la adquisición o renta de otro producto o a la obtención de otro servicio.

El derecho a la reparación de los daños y perjuicios, lo encontramos previsto en el Artículo 82 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, al señalar que el consumidor puede optar por la rescisión o la reducción del precio, y en cualquier caso estará facultado para exigir la indemnización de los daños y perjuicios, cuando el bien objeto del contrato tenga defectos o vicios ocultos que lo hagan impropio

⁸⁸ OVALLE FAVELA, José, Derechos del Consumidor, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000,

para los usos a que habitualmente se destine o que disminuyan su calidad o la posibilidad de su uso. En el supuesto de que el consumidor opte por la rescisión, el proveedor tendrá la obligación de reintegrar el precio pactado.

Los daños y perjuicios que puede reclamar el consumidor son tanto los patrimoniales y morales, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 1º, fracción IV de la Ley Federal de Protección al Consumidor, “para la determinación del daño moral deben aplicarse en forma supletoria las disposiciones de los Artículos 1916 y 1916 bis del Código Civil mencionado”⁸⁹.

La Ley Federal de Protección al Consumidor, sólo reconoce el derecho de acceso a los órganos administrativos, es decir, a la Procuraduría Federal del Consumidor que se da a través de dos medios: la reclamación y la denuncia, la primera la interpone el consumidor contra el incumpliendo en que incurra el proveedor, reclamación con la que se inicia el procedimiento conciliatorio regulado en los Artículos 99 a 116 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, en el que la Procuraduría deberá intentar la conciliación de los intereses del consumidor y el proveedor.

La denuncia por su parte se presenta sobre violaciones a las disposiciones a la Ley Federal de Protección al Consumidor, la cual, si se considera procedente, da lugar a un procedimiento administrativo, en el que si se prueba la violación denunciada, la Procuraduría podrá imponer al proveedor la sanción administrativa que corresponda (multa, clausura o arresto); este procedimiento se denomina “por infracciones a la ley” y está regulado en los Artículos 123 y 124 de la Ley Federal de Protección al Consumidor. El derecho a los órganos jurisdiccionales se manifiesta en tres derechos fundamentales: el derecho a acceder a los órganos jurisdiccionales, que se encuentra previsto en el párrafo segundo del Artículo 17 de la Constitución política; el derecho a un proceso justo y razonable, que deriva del mismo párrafo segundo del Artículo 17 y de la garantía de audiencia establecida en el Artículo 14,

p. 73.

párrafo segundo, de la propia constitución; y el derecho a que se ejecute lo resuelto por el tribunal, que tiene su fundamento en el párrafo tercero del citado Artículo 17 constitucional.

A través del procedimiento conciliatorio el consumidor puede presentar su reclamación contra el proveedor, por el incumplimiento en que éste haya incurrido, con la finalidad de que la Procuraduría Federal del Consumidor intente conciliar los intereses de ambos, mediante la celebración de un convenio, el cual debe ser aprobado por la Procuraduría, tendrá la autoridad de cosa juzgada, por lo que el consumidor podrá exigir su ejecución procesal ante el juez competente (Artículo 110 de la Ley Federal de Procedimientos al Consumidor).

El Artículo 99 de la Ley Federal de Protección al Consumidor regula la reclamación que es el acto con el cual el consumidor inicia el procedimiento conciliatorio ante la Procuraduría. Con el fin de facilitar a los consumidores el ejercicio de sus derechos, el párrafo primero del Artículo 99 prevé que la reclamación se puede presentar en forma escrita, oral o por cualquier otro medio idóneo, con lo cual el legislador permite la utilización de la vía telefónica, el fax y cualquier otro que sea apto para transmitir a la Procuraduría la reclamación del consumidor. El mismo Artículo establece en sus tres fracciones los requisitos que deben contener las reclamaciones que presenten los consumidores, así como también expresar la pretensión o reclamación específica que tenga contra el proveedor.

La Procuraduría Federal del Consumidor tiene formatos para las reclamaciones que hagan los consumidores, los cuales pueden ser llenados con la asesoría de servidores de la propia Procuraduría. El Artículo 100 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, por su parte confiere al consumidor el derecho a presentar su reclamación ante cualesquiera de las delegaciones de la Procuraduría siguientes: la del lugar en que se haya originado el hecho motivo de la reclamación;

⁸⁹ Ibidem, p. 80.

la del domicilio del consumidor, y la del domicilio del proveedor. El consumidor podrá elegir cualquiera de estas tres delegaciones para presentar su reclamación.

Por “hecho motivo de la reclamación” debe entenderse aquel que constituya el incumplimiento a las obligaciones asumidas por el proveedor en el acto de consumo, o a las disposiciones de la ley y demás ordenamientos jurídicos que emanen de ella o al acto a través del cual el consumidor adquiere los bienes y obtiene los servicios. Se debe tomar en cuenta que la presentación de la reclamación interrumpe el término de la prescripción de las acciones que el consumidor puede ejercer contra el proveedor ante los tribunales, durante el tiempo que dure el procedimiento conciliatorio de conformidad con el Artículo 102 Ley Federal de Protección al Consumidor.

La Procuraduría debe resolver si admite a trámite la reclamación o si la desecha de plano, cuando la considere “notoriamente improcedente” (Artículo 101). Para que la Procuraduría pueda desechar de plano una reclamación, se requiere que de la lectura de la reclamación resulte la causa notoria de improcedencia. La improcedencia notoria de la reclamación se refiere, como su nombre lo indica, a causas que impidan atender la reclamación a través del procedimiento conciliatorio, y no a la fundamentación o falta de fundamentación de la reclamación.

Las causas de improcedencia de la reclamación las enumera el Doctor José Ovalle Favela de la siguiente forma: “1. Por lo que se refiere a la Procuraduría Federal del Consumidor, es posible que se pueda encontrar desde el principio del procedimiento, y con base exclusivamente en la reclamación, la incompetencia manifiesta e indudable de dicho organismo público descentralizado, por no tratarse de un acto de consumo entre proveedor y consumidor, sujeto a la Ley Federal de Protección al Consumidor (prestación de servicios profesionales de carácter civil, actos sobre inmuebles que no correspondan a los supuestos señalados en el Artículo 73, etcétera).

2. Por lo que concierne al consumidor, puede ocurrir que de manera evidente e

indudable de la propia reclamación resulte que no se trata de un consumidor final sino de un consumidor intermedio, al que no se otorga la protección de la Ley, de acuerdo con lo que establece su Artículo 2°, fracción I (con la salvedad regulada en el Artículo 95). 3. Y por lo que toca al proveedor, puede suceder que de la propia reclamación se advierta que se dirija contra una operación o servicio prestado por alguna de las instituciones y organizaciones financieras señalados en el Artículo 5° de la Ley”.⁹⁰

De lo anterior podemos decir que las causas consisten en aquellas condiciones mínimas que deben estar presentes o ausentes para que se pueda constituir y desarrollar válidamente el procedimiento conciliatorio, por lo tanto cuando el conciliador determina que una reclamación es notoriamente improcedente, es porque no puede sustanciarse a través del procedimiento conciliatorio por motivos estrictamente formales. Admitida la reclamación, la Procuraduría debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, que es el momento fundamental del procedimiento conciliatorio. Presentada y admitida la reclamación, la Procuraduría debe señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, que es el momento fundamental del procedimiento conciliatorio.

Como una formalidad esencial de este procedimiento, el Artículo 111 de la Ley Federal de Procedimientos al Consumidor establece que entre la fecha de notificación de la reclamación al proveedor pueda rendir su informe relacionado con los hechos y comparecer a la audiencia de conciliación. El último párrafo del artículo 111 autoriza que la conciliación se lleve a cabo no sólo a través de la audiencia, sino también por comunicaciones telefónica o por cualquier otro medio idóneo, supuesto en el cual deberán ratificarse por escrito los compromisos asumidos por las partes. En este caso, el procedimiento de conciliación se agiliza al utilizarse esta clase de comunicaciones, pero por razones de seguridad jurídica el resultado tiene que formalizarse por escrito.

⁹⁰ OVALLE FAVELA, José, Comentarios a la ley Federal de Protección al Consumidor, segunda edición,

De la interpretación jurídica del Artículo 112 de la Ley Federal de Procedimientos al Consumidor se deduce que con la notificación de la reclamación se le hace del conocimiento del proveedor la obligación de presentar un informe por escrito relacionado con los hechos expuestos en la reclamación a más tardar en la audiencia de conciliación y comparecer ante la Procuraduría precisamente el día y hora señalados para la audiencia de conciliación.

En caso de que el proveedor no se presente a la audiencia o no rinda informe relacionado con los hechos, con el apercibimiento al proveedor de que si no cumple, se le impondrán algunas medidas de apremio previstas en el Artículo 25 (multa equivalente de una hasta doscientas veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, de persistir la infracción podrán imponerse nuevas multas por cada día que transcurra y el auxilio de la fuerza pública) 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.

El conciliador podrá suspender cuando lo estime pertinente o a instancias de ambas partes, la audiencia de conciliación hasta en dos ocasiones; en caso de que se suspenda, el conciliador señalará día y hora para su reanudación, dentro de los quince días siguientes.

De toda audiencia se levantará el acta respectiva. Sólo si se hace la notificación y el apercibimiento, podrá imponerse la medida de apremio cuando el proveedor no rinda el informe o no comparezca a la celebración de la audiencia de conciliación, en este supuesto, la Procuraduría deberá citar a una segunda audiencia, requerir al proveedor la o las conductas omitidas y hacerle el apercibimiento de que, en caso de no cumplirlas, le impondrá una nueva medida de apremio y si de nueva cuenta el proveedor no rinde el informe o no comparece, se le aplicará la nueva medida de

apremio, y además, se producirá la presunción de que son ciertos los hechos expresados por el consumidor en su reclamación.

Estaríamos entonces ante una presunción legal relativa que admite prueba en contrario, y que podrá ser utilizada en juicios y procedimientos que se sigan ante los tribunales competentes. En caso contrario, el párrafo segundo del Artículo 112, prevé las consecuencias supuestas de la incomparecencia del consumidor a la audiencia de conciliación; concede al consumidor un plazo de 10 días para que demuestre fehacientemente que existió causa justificada de su inasistencia; en caso de que el consumidor no lo haga, se le deberá tener por desistido de la reclamación, por lo que no podrá presentar otra ante la Procuraduría por los mismos hechos.

Si el consumidor y el proveedor comparecen a la audiencia, ésta debe llevar a acabo bajo la dirección del conciliador de la Procuraduría, quien deberá exponer a las partes, en primer término, un resumen de la reclamación del consumidor y del informe presentado por el proveedor.

Dejando al reclamante en un estado de indefensión, porque se le permite al proveedor no asistir a la audiencia imponiéndole una medida de apremio, en cambio al reclamante no le otorgan la oportunidad de pedir se suspenda la audiencia, por causas de fuerza mayor y señalar nuevo día y hora de la audiencia de conciliación. La conciliación debe pugnar por resolver los problemas con la firma de los convenios por medio de los cuales, queden satisfechas las justas reclamaciones de los consumidores.

En el resumen de la reclamación el conciliador debe poner de manifiesto a las partes cuáles son los puntos en los que existe el acuerdo entre ellas y, sobre todo, los puntos de divergencia o controversia. La función primordial del conciliador consiste en proponer a las partes una o varias opciones de solución, las cuales deben tener como premisas esenciales tanto el respeto a los derechos y obligaciones que se deriven de la ley y del acto de consumo, cuando la equidad, entendida como el justo

equilibrio entre las partes.

La Procuraduría recibirá las reclamaciones de los consumidores, -se interrumpe el término de un año para la prescripción de las acciones, durante el tiempo que dure el procedimiento- las cuales podrán presentarse en forma escrita, oral o por cualquier otro medio idóneo, el plazo para presentar la reclamación es dentro de los seis meses siguientes, tratándose de enajenación de bienes o prestación de servicios y será de un año, cuando se trate de bienes inmuebles. Y podrán presentarse a elección del reclamante, en el lugar en que se haya originado el hecho motivo de la reclamación; en el domicilio del reclamante o en el del proveedor.

Las autoridades federales, estatales, municipales o del Distrito Federal, deberán contestar la solicitud dentro de los quince días siguientes a la fecha de su presentación. La Procuraduría como lo establece el Artículo 103, notificará al proveedor dentro de los quince días siguientes a la fecha de recepción y registro de la reclamación.

Las notificaciones serán personales, deberán realizarse por notificador o por correo certificado con acuse de recibo del propio notificado o por cualquier otro medio fehaciente autorizado por la ley. Por lo menos, cuatro días después de la fecha de notificación de la reclamación al proveedor, 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, ésta audiencia podrá celebrarse vía telefónica o por otro medio idóneo, en cuyo caso será necesario que se confirmen por escrito los compromisos adquiridos.

Como observamos, el procedimiento de conciliación no tiene mucha seriedad debido a que no existe una comparecencia de ambas partes para exponer su reclamación. Las partes deberán tener acreditada su personalidad en los trámites ante la Procuraduría, tratándose de personas físicas bastará carta-poder firmada ante dos testigos, en el caso de personas morales se requerirá poder notarial, de conformidad

con el Artículo 109. Otra diferencia respecto a las anteriores regulaciones, aquí hablamos de carta poder, en el cual puede nombrar a cualquier persona, debido a que esta no requiere de requisitos, caso contrario, a la persona moral que requiere de poder notarial.

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, además podrá en todo momento requerir a las partes (las autoridades, proveedores y consumidores) los elementos de convicción que estime necesarios para la conciliación, en un término no mayor de quince días que podrá ser ampliado por una sola vez, término establecido por el Artículo 13. Las partes podrán aportar las pruebas que estimen necesarias para acreditar los elementos de la reclamación y del informe.

El procedimiento conciliatorio puede terminar de dos modos: mediante la celebración de un convenio entre el consumidor y el proveedor, el cual, si es aprobado por la Procuraduría en los términos previstos en los Artículos 110 y 115, tendrá autoridad de cosa juzgada, por lo que podrá ser objeto de ejecución procesal, como si se tratara de una sentencia firme; es decir, que la procuraduría les reconoce la firmeza que corresponde a la sentencia judicial, cuando ya no puede ser combatida su válida eficacia y el contenido de los mismos laudos, a través de ningún medio de impugnación ni discutido en un proceso posterior, siendo congruente con uno de los objetivos que el Artículo 1° señala la Ley Federal de Protección al Consumidor, que es el de procurar la seguridad jurídica en las relaciones entre proveedores y consumidores.

Con la finalidad de que el procedimiento conciliatorio se desarrolle de la manera más ágil y eficiente, el primer párrafo del Artículo 115 de la Ley Federal de Protección al Consumidor, prevé que los acuerdos de trámite que emita el conciliador no admitirán recurso alguno, en el entendido de que los acuerdos de trámite son aquellas

determinaciones dirigidas fundamentalmente a impulsar el procedimiento conciliatorio, que no implique la afectación de los derechos sustantivos de las partes, es decir, que el acuerdo de trámite es el que señala día y hora de la audiencia de conciliación, aun con el apercibimiento de ley, debido a que el apercibimiento no afecta por sí solo los derechos sustantivos de la parte a la que se dirige, caso contrario, a la imposición de la medida de apremio que es un acto de autoridad que afecta los derechos sustantivos de la parte a la que se impuso.

También es un acuerdo de trámite el que emita el conciliador dejando a salvo los derechos de las partes y poniendo fin al procedimiento conciliatorio. El párrafo segundo del Artículo 115 establece el criterio fundamental que debe tener en cuenta el conciliador para determinar si se aprueba o no un convenio celebrado por las partes, el cual consiste en que aquél no infrinja lo dispuesto por la Ley Federal de Protección al Consumidor y cualquier otra disposición legal.

El segundo modo de terminar el procedimiento conciliatorio es con la conclusión del procedimiento sin que las partes lleguen a conciliación, supuesto en el cual el conciliador debe invitar a las partes a que sometan sus diferencias al arbitraje y exhortará a las partes para que designen como árbitro a la Procuraduría, o a algún árbitro oficialmente designado por las partes para solucionar el conflicto. Las partes también pueden, si están de acuerdo en someter el conflicto al arbitraje, designar un árbitro que no esté oficialmente reconocido. En caso de que las partes no acepten someter sus diferencias al arbitraje, el conciliador debe dictar una resolución en la que ponga fin al procedimiento conciliatorio y deje a salvo los derechos de ambas partes, las cuales podrán demandarlos ante las autoridades judiciales competentes.

Las partes podrán realizar la consignación ante la Procuraduría, mediante la exhibición de billetes de depósito expedidos por institución legalmente facultada para ello y ordenará su entrega al consignatario o, en su caso, al órgano judicial competente. Todos los plazos establecidos en días en esta ley, se entenderán naturales, si el día en que concluya el plazo sea inhábil se entenderá que concluye el

día hábil inmediato siguiente.

Originalmente, entre los preceptos constitucionales aplicables a la materia laboral, muy poco se habla de la conciliación; sin embargo se habla de la conciliación en materia civil, y conociendo la situación del trabajador se aplica la conciliación en la materia laboral pero ya con un enfoque mejorado, aunque es importante destacar que a través de los años, a sufrido una evolución, porque estamos en presencia de un Derecho en pleno proceso de formación y desarrollo.

La reglamentación procesal contenida en las leyes descritas, pone de manifiesto que nuestro legislador no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener un arreglo evitando el desarrollo del juicio con todas sus consecuencias y riesgos inherentes, como la mejor solución a los problemas. Si bien es cierto, no se adoptó el mismo método de conciliación, ante las distintas autoridades, cada una siguió el objetivo aunque no el mismo procedimiento, pero ambas buscan las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio.

CAPITULO CUARTO

DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL Y SU EFICACIA

A lo largo del presente tema de investigación, nos hemos dado cuenta que la conciliación como figura central, es y seguirá siendo una de las formas heterocompositivas del litigio, fórmula apropiada para mantener o en su defecto restaurar la paz y tranquilidad en los conflictos laborales, de ahí la importancia de analizar jurídicamente a la conciliación en los juicios laborales, como el camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses. La conciliación es fundamental dentro del Derecho del Trabajo ya que juega un papel trascendental y de mucha importancia para mantener el orden social dentro de un marco de condiciones armónicas.

Y como nuestro objetivo está guiado a encontrar la eficacia de la conciliación en el proceso laboral, y para lograr que el procedimiento laboral llegue a ser mucho más eficaz, no solo basta que la Ley Federal del Trabajo proteja eficientemente el bien jurídico que tutela, esto es, la subsistencia del trabajador y su familia, sino cuando se ejercita la acción ante una vía jurisdiccional idónea a través de la cual pueda llevarse a cabo la efectividad de la ley.

Por lo anterior resulta importante destacar la problemática en el proceso laboral, no

obstante quien conozca en la práctica la materia laboral sabrá que el resultado práctico de la función conciliatoria no se le da toda la importancia que tiene en las Juntas, que tienen una carga de trabajo importante, ya que los funcionarios, por las presiones de las listas de audiencias, no pueden llevar a cabo labores de convencimiento, pasando por alto el objetivo de la conciliación, esto es que las partes concienticen la gravedad del asunto y cuenten con disponibilidad de llegar a un acuerdo no dejándose llevar por sus impulsos, tomando en cuenta lo desgastante que es un juicio, tanto en lo económico como en lo anímico.

Buscando el beneficio, equitativo y favorable para los intereses tanto del trabajador como del patrón; sin renunciar a sus derechos, que en ocasiones desconocen los trabajadores, lo cual atentaría con la esencia misma de la conciliación. La renuncia de derechos se encuentra prohibida por la ley aplicable a la materia, esto es, la Ley Federal del Trabajo, que en términos generales establece que será nula la renuncia que los trabajadores hagan de alguna prestación que derive de sus servicios prestados, cualquiera que sea el nombre que se le de.

A través del desarrollo del tema, surgieron inquietudes que nos parece importante destacar con el propósito fundamental de influir en el ánimo del legislador para lograr modificar la etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario laboral y principalmente hacer que la aplicación de dicha figura sea más eficaz, aplicable, dinámica y deje de ser un formalismo dentro del proceso laboral. Por lo antes señalado surge la importancia de transcribir las tesis o en su defecto la jurisprudencia con la finalidad de mostrar el interés del legislador haciendo hincapié que aun falta regular algunas otras cuestiones laborales que le permitirán a los trabajadores a defender su posición, así como al patrón porque muchas veces queda desprotegido.

Es decir que, para que se de el verdadero cumplimiento a la aplicabilidad de dicha figura las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben inclinarse con mayor objetividad

hacia la conciliación, lo que traería como consecuencia lógica cumplir con la finalidad conciliatoria para lograr con ello que se causen menos daños patrimoniales a las partes y por tanto disminuir en un número considerable las excesivas cargas de trabajo que existen ante las diferentes Juntas Especiales, de ahí la importancia de finalizar con nuestras propuestas para obtener el efecto deseado, esto es, la eficacia de la conciliación, como la solución de las diferencias en los juicios laborales que por ende resulta ser trascendental para la solución de los juicios laborales.

4.1. Análisis Jurídico de la Conciliación en los Juicios Laborales.

Cabe mencionar, que la heterocomposición es la vía de solución de los conflictos mediante la interacción y criterio de un tercero, comprendiendo como fórmulas la mediación, la conciliación, el arbitraje y el proceso. Como fina expresión de la heterocomposición que nos ocupa, la conciliación, es la vía mediante la cual un tercero, estimula a las partes interesadas a negociar hasta hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo entre las partes para encontrar solución al conflicto planteado en el proceso, de esa forma poner fin al conflicto y, en consecuencia, al proceso.

En el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, la conciliación es una etapa pre-procesal, de naturaleza administrativa, que surgió, para dotar de rapidez y sencillez al procedimiento, a través de sus reglas contenidas en la ley, el legislador busca se dé prontitud a la resolución, ya sea buscando la conciliación, y de no ser posible, iniciar el proceso, de ahí radica la importancia de la conciliación, estimulando a las partes a encontrar la solución al conflicto y de esa forma poner fin al conflicto, según se desprende en los Artículos 875, 906 y 926 de la Ley Federal de Trabajo, aplicables a los asuntos individuales, a los colectivos de naturaleza económica y a los de huelga, respectivamente y el Artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, referente a los conflictos colectivos de su

competencia, no obstante, hay quien sostiene que es de naturaleza jurisdiccional, atendiendo a la del órgano que la realiza, pues en el procedimiento laboral de apartado "A", afirman, se celebra ya iniciado el proceso, pues según dispone el Artículo 871 de la ley de la materia "el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda", por lo que según ellos, es parte del proceso y el proceso es jurisdiccional.

De lo antes descrito, comprendemos el espíritu del legislador en los capítulos XVI y XVII de la Ley Federal del Trabajo, que es el de fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; anteponiendo el interés de la sociedad, a cualquier otro; que la conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; que evita que se entorpezcan la producción y en general las actividades económicas; que contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide; porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Juntas.

Las opiniones respecto de la naturaleza de la conciliación se encuentran divididas, para unos es un acto administrativo, ya que se realiza sin sustitución de partes, y la conciliación no las obliga vinculativamente, es una simple sugerencia de los términos en que equitativamente se compone la litis, consecuentemente no existe juicio alguno, si bien en ella existe el litigio o conflicto actualizado, sin que importe que su aplicación esté encomendada a un organismo administrativo o a uno jurisdiccional. Para otros, está encomendada a un órgano jurisdiccional, dada su regulación legal y su obligada celebración, lo cual es rechazado, por qué como ya se indicó, en la conciliación el conflicto ya ha nacido.

La figura conciliatoria es una práctica de orden público de mayor importancia por su carácter de heterocomposición consistente en utilizar los servicios de un tercero neutral para que ayude a las partes a allanar sus diferencias y llegar a una solución

amistosa adoptada de mútuo acuerdo. Misma que deben de realizar las Juntas en la primera etapa del procedimiento, la cual se conoce como etapa de conciliación; o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto conduciendo a los patronos y trabajadores en forma libre a la solución de sus problemas, que la voluntad de los mismos es quien resuelve en definitiva los conflictos, que el conciliador no puede ni debe imponer la solución, sino sugerir las fórmulas de arreglo que compete libremente a las partes aceptarlo o no.

Como su nombre lo indica la conciliación es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica. Tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos, evitando la huelga o el cierre patronal o en su caso, apresurar la reanudación del trabajo cuando este se hubiere suspendido. La forma en que pueda proceder el conciliador difiere, pero su función consiste siempre en encaminar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptables, que para lograrlo, sólo cuenta con sus propias facultades de razonamiento, persuasión y agregaríamos imparcialidad. La conciliación, actividad que como substitutivo procesal tiene especial relevancia en los conflictos de trabajo, al permitir que las partes en conflicto solucionen sus diferencias en forma directa, evitando pérdida de tiempo, gastos innecesarios, públicos y privados.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas si bien es cierto que está dividida en tres etapas, también lo es que se trata de una sola audiencia, tan es así que se señala día y hora para la celebración de la audiencia completa y no día y hora para la celebración de cada una de las etapas. Hay que hacer notar que en el Artículo 876 fracción I de la Ley Laboral vigente se señala que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y ello se entiende en virtud de que son ellos los directamente implicados en la controversia, es decir, con conocimiento exacto de los hechos en cuestión, y por lo mismo, las personas idóneas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación, lo cual no ocurriría si éstos acudiesen a esta etapa a través de sus asesores o apoderados, pues no son ellos

los que propiamente pueden representar el interés personal tanto del patrono, como del trabajador, en el avenimiento exhortado por la autoridad laboral.

En ese orden de ideas, debe enfatizar que cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación, debe hacerlo a la demanda y excepciones, conforme lo que dispone la fracción VI del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo aplicable, sin que pueda admitirse que esta comparecencia sea por conducto de un representante legal en términos del Artículo 692 del ordenamiento en cita, debe entenderse que el término "personalmente" significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende, son las idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes.

Lo anterior es así, puesto que no hay disposición legal que establezca que a las siguientes etapas deben acudir las partes sin abogados patronos, asesores o apoderados, sino sólo personalmente, lo cual se puede hacer por medio de apoderado legal, a fin de que se cumpla con la formalidad procesal que consiste en la oralidad, es decir, lo que no se admite es la comparecencia por escrito, sino personal, ya sea por sí o a través de apoderado, en virtud del principio de oralidad que revisten los procedimientos laborales.

Por tanto, la incomparecencia de las partes no es obstáculo para la celebración de la audiencia en comento, ya que al no resultar un requisito legal la asistencia de las partes, ésta puede celebrarse válidamente, ya que en el supuesto de no asistir la actora la Junta del conocimiento deberá tener por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, y ante la incomparecencia de la parte demandada debe tenersele, por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y

por perdido el derecho de ofrecer pruebas sin que por tales incomparecencias pueda dar origen al diferimiento de la audiencia en cuestión.

El Artículo 879, de la Ley Federal del Trabajo, establece: "La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.-Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se le tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.-Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.". Sin embargo, la exigencia legal para acudir personal y directamente no subsiste para las posteriores etapas, no obstante que si las partes no comparecen personalmente a la conciliación, período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Por tanto, la incomparecencia de las partes no es obstáculo para la celebración de la audiencia en comento, ya que al no resultar un requisito legal la asistencia de las partes, ésta puede celebrarse válidamente, ya que en el supuesto de no asistir la actora la Junta del conocimiento deberá tener por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, y ante la incomparecencia de la parte demandada debe tenersele, por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas sin que por tales incomparecencias pueda dar origen al diferimiento de la audiencia en cuestión.

A mayor abundamiento, el Artículo 879 de la ley invocada, ni siquiera emplea el término de concurrencia personal, lo que hace pensar con seriedad jurídica que la concurrencia puede ser personal o por conducto de apoderado. Desde el punto de vista de una interpretación doctrinaria, se antoja absurdo suponer que también en la etapa de demanda y excepciones deba comparecer personalmente el demandado, dado que, dicha carga procesal para la etapa conciliatoria, es totalmente diversa y

hasta cierto punto contraria a la de la etapa de demanda y excepciones que requieren necesariamente de asesoría legal, como se ha afirmado.

En estas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón.

Lo anterior porque en el poder general para pleitos y cobranzas conferido al apoderado, como abogado de la empresa, no se le confirieron las funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización", propias del representante del patrón, ni tampoco se le confirieron facultades de "director, administrador, gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración", sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de la empresa, contra terceros.

El apoderado, con tal poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón no va a indicarle a su abogado qué procedimiento escoger ni cómo actuar técnicamente, en consecuencia, su labor se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar como lo es, lograr un convenio que beneficie al patrón y deje satisfecho al trabajador, y no ejercitar acciones, que cause un costo económico y de tiempo para ambas partes.

Una vez que las partes llegan a un acuerdo, éste servirá de base para formular el convenio respectivo que irá revestido de las formalidades que al respecto se determine en las legislaciones; lo común es que se levante un acta en la que se consigne en forma detallada, el acuerdo a que han llegado las partes y que dicho convenio se deposite ante la autoridad jurisdiccional para que se eleve a la categoría de laudo y las partes estén de acuerdo en acatarlo.

Si el trabajador celebró con su patrono un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, por el cual admitió voluntariamente la terminación de su contrato de trabajo, mediante el pago de determinada cantidad, no puede impugnar después, de nulo, dicho convenio, por haberse celebrado por mutuo consentimiento de las partes; y no puede decirse que el trabajador se haya visto coaccionado por un apremio económico, si consta que el mismo estuvo recibiendo del patrono, diversas cantidades, a título de indemnización, con motivo de un riesgo profesional, que dicho trabajador sufrió.

Tratándose de la ejecución de un convenio celebrado en un juicio laboral, aun cuando transcurra el término de dos años previsto por la fracción III del Artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, la responsable no puede declarar de oficio la prescripción a pesar de que opere por el simple transcurso del tiempo, porque se estaría sustituyendo a la parte que tiene el interés jurídico para obtener la declaración a través de su oportuna petición, ya que el conocimiento del estado del juicio le da la posibilidad de hacer valer esa prescripción una vez transcurrido el plazo correspondiente, antes de que con la solicitud de ejecución del convenio se crea una nueva situación jurídica anulatoria del lapso transcurrido.

Las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo es en las etapas de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien por conducto de apoderado, esto es, que a las etapas de referencia se exige que asista una persona física, sea el directamente interesado o su apoderado; y esto es así porque en estas etapas pretenden imperar los principios de oralidad e inmediatez que requieren como presupuesto lógico, la presencia de una persona para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar o contrarreplicar, etcétera; lo que obviamente no podría efectuarse si las partes sólo comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos.

La función conciliatoria debe pugnar por resolver los problemas satisfactoriamente con la firma de los convenios correspondientes, por medio de los cuales, queden satisfechas las justas demandas de los trabajadores, sin que esto implique que las empresas tengan que otorgar prestaciones que no estén a su alcance. Es necesario agregar que existen diferentes figuras y conceptos de la función conciliatoria, y según sean estas, serán las autoridades que intervengan. La organización jurisdiccional laboral se encuentra dividida administrativamente en dos organismos: uno al conocimiento y decisión de los conflictos individuales, y el otro tiene como función la resolución de los problemas económicos.

El Artículo 33, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, establece: "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 ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores", de manera que si el convenio es presentado conforme a la ley y ratificado ante la Junta responsable, y lo aprueba por no contener renuncia expresa ni tácita de los derechos del trabajador, lo eleva a la categoría de laudo ejecutoriado.

De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 876, fracción III, de la ley de la materia, resulta improcedente dejar sin efecto lo actuado en ejecución de un convenio y ordenar de nueva cuenta el emplazamiento, pues en primer lugar, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones (Artículo 848), en segundo, el trabajador no manifestó inconformidad alguna respecto del convenio, y en tercero, se le quitaría a dicho convenio la categoría de laudo ejecutoriado, cuando no es lesivo de los derechos del trabajador.

En consecuencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje proporcionan la función conciliatoria jurisdiccional, que abarca dos aspectos. El primero de ellos se presenta en los conflictos colectivos, en donde la autoridad laboral solo señala una audiencia

de advenimiento forzosa para ambas partes en conflicto. Si no asiste a ella el patrón, se emplearán los medios de apremio que el presidente de la Junta estime más eficaces para hacerlo comparecer, y para el sindicato la sanción consistirá en el no-transcurso del plano para la suspensión de labores anunciada por el mismo. El segundo aspecto se presenta en los conflictos individuales. Pero tanto en uno como en otro caso, la autoridad tiene como única misión conciliatoria, la exhortación que hace a las partes en disputa para que lleguen a un arreglo amistoso.

4.2. Problemática de la Conciliación en el Proceso Laboral.

Para algunos doctos del Derecho Procesal del Trabajo, la conciliación laboral se considera forzosa, obligatoria, al grado de que la mayor parte de legislaciones procedimentales del trabajo no abren el arbitraje, sin que previamente se demuestre en forma fehaciente, pública, que se agotó el procedimiento conciliatorio. No obstante quien conozca en la práctica la materia laboral sabrá que es menor la posibilidad de conciliar, en las Juntas que tienen una carga de trabajo importante, ya que los funcionarios, por las presiones de las listas de audiencias, no pueden llevar acabo labores de convencimiento.

En la práctica se demuestra la importancia de la conciliación, como ejemplo tomamos los datos emitidos por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en su informe anual de labores en conceptos sobresalientes contenido en la siguiente página www.juntalocal.df.gob.mx/iformeanualreal2004.pdf. hasta diciembre de 2004 la Junta Local de Conciliación y Arbitraje atendió 28,717 juicios terminados, 40,983 expedientes en trámite y 29,422 demandas en las tres áreas: Juntas Especiales, conflictos colectivos y huelgas. Al respecto, las Juntas Especiales, terminaron los juicios atendiendo 12,275 conciliaciones, 1,016 por cumplimiento de laudo, 3,124 por desistimientos, rebasando el número de archivo por inactividad es de 8,555, en su página 4.

En los conflictos colectivos se terminaron por 250 desistimientos, 62 falta de legitimación y 101 por vista no desahogada, no atendiendo ninguna conciliación ni cumplimiento de laudo, en su página 5. En las huelgas se identifican 88 juicios terminados por conciliación y mayor número por desistimiento (1851) caso contrario, con el cumplimiento de laudo y 400 por no trámite (artículo 923 LFT) en su página 6.

La Secretaría Auxiliar de Conciliadores atendió 2,543 pláticas conciliatorias, 167 pláticas conciliatorias que continuaron procedimiento, 634 convenios de concertación individual, 55 convenios de concertación colectiva, en página 69.

Otro ejemplo de la trascendencia de la conciliación en la práctica, la tomamos de los datos emitidos por la Procuraduría Federal de la Defensa de los Trabajadores (PROFEDET) en su informe anual de labores contenido en la siguiente página www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0161.htm,302_0057htm.(estadísticasinformación-estadísticalaboral-estadísticaslaborales-cap.VII procuración de justicia: PROFEDET) hasta mayo de 2005 la PROFEDET atendió 9,331 asesorías, 693 conciliaciones, 952 juicios y se interpusieron 128 amparos. En el Distrito Federal se iniciaron 25 conciliaciones, 27 fueron resueltas y 186 en trámite, en las Entidades Federativas se iniciaron 668 conciliaciones, 618 resueltas y 871 en trámite.

Las conciliaciones terminadas por tipo de solución hasta diciembre de 2004 es de 10,630, 2852 por archivo, 4912 por convenio y 1769 por defensoría y 1097 por otros, datos registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la siguiente página www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0132htm(estadísticasinformación-estadísticalaboral-estadísticaslaborales-cap.VII.1 Quejas y conciliaciones atendidas por la PROFEDET). Iniciándose el mayor número de conciliaciones en el Distrito Federal hasta diciembre de 2004 (1,504) y 258 en las entidades federativas. www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0136.htm(Cap.VII.5conciliacionesinicia

das por entidad federativa). Sucede lo mismo con el número de conciliaciones terminadas por entidad federativa, hasta diciembre de 2004 en el Distrito Federal 1603 y 287 en entidad federativa www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302-0137.htm(estadísticas-informaciónestadísticalaboral-estadísticaslaborales-cap.VII.6 conciliaciones terminadas por entidad federativa

De lo anterior se desprende que en la práctica, son pocos los conflictos individuales, que se resuelven en la etapa de conciliación, en cambio, en los conflictos colectivos no hay conciliación incluso en las huelgas son mínimos los casos en que concilian las partes. Se rebasa el número de audiencias diferidas a las celebradas, en cambio, se ha obtenido un logro en las pláticas conciliatorias que rebasan en número a las pláticas conciliatorias que continúan procedimiento.

El acto de conciliación que constituye un intento de avenencia entre las partes, pero que en la práctica ha derivado en un acto rutinario y formal, de exigencia obligatoria en algunos supuestos, pero que muy a menudo concluye sin acuerdo posible entre las partes. Sin embargo, por la naturaleza propia de los juicios laborales, por la gran cantidad de éstos y porque las autoridades jurisdiccionales, a causa de diversos motivos, reducen la función conciliatoria a una simple recomendación, sin buscar a fondo la solución al problema, esta función pierde así su preponderancia.

Por eso, frente a esta conciliación jurisdiccional, emerge con importancia relevante y con méritos de indiscutible valor, la conciliación administrativa o potestativa, que sólo tiene un aspecto, el voluntario, llamado así porque es facultad de las partes concurrir o no al llamado de esta autoridad, para que ante ella y mediante pláticas, se busque el mejor camino para la solución de su problema.

La realidad es que si las partes por su interés de solucionar el conflicto intentan la conciliación, mientras que el abogado, más que solucionar el conflicto podemos pensar que está listo para seguir el procedimiento conscientes de los riesgos de este tipo de pleitos, la etapa se convierte en un mero requisito formal; las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al

arbitraje, suele ser la frase consabida que procede al acuerdo de la Junta declarando terminada la etapa conciliatoria. A veces sólo hay que vencer prejuicios y que por el supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable, sin embargo el tiempo y los salarios caídos ayudan a lograrlo.

Conforme a la primera fracción del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, es ajena a la realidad en el sentido que la Junta les propone a las partes que platicuen, de no hacerlo los invita a que lo hagan y no bastando eso les pregunta si quieren que intervenga el conciliador, de no requerirlo el conciliador no se presenta, dejando a las partes a conciliar, aceptando muchas veces propuestas del mejor postor, haciéndole creer que su propuesta va a beneficiar a ambas partes y que no puede ofrecer más puesto que tiene un margen de lo que puede o no ofrecer y puede causarle un problema al trabajador al aceptar una propuesta patronal bajo presión.

También se desprende de este Artículo 876, que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que lo anterior les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, por tanto, las consecuencias procesales radicarán en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Es conveniente puntualizar que resulta violatorio de garantías el que se impida al trabajador asesorarse por su abogado en esta etapa de la audiencia, porque con

menos habilidad que el patrón, se originaría a que aceptara una propuesta desventajosa, sin embargo sabemos que esto se disfraza con sus apoderados que son abogados que se dedican a negociar, sus indemnizaciones, cediendo a lo que ya mencione a propuestas que beneficien a ambas partes y de esta forma evitar un desgastante y costoso proceso, esto en razón de que tiene que ir a las Juntas, tiene que aportar pruebas de las que muchas veces carece el trabajador, pedir la presencia de peritos, que originan un costo que a la larga es mayor a la cantidad que van a recibir de indemnización.

Agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, esta fracción por su parte tampoco se ajusta a la realidad, debido a que autoriza a suspender la audiencia por una sola vez, lo que en la práctica se celebran negociaciones que regularmente requieren de un plazo mayor para lograr un arreglo que satisfaga los intereses de ambas partes.

Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el Artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes. De aplicar la norma en sus términos, es evidente que con el actor sin apoderado o asesor y la demandada con representante legal, se establece una ventaja indebida con el riesgo de que el actor acepte lo que no debería aceptar. Por lo anterior debe fortalecerse la conciliación, por que es inherente a la naturaleza de la Junta, procurar el avenimiento antes de llegar al arbitraje.

La conciliación es un acto personalísimo, ello no quiere decir que las partes no vayan acompañadas de sus apoderados, representantes o asesores, pero es importante que las autoridades laborales deben exigir que los afectados en el conflicto sean los que se presenten ante las autoridades respectivas a fin de conciliar. Si las partes no llegan a un acuerdo, el presidente procurará avenirlas; este procedimiento se aplica en los conflictos económicos, pero en pocas ocasiones sucede en los conflictos individuales, en gran parte por apatía de las autoridades.

Así como la autoridad laboral, llámese Junta de Conciliación y Arbitraje en su ámbito federal o local, no se preocupa por conciliar a las partes, las mismas partes en el conflicto raras veces tienen interés en conciliar, pues basta que una de las partes no concurra a la audiencia de conciliación, para que la que estuvo presente, pida, en vez de una nueva citación para intentar la conciliación, que se abra el arbitraje; cuando ambas partes no se presentan a la audiencia de conciliación, generalmente los representantes acuerdan mandar el expediente al archivo hasta nueva promoción en lugar de insistir en la conciliación.

La conciliación, puede ser privada, esto es, sin la intervención del representante de la autoridad, se trata de la conciliación extrajudicial, pero existe la conciliación judicial legal que se desenvuelve ante las autoridades competentes. La Ley Federal del Trabajo nos dice en su Artículo 752 “El Pleno o la Junta especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación...” ésta disposición, nos dice que las partes comparecerán ya personalmente, o bien por medio de representantes legalmente autorizados; consideramos que la conciliación no se lleve a cabo por representantes apoderados de las partes, para que produzca todos los efectos benéficos, deben comparecer las partes interesadas.

En la etapa conciliatoria laboral, no hay obligación de presentar pruebas ni de reconocer o negar hechos, donde lo que principalmente se busca es el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del conciliador.

Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas es esta etapa no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasa al arbitraje. La conciliación es una institución procesal, descuidada, que requiere en su práctica de una extensa gama de conocimientos jurídicos, laborales, e incluso habilidades psicológicas en el conciliador, con la finalidad de demostrar a las partes la importancia de finiquitar sus diferencias, a cambio de la equitativa justicia laboral.

La conciliación, por si misma, ayuda a los trabajadores y a los patrones a no prescindir del derecho, sino a encontrar por sí solos el verdadero derecho. De acuerdo con lo dispuesto por la fracción IV del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo prevé que 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”. Si es un deber de las Juntas, exhortar a las partes a una composición amigable en cualquier fase de la audiencia, con mayor justificación resulta atendible diferir la audiencia cuando medie una petición expresa de los litigantes; y no sólo por una sola vez, sino por las veces que sea necesario a criterio del conciliador, si éste percibe un ánimo genuinamente compositivo entre las partes.

Lo anterior es ajeno a la realidad, al autorizar a suspender la audiencia por una sola vez, ya que en la práctica hay negociaciones que no siempre terminan en el plazo de suspensión de la primera audiencia, por lo que las partes se ven obligadas a suspenderla en la búsqueda de un arreglo satisfactorio para ambas. La importancia de esta etapa radica en que si las partes llegan aun arreglo, el convenio que se levanta, una vez aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, y si el patrón respecto de las prestaciones reclamadas no cumpliera con su pago en el término que se fije, podrá iniciarse el procedimiento de ejecución como si se tratara de un laudo.

Si la Junta señaló determinado día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas;

haciendo esto del conocimiento de las partes por los medios legales, pero esa audiencia la llevó a cabo en una hora diversa a la originalmente citada, ese proceder es violatorio de la garantía de seguridad jurídica contemplada en el Artículo 14 constitucional, violación que requiere para ser reparada que se señale nuevo día y hora para realizar ese acto procesal.

Sin embargo poco se sabe de que se hayan inconformado alguna de las partes por no comenzar la audiencia en la hora fijada, esto es porque se entiende que hay un número de audiencias que muy difícilmente puede calcular el tiempo para cada una de ellas.

Si el trabajador y el representante de la empresa para la cual prestaba sus servicios, en su calidad de parte actora y demandada respectivamente en un conflicto laboral, al celebrarse la etapa conciliatoria, llegan a un acuerdo para dar por terminado el conflicto, conviniendo la demandada en pagar las prestaciones reclamadas y la actora en desistirse de las acciones intentadas, convenio que legalmente es aprobado por la Junta y consecuentemente es elevado a la categoría de laudo ejecutoriado, por considerar que no contiene renuncia de derechos de la trabajadora, entonces, el multicitado convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y, por ende, las partes que suscribieron el convenio quedan vinculadas a su cumplimiento, debiendo para ello, sujetarse a lo expresamente pactado.

Si las partes ocurrieron voluntariamente ante la junta, previamente al comienzo de la audiencia de conciliación y demás fases, y en dicha comparecencia celebraron un convenio, por virtud del cual dieron por terminada la relación laboral que los unía, por mutuo consentimiento, cubriéndose al trabajador las prestaciones que se le adeudaban, consistentes en la parte proporcional del aguinaldo, horas extras laboradas, vacaciones pendientes, prima vacacional y prima de antigüedad, así como en la que denominaron "compensación por separación", pagándose todas estas prestaciones, de acuerdo al salario de la jornada ordinaria y no conforme al salario integrado, concluyendo el juicio laboral, con motivo de que el actor desistió

expresamente de las acciones intentadas.

De tal manera, que si el trabajador, en un juicio posterior, demanda el importe de las diferencias entre lo que se le pagó y lo que resultaría de computar cada uno de los conceptos antes señalados, tomando en consideración el salario integrado, afirmando que aquel convenio está afectado de nulidad, por contener renuncia de derechos, cabe concluir, que no está en lo correcto el trabajador al pretender lo anterior, pues dados los términos de lo pactado, no fue reconocido por el patrón, ni la Junta estableció su existencia en laudo, no puede decirse que las prestaciones cubiertas al trabajador con motivo del convenio tengan el carácter de indemnizaciones legales, para que hubieren debido calcularse conforme al salario integrado a que se refiere el Artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, sino sólo, que se efectuó el pago de prestaciones que se adeudaban al operario, las cuales procedieron de acuerdo al salario de la jornada ordinaria.

Desafortunadamente para lograr que funcione la conciliación se requiere que la autoridad sea quien intervenga en las audiencias conciliatorias, tal como lo previene el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, proponga las bases de conciliación, sirviéndose de ciertas tácticas y argumentos efectivos para hacer ver al patrón y trabajador los inconvenientes que implica persistir en llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias, advirtiéndoles a los interesados, sobre las ventajas de abreviar la controversia, lograr que ambas partes cedan un poco en sus pretensiones, a fin de facilitar la integración de la conciliación y que ésta resulte satisfactoria y justa para ambas, además, dándoles a conocer sus derechos y obligaciones laborales.

En la conciliación se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación de la autoridad, así también una intensa gama de conocimientos jurídicos, laborales realidades socioeconómicas y habilidades psicológicas en el conciliador, a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posee este momento procesal, que desgraciadamente, la conciliación es descuidada por la

doctrina.

Si el apoderado de la demandada comparece en la fase conciliatoria y exhibe los documentos necesarios para acreditar su personalidad y ésta se le reconoce, se debe tener por acreditada para todas las etapas del juicio laboral, porque ese reconocimiento para conciliar, que sirvió para que las partes tuvieran pláticas y de común acuerdo solicitaran diferir la audiencia, precisamente con motivo de dichas pláticas y con el propósito de llegar a un arreglo, es válido, porque sin él no se hubiera celebrado esa fase conciliatoria, a la cual deben comparecer personalmente las partes.

Empero, cuando es una persona moral la demandada, es obvio que asiste su apoderado, por lo que esa personalidad reconocida por la Junta responsable y aceptada por el actor o su apoderado o por ambos para conciliar, ya no puede ser desconocida, porque la circunstancia relativa a que soliciten el diferimiento de la audiencia presupone también la aceptación o reconocimiento de la representación respectiva, por ambas partes. De lo contrario, no se aceptaría conciliar con quien no es representante de la demandada o del patrón pues, en este supuesto, simplemente se tendría por fracasada la etapa conciliatoria, ante la inasistencia de alguna de las partes.

Es conveniente destacar que el avenimiento es un camino que permite abreviar el tiempo de duración de un conflicto y de que las partes actúen en forma espontánea y correspondan a las exhortaciones de los conciliadores, se impide la participación de extraños a la etapa de conciliación del juicio laboral, a fin de evitar que puedan obstaculizar la función conciliatoria de las Juntas. Tal impedimento no subsiste en la etapa de demanda y excepciones, puesto que la fracción VI del Artículo 876 de la vigente Ley Federal del Trabajo establece que las partes que no hayan ocurrido a la conciliación deberán presentarse personalmente a la etapa antes mencionada. En efecto, el Artículo 878 de la Ley en mención desarrolla la hipótesis de la etapa de demanda y excepciones, aun cuando en su primera fracción se prevé una ulterior exhortación a los contendientes por conducto del presidente de la Junta, a fin de que

concilien sus diferencias, ya no se habla de lograr el avenimiento, sino el de fijar el tema de la controversia.

En esos términos, si la presencia física que se exige de las partes para el desarrollo de la etapa de conciliación es para solucionar pronta y pacíficamente los conflictos, tal objetivo dejan de tener importancia en las posteriores etapas, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, en las que la presentación de las partes puede darse por sí o a través de apoderado que legalmente las presente.

Esto es así porque los Artículos 692 y 713 de la invocada ley establecen esa posibilidad; el primero al señalar las reglas sobre la personalidad y el segundo al prever la comparecencia a las audiencias en forma directa por las partes o por conducto de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley; no queda sino concluir que los representantes de las partes sí están facultados para intervenir en la referida etapa de demanda y excepciones.

La audiencia de conciliación se creó con la finalidad de favorecer la justicia pronta y expedita, ya que durante esta audiencia se sana el proceso para que no se tramiten innecesariamente algunos juicios. Respecto a la etapa de conciliación no debemos perder de vista que el conciliador debe ser un profesional en su área, lo que implica por fuerza que debe conocer, antes de la hora de la audiencia, la litis del proceso, para tener presentes distintas opciones de solución al litigio, que en un momento dado pueden parecerles atractivas a los litigantes.

Se impone la obligación al conciliador de proponer a las partes alternativas de solución, cabe mencionar que el conciliador está facultado para intentar avenir a las partes durante todo el proceso y hasta antes de que se dicte sentencia definitiva. En todo caso que el conciliador logre un convenio entre las partes, el juzgador revisará que sea procedente jurídicamente, de ser así lo aprobará; dicho pacto tendrá la fuerza de cosa juzgada.

Con el criterio de que el avenimiento es un camino que permite abreviar el tiempo de duración de un conflicto de intereses y a fin de que las partes actúen en forma espontánea y sean respectivas a las exhortaciones de los funcionarios conciliadores, se impide la participación de extraños a ellas en la etapa de conciliación del juicio laboral, a fin de evitar que puedan obstaculizar la función conciliatoria de las Juntas.

El principio de inmediatez, en teoría, obliga a los integrantes de las Juntas a estar en permanente contacto con las partes en conflicto por todo el tiempo que dure el proceso, lo cual en la práctica, significa que deben estar presentes en las audiencias de las diligencias para percatarse de la verdad real y resolver con mayor justicia: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc. Principio que debiera operar principalmente en la conciliación pero lamentablemente no se observa debido a que si se trata de persona moral la comparecencia será mediante representante o apoderado que muy pocas ocasiones cumplen con las facultades suficientes para suscribir un arreglo conciliatorio porque la mayoría de ellos son sus abogados que no conocen del asunto.

La conciliación es una institución procesal, desgraciadamente descuidada por la doctrina, pero que requiere para su práctica y efectividad de una intensa gama de conocimientos, jurídicos, laborales, socioeconómicos y psicológicos en el conciliador, a fin de convencer a las partes, de la trascendencia de esta etapa procesal, eficaz para reducir un gran número de conflictos, logrando convenir sus diferencias, a favor de su objetivo, más rápido y equitativo; muchas veces no se logra la conciliación en la audiencia previa pero pueden hacerlo en cualquier momento procesal. Además el conciliador debe tener por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las diferencias que surjan entre las partes, pero siempre a solicitud de las partes.

Será la autoridad laboral la que propondrá las bases de la conciliación, señalando al patrón y al trabajador los inconvenientes que implica persistir en el intento de llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias. También les advertirá sobre las

ventajas de abreviar la controversia si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones, para lograr que funcione en la práctica, se requieren ciertas estrategias y argumentos efectivos por parte de la autoridad conciliatoria, a fin de llevar a las partes, que se encuentran con un ánimo polemizante, hacia un estado que facilite la realización de lo conciliación y ésta pueda resultar satisfactoria y justa. El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones laborales.

4.3. Criterios Judiciales.

En este apartado transcribiremos los siguientes criterios jurisprudenciales, que al ser parte de nuestra legislación, no está sujeta a prueba. En efecto, los Artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo señalan con claridad que cuando una tesis se convierte en jurisprudencia se vuelve obligatoria para todos los tribunales del país, ya sea que la establezca la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Pleno o en Salas, y los Tribunales Colegiados de Circuito en las materias de su competencia. Por tanto, la jurisprudencia, al ser obligatoria para todos los tribunales, debe ser conocida por ellos. Por otra parte, es recomendable transcribir las ejecutorias que aún no forman jurisprudencia, ya que aunque no tengan este carácter si son un criterio que nos puede auxiliar para inclinar el ánimo del juzgador a nuestro favor.

No debemos olvidar que al sustentar el mismo criterio en cinco ejecutorias sobre casos similares en el mismo sentido y sin otro en contrario, se constituye legalmente la jurisprudencia, según se establece en el Artículo 192, párrafo tercero, de la Ley de Amparo; para su validez debe ser publicada en el Semanario Judicial de la Federación, aunque en la práctica se dan a conocer con cierto retraso. Y como lo establece el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los Tribunales que realizan funciones jurisdiccionales producen con sus fallos jurisprudencia en materia laboral, a falta de disposición expresa en la Ley o en sus reglamentos, se tomará en consideración la analogía, los principios generales del derecho, la justicia social, la

costumbre, la equidad y, sobre todo, la jurisprudencia.

Por lo antes descrito nos permitimos transcribir las siguientes tesis; que con el criterio de que el avenimiento es un camino que permite abreviar el tiempo de duración de un conflicto de intereses y a fin de que las partes actúen en forma espontánea y sean respectivas a las exhortaciones de los funcionarios conciliadores, se impide la participación de extraños a ellas en la etapa de conciliación del juicio laboral, así como el suspender la audiencia por más de una vez, a fin de evitar que puedan obstaculizar la función conciliatoria de las Juntas, a lo que agregamos la siguiente tesis aislada de 1990 que a la letra dice:

“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. LA SOLICITUD DE SU DIFERIMIENTO NO ENTRAÑA RECONOCIMIENTO DEL VINCULO LABORAL. La solicitud de las partes en el sentido de diferir la etapa conciliatoria para llegar a un arreglo, no implica que el demandado reconozca la existencia del vínculo laboral, toda vez que el artículo 876, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establece la posibilidad de las partes de llegar a un acuerdo, autorizando inclusive a la Junta para que contribuya a esa finalidad; pero dicho precepto no establece que la pretensión de conciliar entrañe la admisión de circunstancia alguna que les perjudique, máxime que la litis laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones. (Tesis Aislada establecida en 1990, Cuarto Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, página 464).

Es preciso señalar que el diferir la audiencia de conciliación, debe contar con un motivo justificado, en esta tesis aislada, se habla de un motivo, el cual es, para llegar a un arreglo, mismo que no se da en muchas ocasiones por la falta de disponibilidad de las partes, que como solución difieren la audiencia, para retardar el procedimiento, ganar tiempo y buscar propuestas para su beneficio que lo único

que logran es obstaculizar la conciliación, agravan el problema y terminan en la vía del arbitraje. Pues la Junta se limita a sugerir pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo, sin proponer una solución al conflicto, sin que esto se interprete como intervención de la Junta en sus intereses, antes bien como una protección a sus intereses, porque antes que nada la Junta es un árbitro que sólo puede velar por los intereses del trabajador. E incluso las partes muchas veces prefieren conciliar solos sin la intervención del conciliador, esto por temor del representante del patrón principalmente, de que el conciliador lo someta a pagar lo que le corresponde al trabajador, ya que la función del conciliador es el de beneficiar al trabajador.

Si bien es cierto que en las hipótesis previstas en el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo no se prevé alguna disposición que señale la directriz a seguir cuando las partes en el período de conciliación, suspendan la audiencia por más de una vez; es de advertir que la falta de norma expresa sobre ese aspecto, no quiere decir que aquélla se encuentre impedida para acordar favorablemente el diferimiento, ello con el objeto de que la demandada se entere de la nueva fecha de la audiencia, ya que en la práctica hay negociaciones que no siempre terminan en el plazo de suspensión de la primera audiencia, por lo que las partes se ven precisadas a suspenderla en la búsqueda de un arreglo satisfactorio para ambas partes.

No es dable concluir que por el sólo hecho de que las partes, durante la etapa de conciliación o durante el desarrollo del juicio, hayan solicitado la suspensión de la audiencia con el objeto de conciliarse, deba presumirse si existe o no la relación de trabajo, ya que no es posible determinar que por el hecho de entablar pláticas se presuma que hay relación, atendiendo a que la conciliación es una fase previa al juicio; asimismo, a que las partes pueden solicitar de mutuo acuerdo la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas con el objeto aludido y, finalmente, a que la solicitud de aplazamiento únicamente puede probar que las partes pretenden dar por concluida la controversia porque no quieren continuar el litigio, pero no origina la presunción de

que entre el actor y el demandado se dé el vínculo laboral, ya que no hay nexo lógico entre la suspensión apuntada y la existencia de la relación laboral.

No puede decirse que de la petición que efectúa la demandada solicitando el diferimiento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas por estar en "pláticas conciliatorias" se infiera la existencia de la relación laboral, ya que ésta debe probarse fehacientemente sin lugar a dudas, pues la etapa de avenimiento está prevista por la ley para evitar que el asunto llegue al arbitraje e implica no sólo que el actor convenza al que demanda que tiene la razón, sino que éste también haga ver a aquél que es injusta su reclamación.

Asimismo, si el trabajador le reclama a la demandada la indemnización constitucional por despido injustificado, y en la contestación se niega la existencia del vínculo laboral, no es dable concluir que por el sólo hecho de que las partes pueden solicitar de mutuo acuerdo, durante la fase de conciliación o durante el desarrollo del juicio, la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas con el objeto de conciliarse, deba presumirse la existencia de la relación de trabajo, atendiendo a que la etapa de conciliación es obligatoria antes de la contienda y, finalmente, a que la solicitud de aplazamiento únicamente puede probar que las partes pretenden dar por concluida la controversia por no querer continuar el litigio, pero no origina la presunción de que entre el actor y el demandado se dé el vínculo laboral, ya que no hay nexo lógico entre la suspensión apuntada y la existencia de la relación laboral.

No constituyen una prueba idónea para demostrar la existencia de la relación laboral contemplada en el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, (que impone como elemento esencial la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona a cambio de un salario), el que las partes celebren un convenio, para dar por concluido el juicio laboral, el cual queda sin efectos por no haberse ratificado y porque tampoco fue cumplido, las manifestaciones que en sus cláusulas haya hecho el patrón para otorgar una cantidad de dinero al trabajador.

De igual forma cabe destacar en virtud de la importancia de la comparecencia personal de las partes a la conciliación, por lo que destacamos la siguiente tesis aislada:

“AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, ETC. PERSONALIDAD EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN. Al señalar el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su fracción I, en forma imperativa, que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, la interpretación jurídica del vocablo "personalmente" debe entenderse en el sentido de que las partes concurren directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado, y que cuando se trate de personas morales, éstas podrán hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, conforme a lo dispuesto por el Artículo 11 de la misma Ley Federal del Trabajo. En estas condiciones, aun cuando el representante de la demandada haya otorgado poder general para pleitos y cobranzas, en el que se le confieren al apoderado facultades para comparecer a juicio con el carácter de representante legal de su mandante, tal personalidad no faculta a aquél para concurrir a la etapa de conciliación por cuanto que, siendo esencialmente apoderado de la empresa demandada, no tiene dentro de la relación laboral la representación del patrón a que alude el Artículo 11 de la citada ley.” (Tesis Aislada establecida en 1993, Tribunales Colegiados de Circuito; Página: 182).

Si los presupuestos procesales son los requisitos sin los cuales no puede iniciarse,

tramitarse, ni resolverse con eficacia jurídica un procedimiento, y entre dichos presupuestos se halla la personalidad de las partes, ha de considerarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen atribuciones para examinar, aun oficiosamente, la personalidad de quien comparece por cualquiera de las partes a fin de cerciorarse de que efectivamente está legitimado para ello; tal consideración se halla confirmada, por los siguientes preceptos legales, entre otros, los Artículos 685, 692, 713, 840, 842, 873 y 875, de la Ley Federal del Trabajo, que dan por supuesta esa facultad; de lo contrario, la autoridad jurisdiccional se vería obligada a aceptar como representante de una de las partes, a cualquiera que se ostentara como tal, sin necesidad de acreditarlo, con grave perjuicio para la congruencia del proceso y del laudo.

La anterior tesis nos advierte la comparecencia a juicio, misma que puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Al referimos de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el Artículo 692, señala en su fracción II, que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite; por su parte, la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello, por lo cual, si quien otorgó poder notarial en favor de determinada persona, que se ostentó como representante de una persona moral, pero no acreditó la clase de representación.

Es decir, si tenía el nombramiento de gerente, presidente del Consejo de Administración o de administrador único, pues ello no se desprendió del instrumento notarial respectivo, ya que el notario únicamente se concretó a certificar que tal persona moral se encontraba legalmente constituida, pero sin insertar en el testimonio que contenía el poder las cláusulas correspondientes a dicha escritura constitutiva; de ocurrir lo anterior, se concluiría diciendo que quien confirió el poder a

cierta persona, no estaba legalmente autorizado para ello, y por tanto tampoco tenía facultades para sustituir el poder en favor de terceras personas; por lo que violó lo dispuesto por el referido Artículo 692, fracción III, de la Ley en comento.

De lo anterior se desprende que es obligatorio que se presente el nombramiento que acredite su personalidad o en su defecto anexar la copia de la lista de raya o de nómina de pago, documentales que hacen prueba plena de que esta legalmente autorizado para representar a la persona moral, es decir, que efectivamente trabaja en la empresa con el respectivo cargo de confianza, teniendo facultades amplias de sustituir a la persona moral en cualquier decisión que favorezca a su representado y no viole los derechos del trabajador, esto en razón de que la ley no debe conformarse con un abogado que cuenta con un poder notarial para pleitos y cobranzas, por que dicho poder no incorpora la calidad de trabajador de confianza.

De lo anterior se desprende que no existe relación alguna entre lo que establecen los Artículos 9o. y 11 de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece el Artículo 2554 del Código Civil, aplicable en materia federal, en virtud de que el artículo 2546 del Código Civil para el Distrito Federal define el contrato de mandato estableciendo que: "El mandato es un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga", y en el poder general para pleitos y cobranzas conferido al representante como abogado de la empresa, no se le confirieron las funciones de "dirección, inspección, vigilancia y fiscalización", propias del trabajador de confianza, ni tampoco se le confirieron facultades de "director, administrador, gerente o de persona que ejerciera funciones de dirección o administración", sino que dicho poder estuvo orientado a defender los intereses de la empresa, contra terceros.

El representante, con tal poder conferido, y como abogado del patrón, debería tener autonomía e independencia en su gestión, pues el cliente o patrón no va a indicarle a su abogado qué procedimiento escoger ni cómo actuar técnicamente. Todos los profesionistas que sean trabajadores de una empresa, gozarán de esa

independencia y autonomía; en consecuencia, la sujeción al patrón se referirá a los intereses que debe proteger de la empresa y los fines que debe buscar y no en cuanto a los medios técnicos para ejercitar acciones, oponer defensas, litigar, transigir o desistir.

El Artículo en mención, como lo describí expresa que las partes pueden comparecer a juicio de manera directa y establece la forma en que pueden designar apoderado; como observamos este precepto legal no es limitativo, sino enunciativo, pues el Artículo 694 de la misma ley determina que los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales pueden también designar apoderado para que los represente ante cualquier autoridad del trabajo, mediante simple comparecencia ante la Junta; aun cuando se habla de un poder general otorgado mediante simple comparecencia y puede servir para cualquier juicio laboral; aplicando esta última norma, por analogía y aun por mayoría de razón, en los términos del Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que si el representante legal de la persona moral demandada y codemandado además de persona física, compareció personalmente a la audiencia respectiva y en ella designó apoderados, el mandato es válido, tomando en práctica el principio de oralidad, por lo cual si el patrón por comparecencia otorga un poder general para diversos juicios laborales, también puede hacerlo para el juicio en que se comparece personalmente.

Si bien el representante legal de la empresa no se presenta a la conciliación, como se advierte en esta tesis aislada, para comparecer en juicio a nombre de las personas morales, a quien el patrón le dio facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio y obligar a la empresa en el mismo, de este modo se haría nugatoria la conciliación, muchas veces en la práctica por su exceso de trabajo, no pueden presentarse en la audiencia, otras veces por desechar la posibilidad de llegar a un arreglo que beneficie los intereses de su cliente desisten por presentarse e irse por la vía del arbitraje, vía que les llevara tiempo y dinero.

Con el criterio de que el avenimiento es un camino que permite abreviar el tiempo de

duración de un conflicto de intereses y a fin de que las partes actúen en forma espontánea y sean respectivas a las exhortaciones de los funcionarios conciliadores, se impide la participación de extraños a ellas en la etapa de conciliación del juicio laboral, a fin de evitar que puedan obstaculizar la función conciliatoria de las Juntas. Tal impedimento no subsiste en la etapa de demanda y excepciones, pues no obstante que la fracción VI del Artículo 876 de la vigente Ley Federal del Trabajo establece que las partes que no hayan ocurrido a la conciliación deberán presentarse personalmente a la etapa antes mencionada, la interpretación de tal dispositivo debe hacerse en concordancia con el objetivo que el legislador ideó para cada una de las partes del proceso laboral.

En efecto, en el supuesto a que se refiere el Artículo 878 del mencionado ordenamiento legal, que desarrolla la hipótesis de la etapa de demanda y excepciones, aun cuando en su primera fracción se prevé una ulterior exhortación a los contendientes por conducto del presidente de la Junta, a fin de que concilien sus diferencias, ya no es propiamente su objetivo el de lograr el avenimiento, sino el de fijar el tema de la controversia.

En esos términos, si la presencia física que se exige de las partes para el desarrollo de la etapa de conciliación encuentra justificada razón en el afán estatal de solucionar pronta y pacíficamente conflictos de tanta trascendencia social como lo son los que se dan en el campo de las relaciones de trabajo, tales propósitos dejan de tener vigencia en las posteriores etapas, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas, en las que la presentación de las partes puede darse por sí o a través de apoderado que legalmente las presente.

Esto es así porque los Artículos 692 y 713 de la invocada ley establecen esa posibilidad; el primero al señalar las reglas sobre la personalidad y el segundo al prever la comparecencia a las audiencias en forma directa por las partes o por conducto de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley; y si al respecto la única disposición en contrario la encontramos en la fracción I

del Artículo 876 de la ley laboral, que impide la presencia de aquéllos con el ya comentado propósito de que se entable la negociación directa entre las partes y se facilite su conciliación, no queda sino concluir que los representantes de las partes sí están facultados para intervenir en la referida etapa de demanda y excepciones.

La comparecencia personal de las partes a la audiencia de conciliación, como lo señala el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I y ello se entiende en virtud de que son ellos los directamente implicados en la controversia, es decir, con conocimiento exacto de los hechos en cuestión, y por ello, las personas idóneas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación, lo cual no ocurriría si éstos acudiesen a esta etapa a través de sus asesores o apoderados, pues no son ellos los que propiamente pueden representar el interés personal tanto del patrono, como del trabajador, en el avenimiento exhortado por la autoridad laboral.

Sin embargo, la exigencia legal para acudir personal y directamente no subsiste para las posteriores etapas, no obstante que el citado Artículo, en su fracción VI, establezca que si las partes no concurren a la conciliación, la consecuencia será que se les tenga por conformes con todo arreglo, y que deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, lo cual se puede hacer por sí o por medio de apoderado legal, a fin de que se cumpla con la formalidad procesal que consiste en la oralidad, que revisten los procedimientos laborales, lo que no se admite es la comparecencia por escrito, sino personal.

Si el apoderado de la demandada comparece en la fase conciliatoria y exhibe los documentos necesarios para acreditar su personalidad y ésta se le reconoce, se debe tener por acreditada para todas las etapas del juicio laboral, porque ese reconocimiento para conciliar, que sirvió para que las partes tuvieran pláticas y de común acuerdo solicitaran diferir la audiencia, precisamente con motivo de dichas pláticas y con el propósito de llegar a un arreglo, es válido, porque sin él no se hubiera celebrado esa fase conciliatoria, a la cual deben comparecer personalmente

las partes.

Empero, cuando es una persona moral la demandada, es obvio que asiste su apoderado, por lo que esa personalidad reconocida por la Junta responsable y aceptada por el actor o su apoderado o por ambos para conciliar, ya no puede ser desconocida, porque la circunstancia relativa a que soliciten el diferimiento de la audiencia presupone también la aceptación o reconocimiento de la representación respectiva, por ambas partes. De lo contrario, no se aceptaría conciliar con quien no es representante de la demandada o del patrón pues, en este supuesto, simplemente se tendría por fracasada la etapa conciliatoria, ante la inasistencia de alguna de las partes.

Si no se hizo notar el instrumento notarial de quien tuviera facultades para otorgar poder, será correcto el proceder de la Junta responsable al no reconocer la personalidad del compareciente como apoderado del demandado. Esto es así, tomando en consideración que las partes en el procedimiento laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico y ejerciten acciones y opongan excepciones, como lo señala el Artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo; que de conformidad con lo preceptuado por el numeral 692 del mismo ordenamiento, la comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y que tratándose de personas morales su apoderado debe acreditar la personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, según lo previene la fracción III de este último precepto.

En virtud del importante reconocimiento que conlleva la realización del convenio que da fin al conflicto obrero-patronal que evita el desgaste de las partes y devuelve la armonía, derivando de esta importancia la seguridad jurídica del conflicto es por lo que presentamos la siguiente tesis aislada:

CONVENIO O LIQUIDACIÓN EN MATERIA LABORAL. NO CONSTITUYE UN REQUISITO DE VALIDEZ SU RATIFICACIÓN ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. De la interpretación al segundo párrafo del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los elementos de validez de un convenio o liquidación, son independientes de la ratificación del mismo ante la Junta. En efecto, el precepto invocado trata la validez y la ratificación aludida en forma independiente, pues no obstante que estas dos cuestiones se encuentran contenidas en el mismo párrafo, lo cierto es que se encuentran separadas por un punto ortográfico. En estas condiciones, se estima que para que un convenio o liquidación sea válido, basta que se haga por escrito, que contenga una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, sin necesidad de que sea ratificado ante la Junta; ya que esto último es con el sólo fin de que las partes que lo celebran (al ratificarlo ante la autoridad laboral), tengan la seguridad de que los derechos y obligaciones que generaron el convenio o liquidación, han quedado debidamente finiquitados y que no se reservan ninguna acción en contra de la otra parte. (Tesis Aislada establecida en 1991, Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito; Página: 192).

El Artículo arriba mencionado, establece que cuando no es lesivo el convenio para el trabajador no es necesario ratificarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ni procede dejar sin efecto lo actuado en ejecución de ese convenio, de manera que si el convenio es presentado conforme a la ley esto es, que no contiene renuncia expresa ni tácita de los derechos del trabajador, se eleva a la categoría de laudo ejecutoriado de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 876, fracción III, de la ley de la materia, y como consecuencia, aun de no ser ratificado ante la Junta, pues en

primer lugar, las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones (Artículo 848), en segundo, el trabajador no manifestó inconformidad alguna respecto del convenio, y en tercero, se le quitaría a dicho convenio la categoría de laudo ejecutoriado, cuando no es lesivo de los derechos del trabajador.

Agregando a lo anterior, que los convenios celebrados ante las Juntas, en el periodo de conciliación, tienen plena validez, por lo que no se podría alegar que una Junta debió declarar la nulidad de un convenio celebrado entre un trabajador y sus patronos, por contener cláusulas que implican renuncia a los derechos de los trabajadores, en contradicción a lo dispuesto en los Artículos 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución y 15 de la Ley Federal del Trabajo; es claro que la Junta de Conciliación y Arbitraje no incurre en violación de los preceptos legales mencionados, al tenerlo como válido, toda vez que, como los actos de conciliación producen efectos definitivos, no pueden atacarse con posterioridad.

La conciliación es una de las formas consignadas por la ley para determinar, mediante la intervención de los interesados y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los conflictos entre obreros y patronos, y por tratarse de un acto de autoridad que pone término a la controversia, y encontrarse además, sancionado este procedimiento por la naturaleza que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje atribuye el Artículo 123 y por las disposiciones relativas de la ley de la materia, no es posible asimilar el convenio celebrado en el periodo de conciliación, con las transacciones o convenios que pueden celebrar las partes fuera de ese periodo, y por consiguiente, deben tenerse por correctos los acuerdos dictados por la Junta respectiva, en virtud de los cuales declare no haber lugar a establecer la nulidad de tales convenios.

El convenio laboral celebrado por las partes voluntariamente antes de iniciarse la audiencia de conciliación y demás fases, y en dicha comparecencia celebraron un convenio, no contiene renuncia de derechos del trabajador, por virtud del cual dieron por terminada la relación laboral que los unía, por mutuo consentimiento,

cubriéndose al trabajador las prestaciones que se le adeudaban, consistentes en la parte proporcional del aguinaldo, horas extras laboradas, vacaciones pendientes, prima vacacional y prima de antigüedad, así como en la que denominaron "compensación por separación", pagándose todas estas prestaciones, de acuerdo al salario de la jornada ordinaria y no conforme al salario integrado, concluyendo el juicio laboral, con motivo de que el actor desistió expresamente de las acciones intentadas.

Al realizar las partes el convenio, antes de concluido el juicio laboral no constituye renuncia de derechos, aun cuando los trabajadores consientan en no obtener todo lo reclamado en la demanda, pues de ser así no habría posibilidad de que de las partes convinieran, ni aun en el periodo conciliatorio; además, si en el caso aceptaron una suma determinada para finalizar el conflicto en forma voluntaria, no se está en presencia de una liquidación ni de un finiquito liberatorio, supuestos estos últimos en los que sí debe atenderse a lo establecido en el párrafo segundo del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Así, si el trabajador, en un juicio posterior, demanda el importe de las diferencias entre lo que se le pagó y lo que resultaría de computar cada uno de los conceptos antes señalados, tomando en consideración el salario integrado, afirmando que aquel convenio está afectado de nulidad, por contener renuncia de derechos, cabe concluir, que no está en lo correcto el trabajador al pretender lo anterior, pues dados los términos de lo pactado, no fue reconocido por el patrón, ni la Junta estableció su existencia en laudo.

Si el trabajador celebró con su patrón un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, admitiendo voluntariamente la terminación de su contrato de trabajo, mediante el pago de determinada cantidad, no puede impugnar después, de nulo, dicho convenio, por haberse celebrado de conformidad con la fracción I, del artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo, es decir, por mutuo consentimiento de las partes; y no puede decirse que el trabajador se haya visto coaccionado por un

apremio económico, si consta que el mismo estuvo recibiendo del patrono, diversas cantidades, a título de indemnización, con motivo de un riesgo profesional, que dicho trabajador sufrió.

Así pues, como en la celebración o presentación de un convenio por las partes, en una etapa anterior a la audiencia conciliatoria, convergen los mismos factores que dieron origen a la solución no litigiosa de las controversias y el ahorro de costos tanto para los litigantes como para el Estado, dicha solución debe entenderse extensiva a los convenios celebrados o presentados antes de dicha audiencia, habida cuenta de que en la legislación procesal no existe norma legal en contrario.

La celebración de los convenios antes de concluido el juicio no implica renuncia de derechos, aun cuando los trabajadores consientan en no obtener todo lo reclamado en la demanda, pues de ser así no habría posibilidad de que de las partes convinieran, ni aun en el periodo conciliatorio; además, si en el caso aceptaron una suma determinada para finalizar el conflicto en forma voluntaria, no se está en presencia de una liquidación ni de un finiquito liberatorio, supuestos estos últimos en los que sí debe atenderse a lo establecido en el párrafo segundo del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

El convenio laboral celebrado por las partes para dar por terminado un conflicto laboral, conforme a lo dispuesto por el Artículo 33, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, si una trabajadora y el representante de la empresa para la cual prestaba sus servicios, en su calidad de parte actora y demandada respectivamente en un conflicto laboral, al celebrarse la etapa conciliatoria de la audiencia a que se refiere el Artículo 875 de la Ley Federal de Trabajo, llegan a un acuerdo para dar por terminado el conflicto, conviniendo la demandada en pagar las prestaciones reclamadas y la actora en desistirse de las acciones intentadas, convenio que legalmente es aprobado por la Junta y consecuentemente es elevado a la categoría de laudo ejecutoriado, en términos del Artículo 876, fracción III, de la citada ley laboral, por considerar que no contiene renuncia de derechos de la

trabajadora, entonces, el multicitado convenio produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo y, por ende, obliga a los suscribientes al cumplimiento de lo expresamente pactado.

Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en términos del Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituye la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelve como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Para que opere la excepción de cosa juzgada en el procedimiento laboral, es menester que se acredite: a) la identidad de las personas que intervinieron en los dos juicios; b) la identidad en las cosas que se demandan en ellos; c) la identidad de las causas en que se fundan las dos demandas; y, d) que en la primera resolución se haya analizado el fondo de las pretensiones propuestas. Luego, si en el juicio no se surte una de esas hipótesis porque en el primer asunto planteado ante diversa Junta de Conciliación y Arbitraje se declaró la improcedencia de las acciones laborales por no agotarse un recurso, ello pone de manifiesto que no se actualizan todos los extremos de esa excepción, dado que en el primer fallo laboral no se analizaron las pretensiones intentadas y, por lo mismo, no opera la cosa juzgada.

4.4. Propuestas para una mayor eficacia de la Conciliación en el Juicio Laboral.

Es importante resaltar el grado de importancia de la conciliación en el Juicio Ordinario laboral, estableciendo algunas aportaciones que pudiesen ser aplicables a la conciliación, y volver más eficaz esta etapa conciliatoria, con la finalidad de resolver los conflictos satisfactoriamente si no la totalidad, cuando menos la

mayoría de los conflictos que se susciten. Cada conciliación que se logre representará un asunto que no distraerá en lo sucesivo a la autoridad, ni exigirá mayores esfuerzos a los sujetos en conflicto.

Hay que hacer notar que el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente previene “La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma: fracción I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados”; de la interpretación de este precepto, se concluye que en la etapa conciliatoria se exige la asistencia de las partes enfatizando que deberán comparecer el patrón y el trabajador personalmente, para facilitar la conciliación, con el propósito de que las partes actúen de forma espontánea y atiendan las exhortaciones de los funcionarios de la Junta, lo que de ninguna manera debe entenderse en el sentido de que las partes no podrán intervenir asistidos de sus representantes en la etapa de demanda y excepciones, tan es así que aun cuando sus representantes no hubieren comparecido a la etapa de conciliación, ello no impide que intervengan en las subsecuentes etapas procesales.

Ha creado confusión la fracción I del Artículo 876, al no advertir alguna disposición que señale expresamente sobre que debería entenderse por abogado patrono, por que se ha creído que se habla del abogado del patrón que en cierta medida es contrario a su significado, el abogado patrono es el licenciado en derecho con cédula profesional y en legal ejercicio de su profesión, responsable de los daños y perjuicios que ocasionen a sus clientes por negligencia, impericia o irresponsabilidad, en los negocios en que intervengan.

Los abogados patronos pueden llevar a cabo, directamente, en beneficio de la parte que los designe, todos los actos procesales que correspondan a la misma, no están facultados para ejercitar acciones y, por tanto, es incuestionable que carecen de la representación de las personas a quiénes patrocinen, y por ese motivo, carecen de facultades para promover el juicio de amparo a nombre de estos últimos. Las facultades conferidas a los abogados patronos, deben entenderse conferidas para

intervenir solamente en el juicio en donde se les hubiera designado como tales; por ende, cuando un juicio concluye, la intervención del abogado patrono también concluye.

Cuando un abogado interviene en un juicio como patrono o director técnico de una de las partes, de su mandatario general o judicial, o de su representante por disposición de la ley, a su actividad profesional no le son aplicables las disposiciones del contrato de mandato, porque la situación jurídica es diversa, ya que su actividad no es la de representante de la persona a quien asiste o presta sus servicios profesionales, sino la de un asesor técnico que acompaña a su cliente, en todas las comparecencias personales y le formula los escritos o promociones que deban presentarse al juicio. Por tanto, cuando los servicios profesionales del abogado se prestan en esta forma y no existe contrato escrito, no es aplicable la disposición del mandato que dice que cuando este es verbal, debe ratificarse por escrito antes de la conclusión del negocio para el cual se otorgo. En el caso del abogado patrono, basta la comprobación de su intervención con ese carácter, para que tácitamente se entienda existente el vínculo contractual de prestación de servicios profesionales entre él y su patrocinado.

Por cuanto a la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, creo que deben comparecer a través de órganos que las representen legalmente como los empleados que representan al patrón que están en contacto con dichos trabajadores, con facultades suficientes para decidir por el patrón, ya que de otro modo se haría nugatoria la conciliación y resultaría inoperante la disposición contenida en la fracción I del Artículo 876 de la Ley Laboral vigente.

Como se advierte, en la fracción I del Artículo 876, la finalidad de tal precepto es la de inducir a las partes a presentarse personalmente en la etapa conciliatoria con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto y ello se entiende en virtud de que son ellos los directamente implicados en la controversia, es decir, con conocimiento

exacto de los hechos en cuestión, y por lo mismo, las personas interesadas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación.

Con la salvedad de que la persona moral pueda estar asistida del representante o apoderados que deberá tener facultades dentro de su mandato para poder negociar con el trabajador, para así tratar de conciliarlos de manera rápida y eficaz, y no ocurra lo que sucede en la actualidad, que los patrones son representados por su abogado con poder notarial para pleitos y cobranzas o en su defecto contratan los servicios de abogados que se encargan a defender a los patrones, retrasando el procedimiento conciliatorio al no tener la autorización del patrón para resolver el conflicto.

Lo anterior dista mucho de lo que regula la ley, por que ella establece que serán considerados representantes del patrón los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, estos trabajadores de confianza, inducirán al patrón en sus relaciones con el personal a su servicio, se evita de esta manera, que el patrón se desligue de sus compromisos laborales, reafirmando su vínculo directo frente a los trabajadores.

Con la finalidad de propiciar el arreglo conciliatorio y de que no se pierda la intención legal del legislador las Juntas deberían requerirle al representante o apoderado, que acrediten sus facultades para tomar decisiones en caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, no bastando con exhibir su testimonio notarial o en el caso del apoderado, mediante poder notarial que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales o carta poder, sino que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales, tales como las nóminas de pago o en su defecto las tarjetas de registro, para que se le reconozca el carácter de

representante.

Es obligatorio que el representante presente el nombramiento que acredite su personalidad o en su defecto anexar la copia de la lista de raya o de nómina de pago, documentales que hacen prueba plena de que esta legalmente autorizado para representar a la persona moral, es decir, que efectivamente trabaja en la empresa con el respectivo cargo de confianza, teniendo facultades amplias de sustituir a la persona moral en cualquier decisión que favorezca a su representado y no viole los derechos del trabajador, esto en razón de que la ley no debe conformarse con un abogado que cuenta con un poder notarial para pleitos y cobranzas, por que dicho poder no incorpora la calidad de trabajador de confianza.

Cotidianamente la audiencia de conciliación se reduce a un mero trámite del juicio laboral, sin dar la importancia que merece la conciliación, pues con ella se evitarían largos juicios, los conflictos resultan difíciles de apreciar y dirigir sobre todo cuando se trata de tomar, una determinación como suele ser cuando un trabajador y un patrón se enfrentan ante una autoridad para tratar de resolver un problema, lo cual no sucedería si las Juntas contaran con personal que tenga objetividad para saber conciliar a las partes y no solamente dedicarse a llevar el procedimiento laboral dejando atrás la conciliación entre las partes.

De lo anterior creemos que debe fortalecerse la conciliación con la eficaz aplicación de la fracción II del Artículo 876 que advierte “La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio“, este precepto debería ir encaminado a que el personal de la Junta este capacitado para desarrollar la conciliación, contara con cursos o conferencias que los especializara en materia conciliatoria, desarrollando conciencia de la importancia de conciliar a las partes de manera eficaz y apegada a derecho, quienes contando con los conocimientos y manejo práctico de la legislación laboral, debe mostrar signos de imparcialidad a favor de alguna de las partes y un singular cuidado de no confrontarlas, haciendo más grande el conflicto,

para de ésta manera poner fin al conflicto.

Así también radica la importancia de que se desarrollen programas de actualización de una intensa gama de conocimientos jurídicos, laborales, e incluso realidades socioeconómicas y habilidades psicológicas, a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posee este momento procesal e incluso contar con capacitación que proponga las bases de conciliación, sirviéndose de ciertas tácticas y argumentos efectivos para hacer ver a las partes los inconvenientes que implica persistir en llevar el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias.

Es preciso aclarar que lo anterior no supone que las Juntas no sean eficaces, sino que lo que se pretende es hacer notar que para inducir a las partes afectadas por un conflicto laboral, no sólo se requiere de conocimientos jurídicos sino de algunas otras características o cualidades personales que puedan ser adquiridas mediante una constante preparación. Requiere también de una intensa dedicación por parte de quien la pretende hacer valer, para allegarse de todos los elementos necesarios para convencer a los contendientes no sólo en la etapa de conciliación sino en cualquier estado del procedimiento. Otras cualidades son el tener un amplio criterio, e ingenio así como iniciativa para lograr convencer a las partes, debido a que cada uno de los asuntos a conciliar es distinto.

En la actualidad los encargados de ventilar los asuntos lo hacen de una manera rápida por la presión del tiempo y lo largo que es el juicio por lo que se debe desarrollar una cultura laboral, a base de cursos o conferencias que enseñe a los que integran la Junta, las ventajas de llegar a un arreglo por la vía conciliatoria para tratar de lograr una estabilidad laboral a favor tanto de los mismos afectados como de la propia Junta, que permita conseguir un arreglo entre las partes antes de llegar a la etapa del arbitraje, sin que ello implique renuncia de algún derecho y dentro de un ámbito de cordialidad mutua de las partes dejando plasmada su voluntad y consentimiento en un convenio que deberá ser aprobado por las autoridades laborales.

En este sentido se pretende implementar el dialogo con cada uno de los contendientes, que permita a la Junta conocer mejor a las partes en el conflicto y en consecuencia lograr convenir a las partes, previo su estudio del expediente por parte del juez, y propondrá a las partes alternativas de solución al juicio, de igual manera, las propias partes, pueden hacer propuestas de arreglo , para que en caso de llegar a un convenio éste no traiga consigo la renuncia a los derechos consagrados al trabajador que se hayan generado por la relación laboral y por lo que hace al patrón, la indemnización que deba cubrir al trabajador no le resulte un menoscabo patrimonial para su empresa, sin el riesgo de tener que cerrar la fuente de trabajo debido a un conflicto laboral, por los riesgos que implica, por las condenas del juicio, que al sumarse reportan cantidades en miles de pesos, esforzándose todos por alcanzar la conciliación.

Es por demás importante señalar la fracción III del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “Si las partes llegaran 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“; Una vez que las partes llegan a un acuerdo, éste servirá de base para formular el convenio respectivo que irá revestido de las formalidades que al respecto determine la legislación; lo común es que se levante un acta en la que se consigne en forma detallada, el acuerdo a que han llegado las partes y que dicho convenio se deposite ante la autoridad jurisdiccional para que se eleve a la categoría de laudo y las partes estén de acuerdo en acatarlo.

Concluido el período conciliatorio con la intervención directa de las autoridades o sin éstas, esto es, habiéndose avenido únicamente las partes, dicho acuerdo, no se eleva a la categoría de laudo o sentencia, por lo que es necesario que se ratifique ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y alcanza el carácter de convenio. El citado convenio al cual llegaron las partes es elevado a la categoría de laudo o sentencia a petición de aquéllas ante los tribunales del trabajo, siempre y cuando

las cláusulas del mencionado convenio no sean contrarias a la moral ni a las buenas costumbres, ni a la misma ley, como consecuencia que no implique la renuncia a los derechos del trabajador.

Resulta importante que se le de publicidad a la conciliación, esto es, que las partes reciban una orientación de la autoridad que busque el entendimiento directo y amigable de las partes, la importancia del convenio y sus bases para que este sea aprobado por la Junta, su cumplimiento y sus consecuencias, además, dándoles a conocer sus derechos y obligaciones laborales, para que no renuncien a ellos, advirtiéndoles a los interesados, sobre las ventajas de abreviar la controversia, lograr que ambas partes cedan un poco en sus pretensiones, a fin de facilitar la integración de la conciliación y que ésta resulte satisfactoria y justa para ambas partes.

Generalmente en los asuntos individuales, difícilmente dan pie para reclamaciones ulteriores, lo que pone claramente de manifiesto la intención del legislador de hacer efectivos de inmediato a los laudos, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 845, la Ley Federal del Trabajo, no establece el concepto de cosa juzgada, se limita a disponer que contra las resoluciones laborales no procede recurso alguno, lo que en sí mismo determina su naturaleza ejecutoriada, siempre y cuando la Junta apruebe los convenios que no contenga renuncia a los derechos de los trabajadores

El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada, tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica en el proceso, esto es, que una vez celebrado tal convenio y debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia a los tribunales.

Si bien es cierto que en las hipótesis previstas en la fracción IV del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "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” no se prevé alguna disposición que señale la directriz a seguir cuando las partes en el período de conciliación, suspendan la audiencia por más de una vez; es de advertir que la falta de norma expresa sobre ese aspecto, no quiere decir que aquélla se encuentre impedida para acordar favorablemente el diferimiento, ello con el objeto de que la demandada se entere de la nueva fecha de la audiencia, ya que en la práctica hay negociaciones que no siempre terminan en el plazo de suspensión de la primera audiencia, por lo que las partes se ven precisadas a suspenderla en la búsqueda de un arreglo satisfactorio para ambas partes.

La ley precisa que el diferir la audiencia de conciliación, debe contar con un motivo justificado, es cual es, para llegar a un acuerdo, mismo que no se da en muchas ocasiones, que como opción difieren la audiencia, para retardar el procedimiento, ganar tiempo y buscar propuestas para su beneficio que lo único que logran es obstaculizar la conciliación, agravan el problema y terminan en la vía del arbitraje.

La Ley Federal del Trabajo vigente establece los apercibimientos en caso de no presentarse cualquiera de las partes a las audiencias, pero estos apercibimientos han resultado ineficaces porque no resuelven los problemas que se pueden presentar durante un juicio laboral, debido a que la multa u otras medidas no se llevan a cabo y en caso de llevarse a cabo la cantidad de la multa de siete veces el salario mínimo general, es muy pequeña, misma que no obliga a las partes a presentarse al juicio, a lo cual solicitamos se aplique lo dispuesto por la Ley, de forma que obligue a las partes.

Lo anterior debería aplicarse a los diferimientos de las audiencias, debido a que la fracción IV del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, es ajena a la realidad, la cual autoriza a suspender la audiencia por una sola vez, lo que originaría perjuicios al trabajador al aceptar una propuesta patronal bajo presión ya que el patrón buscaría una propuesta favorable a su persona, en cambio el trabajador con menos habilidad es más susceptible de aceptar una propuesta ventajosa.

La petición que efectúan las partes solicitando el diferimiento de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas por estar en “pláticas conciliatorias”, está prevista por la ley para evitar que el asunto llegue al arbitraje e implica no sólo que el actor convenza al que demanda que tiene la razón, sino que éste también haga ver a aquél que es injusta su reclamación.

En párrafos anteriores señalamos a la fracción I que obliga a las partes a comparecer a la etapa conciliatoria en forma personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y la fracción VI del Artículo 876 impone “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”, esta fracción obliga a las partes también a presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquél caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación, pero en el supuesto de haber comparecido personalmente a la conciliación, debe entenderse que la comparecencia a la etapa de demanda y excepciones podrá ser por cualquiera otro de los medios que la ley establece.

Lo anterior en razón de que si el apoderado o representante legal de la demandada comparece en la fase conciliatoria y exhibe los documentos necesarios para acreditar su personalidad y ésta se le reconoce por la Junta responsable y aceptada por el actor, se debe tener por acreditada para todas las etapas del juicio laboral, porque sin el reconocimiento para conciliar, no se hubiera celebrado esa fase conciliatoria.

La correcta interpretación de la fracción en cuestión se advierte que la obligación de comparecer personalmente a la etapa de demanda y excepciones tiene entre otras finalidades la de que se acuda ante la Junta respectiva para un nuevo intento de avenimiento entre las partes, pues esta etapa de demanda y excepciones comenzará con la exhortación que haga el Presidente de la Junta para que las

partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. La naturaleza real y jurídica de la etapa conciliatoria, puede decirse que se extiende hasta la primera parte de la siguiente (de demanda y excepciones), en cuanto se refiere a la exhortación de avenimiento que debe hacer el Presidente de la Junta es, concretamente, el de que las partes diriman el conflicto voluntariamente sin que el desacuerdo a que puedan llegar tenga, consecuencias perjudiciales para ellos.

Si bien es cierto que la fracción VI del Artículo 876 exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicando el periodo de arbitraje cobra aplicación el Artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo que dispone “las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y que tratándose de persona moral su apoderado debe acreditar la personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, según lo previene la fracción III de este precepto.

De lo anterior se desprende que es obligatorio que se presente el nombramiento que acredite su personalidad, que hace prueba plena de que esta legalmente autorizado para representar a la persona moral, es decir, que efectivamente trabaja en la empresa con el respectivo cargo de confianza, teniendo facultades amplias de sustituir a la persona moral en cualquier decisión que favorezca a su representado, esto en razón de que la ley no debe conformarse con un abogado que cuenta con un poder notarial para pleitos y cobranzas, porque dicho poder no incorpora la calidad de trabajador de confianza. La eficaz aplicación del Artículo 876 traería como consecuencia que las Juntas no se encontraran tan saturadas por el exceso de trabajo, debido a las demandas que actualmente en un 50 por ciento se arreglan en la etapa conciliatoria.

CONCLUSIONES

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

SEGUNDA.- Desde lo que es la naturaleza jurídico procesal de la conciliación, se denota la posibilidad de evitar un largo y tedioso juicio a través de ofrecer algunos medios conciliatorios que no siempre satisfacen completamente las pretensiones de las partes pero, cediendo cada una de ellas en una cierta parte de sus reclamaciones, la conciliación ha demostrado ser una forma ideal y eficaz de arreglo pacífico de controversias.

TERCERA.- La conciliación es fundamental dentro del Derecho del Trabajo, ya que juega un papel de mucha importancia en el afán estatal de solucionar pronta y pacíficamente conflictos de tanta trascendencia social como lo son los que se dan en el campo de las relaciones de trabajo que protegen el bien jurídico tutelado, esto es, la subsistencia del trabajador y su familia.

CUARTA.- En la actualidad, la conciliación, constituye una etapa procesal que no se le da la debida importancia como instrumento para la solución de los conflictos individuales y obrero patronales que se ventilan en las Juntas, pero que requiere

para su práctica y efectividad de una intensa gama de conocimientos jurídicos, laborales, en los encargados de las Juntas a fin de convencer a las partes de la trascendencia de esta etapa procesal.

QUINTA.- La necesidad de la conciliación en las Juntas es que las partes comparezcan personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, cuya función principal sea la de acercar a los contendientes a un arreglo satisfactorio para que a través de la conciliación diriman sus diferencias.

SEXTA.- La importancia de la conciliación se da en razón que la misma se debe efectuar mediante el personal adecuado; es decir, con aquellas personas que demuestren tener amplio conocimiento de la ley, así como tener buen manejo de las relaciones humanas, pues uno de los factores que ha determinado la mala aplicación de la etapa conciliatoria ha sido la falta de personal jurídico especializado.

SÉPTIMA.- Para robustecer la mayor aplicabilidad de la conciliación dentro de los procedimientos laborales es necesario que por medio de los convenios queden satisfechas las demandas de los trabajadores, sin que esto implique que las empresas tengan que otorgar prestaciones que no estén a su alcance.

OCTAVA.- Actualmente en nuestro país, en el ámbito jurídico la conciliación será el camino más viable para lograr la solución de los conflictos de manera pronta y expedita a favor de los intereses de la sociedad, eficaz para reducir un gran número de conflictos.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel, Derecho Burocrático Mexicano, tercera edición, Porrúa, México, 2002;
- 2.- ARAGONESES ALONSO, Pedro, Proceso y Derecho Procesal, Aguilar, Madrid, 1960;
- 3.- ARMIENTA CALDERON, Gonzalo M., Teoría General del Proceso, Porrúa, México, 2003;
- 4.- ASCENCIO ROMERO, Ángel, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México, 2000;
- 5.- BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, Porrúa, México, 1980;
- 6.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford, México, 2000;
- 7.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, segunda reimpresión, Trillas, México, 1994;
- 8.- BRISEÑO SIERRA, Humberto, Derecho Procesal, Volumen I, Cardenas, México, 1969;
- 9.- BUEN L., Néstor De, Derecho Procesal del Trabajo, décimo segunda edición, Porrúa, México, 2002;

- 10.- CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, Vol. I, tercera edición, Heliasta, México;
- 11.- CHARIS GÓMEZ, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Porrúa, México, 2000;
- 12.- COUTURE, Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Depalma, Buenos Aires, 1990;
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, décimo sexta edición, Porrúa, México, 1997;
- 14.- DÁVALOS, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1991;
- 15.- DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, cuarta edición, Porrúa, México, 1992;
- 16.- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. I, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1976;
- 17.- DELGADO MOYA, Rubén, Antología de Derecho Procesal del Trabajo, SISTA, México, 1989;
- 18.- DELGADO MOYA, Rubén, “Acción y Defensa”, En: Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997.
- 19.- DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952;
- 20.- DE PINA, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, décima edición, Porrúa, México, 1978;
- 21.- DE ZAVALA, Lorenzo, Ensayo Histórico de las Revoluciones de México desde 1808 hasta 1830, Fondo de Cultura Económica, México, 1985;

- 22.- FLORES GARCÍA, Fernando, Teoría General de la Composición del litigio, Porrúa, México, 2003;
- 23.- FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, vigésima edición, Porrúa, México, 1984;
- 24.- GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, novena edición, Oxford, México, 2001;
- 25.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, décimo octava edición, Porrúa, México, 1994;
- 26.- HERNANDEZ HERNANDEZ, Iván, “La Personalidad”, En: Derecho Procesal del Trabajo, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1997.
- 27.- IBARRA FLORES, Román, Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano, Porrúa, México, 2002;
- 28.- MARGADANT S., Guillermo Floris, El Derecho Privado Romano, Esfinge, México, 1993;
- 29.- MORALES PAULIN, Carlos A., Derecho Burocrático, Porrúa, México, 1995;
- 30.- OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso, Harla, México, 1996;
- 31.- OVALLE FAVELA, José, Comentarios a la Ley Federal de Protección al Consumidor, segunda edición, McGraw-Hill, México, 1995;
- 32.- OVALLE FAVELA, José, Derecho del Consumidor, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2000;
- 33.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1975;

- 34.- SÁNCHEZ BRINGAS, Enrique, Los Derechos Humanos en la Constitución y en los Tratados Internacionales, Porrúa, México, 2001;
- 35.- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, McGraw-Hill, México, 1999;
- 36.- SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1994;
- 37.- SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, McGraw-Hill, México, 2000;
- 38.- SANTOYO VELASCO, Rafael, Justicia del Trabajo, Trillas, México, 2001;
- 39.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Prontuario Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 2001;
- 40.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, Trillas, México, 2003;
- 41.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, quinta edición, Porrúa, México, 1980;
- 42.- TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1978;

LEGISLACIÓN

- 1.- Agenda Civil del Distrito Federal, quinta edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2005;
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalío, Legislación Laboral, LIMUSA, México, 1989;

- 3.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Ley Federal del Trabajo, vigésimo cuarta edición, Esfinge, México, 2003;
- 4.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, décima quinta edición, Ediciones Barocio, México, 2005;
- 5.- DE BUEN L., Néstor, Compilación de Normas Laborales, Tomo I y II, Porrúa, México, 2002;
- 6.- HERRÁN SALVATTI, Mariano y Carlos F. Quintana Roldán, Legislación Burocrática Federal, 2ª edición, Porrúa, México, 1998;
- 7.- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 42ª edición, Porrúa, México, 2004;

DICCIONARIOS

- 1.- CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giolandini, Diccionario de Derecho Social, Editores Rubinzal y Culzoni, Argentina, 1978;
- 2.- CHAVES CASTILLO, Raúl, Diccionarios Jurídicos Temáticos, Vol. IV, segunda serie, Derecho Laboral, Oxford, México, 2002;
- 3.- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, trigésimo tercera edición, Porrúa, México, 2004;
- 4.- Diccionario de la Lengua Española, Tomo II, vigésima primera edición, Real Academia Española, Madrid, 1992;
- 5.- Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo XVIII Lega-Mand, Buenos Aires, 1990.

6.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo II, C-CH, Tomo V, M-P, UNAM, México, 2002;

JURISPRUDENCIA

- 1.- www.juntalocal.df.gob.mx/iformeanualreal2004.pdf.
- 2.- www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0161.htm.
- 3.- www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0132htm.
- 4.- www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302_0136.htm.
- 5.- www.stps.gob.mx/01_oficina/05cgpeet/302-0137.htm.