



UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“LA CONCILIACIÓN COMO FORMA IDÓNEA DE
SOLUCIÓN DE LA CONFLICTIVA LABORAL;
DURANTE EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO
LABORAL”.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

GABRIELA SÁNCHEZ HURTADO

DIRECTOR DE TESIS

Lic. Ernesto Cruz Hernández

REVISOR DE TESIS

Lic. María Teresa Eva Calvillo Zamudio

COATZACOALCOS, VER.

2006.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	Pág.
	1

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema.....	7
1.2 Justificación del Problema.....	7
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivos Generales.....	9
1.3.2 Objetivos Específicos.....	10
1.4 Formulación de la Hipótesis.....	10
1.5 Identificación de Variables.....	11
1.5.1 Independientes.....	11
1.5.2 Dependientes.....	11
1.6 Tipo de Estudio.....	11
1.6.1 Investigación Documental.....	11

1.6.1.1 Bibliotecas Públicas	12
1.6.1.2 Bibliotecas Privadas	12

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

2.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo Mexicano	13
2.1.1 Origen del Derecho del Trabajo en México.	13
2.1.1.1 La Colonia.	13
2.1.1.2 Los Sentimientos de la Nación.	14
2.1.1.3 La Constitución de 1857.	15
2.1.1.4 La Constitución de 1917.	16
2.1.1.5 Otros Ordenamientos	20
2.1.2 Conceptos generales.	22
2.1.2.1 Conceptos de Derecho.	22
2.1.2.2 Concepto de Trabajo.	23
2.1.2.3 Concepto de Derecho del Trabajo	23
2.1.3 Leyes que Regulan el Trabajo	26
2.1.3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	27
2.1.3.1.1 Artículo 123 Apartado A	28
2.1.3.1.2 Artículo 123 Apartado B	29

2.1.3.2 Ley del Trabajo.	29
2.1.3.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931	30
2.1.3.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1970	31
2.1.3.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado	34

CAPÍTULO III

DE LAS FIGURAS JURÍDICAS EN EL PROCESO LABORAL

3.1 Derecho Procesal del Trabajo	37
3.1.1 Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1917	40
3.1.2 Garantías Constitucionales en el Proceso Laboral	42
3.1.3 Principios del Derecho Procesal Laboral.	47
3.1.4 Los Procedimientos Laborales	53
3.1.4.1. El Procedimiento Ordinario Laboral.	54
3.1.4.1.1 Etapas del Procedimiento Ordinario Laboral	55
3.1.4.1.2 La Conciliación como Principios de Inmediatez y Celeridad	68
3.1.5 Las Partes en el Proceso Laboral	68
3.1.5.1 El Trabajador y el Patrón.	69
3.1.6 Conflictos Laborales.	71

3.1.7 Autoridades en el Proceso Laboral.	75
3.1.7.1 Administrativas.	76
3.1.7.1.1 La Secretaría de Trabajo y Previsión Social	76
3.1.7.1.2 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.	77
3.1.7.2 Jurisdiccionales	79
3.1.7.2.1 Fuero Federal.	79
3.1.7.2.2 Fuero Común.	87

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.1 Naturaleza de la Conciliación	91
4.1.1 Conceptos.	93
4.1.2 Características	94
4.1.3 Beneficios de la Conciliación.	96
4.1.4 Variables de la Conciliación.	97
4.1.5 El Conciliador	98
4.1.5.1 Su importancia.	99
4.1.6 Como medio alternativo de solución.	100
CONCLUSIONES.	101
BIBLIOGRAFÍA.	106

INTRODUCCIÓN

La vida moderna, como su dinámica, imprime a todas las relaciones humanas una celeridad agobiante. El hombre moderno, piensa y actúa con rapidez, como otros tantos productos, ésta idea nos ha sido vendida por el consumismo capitalista de hoy.

En este vertiginoso carrusel los conflictos que lógica y necesariamente surgen de la diversidad de individualidades que integran el contexto social en que se está desarrollando nuestra vida reclaman una solución “pronta y expedita”

Los tradicionales esquemas judiciales y administrativos, caracterizados por su lentitud, no corresponden a la dinámica social moderna, por lo que resulta anacrónico.

Ello determina la necesidad imperiosa de contar con procedimientos que respondan adecuadamente a la verdad de las relaciones sociales, sin que se pierdan ni se orillen los valores tradicionales que persigue la administración de la justicia, como son:

La Seguridad Jurídica, el Bien Común y la Paz Social

Por su capacidad de responder a esa necesidad, ha cobrado importancia la conciliación, dentro del procedimiento ordinario laboral, como una forma de solución de los conflictos.

La conciliación, que existe en todos los sistemas jurídicos, como en forma paraprocesal de resolución de los conflictos, ha sido institucionalizada en forma relativamente frecuente e incorporada en los procesos regulados por la legislación.

Y es en el campo del Derecho Laboral donde, por la naturaleza característica de los intereses que se ponen en juego y las hondas repercusiones que sus resultados tienen en el ámbito de la sociedad y la economía, la conciliación cobra especial importancia.

En el presente estudio se abordan temas de gran relevancia para el sistema jurídico mexicano, pues no se debe perder de vista que la conciliación ha sido, es y seguirá siendo el medio idóneo de solución de los conflictos, entre ellos los laborales, por eso es necesario estudiar con detenimiento los antecedentes del Derecho del Trabajo en México, y en especial el Derecho Procesal del Trabajo, así como los procedimientos laborales, profundizándonos en el procedimiento ordinario laboral y sus etapas ya que ésta investigación recordará que la conciliación es el medio factible para resolver un conflicto, que su propia

naturaleza y la conformidad de las partes lo permitan, dentro de dicho procedimiento en cualquiera de sus etapas, pues no se debe de ver a la conciliación como una obligación de trámite, sino como el canal propio y adecuado para lograr abatir las excesivas cargas de trabajo que imperan actualmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es de destacar que las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su nacimiento a la vida jurídica al crearse la conciliación, como la forma idónea de avenir a las partes en los conflictos donde los factores de la producción son partes, de ahí que en el presente trabajo sea materia de estudio las Juntas de Conciliación y Arbitraje vistas como autoridades en el proceso laboral, pues es ante ellas donde se robustece la necesidad de darle a las Juntas el carácter de conciliadoras, incitando a las partes en cualquier momento a llegar a un arreglo, por lo que para tal fin dichas autoridades deberán de allegarse de un conciliador, quien contará con las habilidades para convenir, es decir, para buscar el punto exacto en la conflictiva laboral, regulando los intereses de las partes para llegar a un armonioso arreglo.

Al abordar este tema de estudio, el primer planteamiento que debemos hacernos apunta a saber qué debe entenderse por conciliación, así como las características que la misma debe revestir en su aplicación en el proceso laboral, de ahí que la finalidad del presente trabajo es ilustrar al lector sobre la importancia de la misma, pues si queremos ser explícitos en el desarrollo de la presente

investigación, tendremos que reconocer que, en materia de conciliación, tanto la legislación como la doctrina jurídica mexicana le han dado poca relevancia. Esta injustificada apatía hacia el estudio de la conciliación, es lo que nos ha orillado a analizar la importancia que la misma tiene por su propia naturaleza, pues conciliación es: El acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin necesidad de agotar todos los trámites legales); pues de ahí la relevancia de reconsiderar y retomar a la conciliación como el acuerdo de pronto fin.

A través de nuestro análisis, el lector irá adquiriendo conciencia que en nuestro sistema jurídico laboral, la figura central, creadora de las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo es la conciliación en sí, pues queda demostrado, en la práctica, que los trámites ante las Juntas se han vuelto engorrosos, llevando con ello desgastes tales como físicos, económicos, entre otros de igual valor, haciendo al procedimiento largo, tedioso e innecesario, pudiendo obtener en un menor tiempo posible, por medio de la conciliación, la solución del problema laboral, claro está siempre cuidando la equidad entre las partes.

La presente investigación tiene como principal objetivo demostrar que la finalidad del legislador, al establecer en el procedimiento ordinario laboral la figura jurídica de la conciliación, no es con el fin de utilizarla como una excusa o arma para dilatar el procedimiento y menos para crear vicios que lleven a la

prolongación de los juicios, tal y como en la práctica de forma indebida se realiza por los litigantes, sino que la finalidad es que las partes expongan de manera general su pretensión, allegando al conciliador laboral preparado profesionalmente para ello, de los medios necesarios para lograr la equidad en el conflicto, logrando así; una sencillez en la solución de la conflictiva laboral evitando con ello entrar a un procedimiento que puede ser, en muchos de los casos innecesarios.

Se dirige el desarrollo de la presente investigación a la persona interesada en tener un conocimiento vasto sobre la importancia de la conciliación, como la forma idónea de solucionar los conflictos laborales que por su propia naturaleza así lo ameritan, además crear conciencia en los litigantes para que eviten dar mal uso de esta etapa, y por el contrario, se desarrolle la conciliación con la seriedad que ésta requiere, de igual forma tiene como finalidad crear conciencia a la autoridad laboral que como función innata le asiste la obligación de concederle valor a todas y cada una de las etapas que integran el procedimiento ordinario laboral, y siendo la conciliación una de ellas, el conciliador debe estar preparado de forma profesional para que pueda instar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, sin que se entienda que la función del conciliador fenece al estar las partes inconformes con todo arreglo conciliatorio en la primera etapa, ya que en el caso de que dichas partes en cualquiera de las fases del procedimiento ordinario laboral tengan la determinación de conciliar, el funcionario competente debe retomar su actividad conciliatoria, en virtud de que no se debe de perder de vista que las Juntas de Conciliación y Arbitraje surgieron a la vida jurídica, para avenir a las

partes a llegar a un arreglo conciliatorio, luego entonces éstas deben procurar en primera instancia el buen desahogo de la conciliación. Esperando que este trabajo de investigación despierte el interés en los lectores para reivindicar a la conciliación y tener así un proceso laboral pronto y expedito, administrándose una equidad entre las partes.

CAPÍTULO I

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Por qué es la Conciliación la forma idónea de solución de la conflictiva laboral, durante el Procedimiento Ordinario Laboral?

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Desde la Supremacía Constitucional, se exige la aplicación de una Justicia pronta y expedita; principio que adoptan las Leyes Reglamentarias, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, pero el problema radica al momento de la aplicación de las mismas por los órganos Administrativos y/o Judiciales, los cuales son caracterizados por la lentitud con la que desahogan los procedimientos.

Es aquí donde cobra importancia la Conciliación como el medio idóneo para la solución de los conflictos, puesto que permite la culminación de los mismos,

favoreciendo con equidad los intereses de las partes, sin tener que agotar todos los pasos que conlleva un procedimiento, ahorrándose en el conflicto valiosos recursos como lo son: Tiempo, Dinero y Esfuerzo.

La importancia de la Conciliación se remarca en el Derecho Laboral, al considerarla en el Procedimiento Ordinario como la fase principal del mismo, recayendo luego entonces forzosamente la aplicación de este principio a las Juntas Laborales, por lo que el fin de esta investigación se avoca a crear conciencia tanto a los funcionarios integrantes de dichas Juntas como a las partes en conflicto; en que es precisamente la conciliación el medio mas ágil de solución de los conflictos; pero cabe aclarar que la Conciliación únicamente funcionará si los conciliadores laborales cuentan con una preparación profesional, con conocimientos de Derecho Laboral, investidos de credibilidad y certeza jurídica, seguridad de protección para con los intereses y patrimonio de las partes, lográndose así un abatimiento considerable de juicios laborales.

Lo anterior, atendiendo a la celeridad y rapidez en que vive, piensa y actúa el hombre moderno, así como a la obligatoriedad de cumplir con el Principio Constitucional de una Justicia Pronta y Expedita, garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el motivo primordial de esta investigación es entonces, explicar los grandes beneficios que atrae colocar a la Conciliación en materia laboral como el medio idóneo de

culminar las controversias laborales salvaguardando los intereses de las partes, lográndose así una Equidad Laboral.

De un estudio pragmático, estamos convencidos de que en la actualidad la Conciliación es el medio eficaz para la conclusión de aquellos expedientes laborales que por su propia naturaleza así lo ameriten, ya que tanto las partes en conflicto como las propias Juntas Laborales obtendrían importantes beneficios, entre los cuales podemos enumerar; para las Juntas Laborales, se estaría ante una disminución en la excesiva carga de expedientes laborales susceptibles de arreglo conciliatorio. Para las partes en litigio: una celeridad en la solución de la conflictiva laboral, permitiendo consecuentemente el ahorro, tanto en esfuerzo físico y mental como en dinero.

Aclarando que esta investigación cuenta con argumentos bastantes y suficientes para sustentar la hipótesis de que la Conciliación es la forma idónea de solución de controversias laborales; dentro del Procedimiento Ordinario Laboral.

1.3OBJETIVOS

1.3.1Objetivo General

Analizar la importancia de la Conciliación como forma idónea de terminación de los conflictos laborales, durante el Procedimiento Ordinario laboral

1.3.2 Objetivos Específicos

Analizar y estudiar el concepto de Conciliación en el ámbito jurídico y en materia laboral.

Realizar un estudio sobre la trascendencia jurídica de la Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral.

Realizar un estudio dogmático de la figura jurídica del conciliador en materia laboral.

Estudiar las etapas del Procedimiento Ordinario Laboral, en la Audiencia de Ley, prevista en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En materia laboral, durante el Procedimiento Ordinario Laboral, la Conciliación es la solución mediata a la conflictiva Laboral; atendiendo a que en la actualidad impera el retraso para la culminación de los Juicios Laborales a consecuencia de la incorrecta Impartición de Justicia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, derivándose con ello no solo perjuicios a las partes en litigio, sino a la misma Autoridad Laboral, ya que prolongar el seguimiento de los juicios lo único que se obtiene es el rezago de los mismos; en virtud de que no se

cuenta con formas idóneas para conciliar, de ahí que esta solución mediata no cumple su fin.

1.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

Las variables constituyen uno de los elementos de una hipótesis y pueden ser de dos tipos: variable independiente o variable dependiente.

1.5.1 Variable Independiente

La Conciliación en el Procedimiento Ordinario Laboral.

1.5.2 Variable Dependiente

La Conciliación como forma idónea de solución de la conflictiva laboral.

1.6 TIPO DE ESTUDIO

1.6.1 Investigación Documental

La presente investigación busca demostrar que dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, es la Conciliación la forma idónea de solucionar la conflictiva laboral, porque la Administración de la Justicia está obligada a cumplir con el principio Constitucional de una Justicia Pronta y Expedita.

1.6.1.1 Bibliotecas Públicas

- Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI

Dirección: Avenida Universidad Km. 8

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

1.6.1.2 Bibliotecas Privadas

- Biblioteca de la Universidad Villa Rica

Campus Coatzacoalcos

Dirección: Avenida Universidad Km. 8

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

- Biblioteca de Petróleos Mexicanos

Dirección: Avenida Ignacio de la Llave No. 101, Col. Centro

Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO

2.1 Antecedentes del Derecho del Trabajo en México

2.1.1 Origen del Derecho del Trabajo en México

Es conveniente retroceder al nacimiento del Derecho del Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedente al estudio sobre temas específicos y a los que nos dedicaremos en los capítulos siguientes. A lo largo de la vida cotidiana, ha quedado demostrado que la historia es la fuente reveladora del acontecer, pues al pretender prescindir de ella, se corre el riesgo de cometer los mismos errores del pasado; por tal circunstancia la misma cobra una principal importancia para el estudio de este trabajo de investigación.

2.1.1.1 La Colonia

En la Colonia, surgen los mandamientos conocidos como “Leyes de Indias”, de 1561 a 1769. En ellos se encuentran prevenciones que limitan la jornada de

trabajo, contempla al salario mínimo, señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el fin que las mantenía en aplicación era más bien el humanitario y Cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que defendieron a los indígenas o de algunos Virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

Aunque el trabajo en el México prehispánico no fue reglamentado, es verdad que estuvo regido por la Costumbre.

Con la anterior aclaración, se puede decir que el primer intento de reglamentación para el trabajo en nuestra patria lo constituyeron las Leyes de Indias, ordenamiento cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil por la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los encomenderos. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

Algunos autores, por ejemplo Euquerio Guerrero, consideran que las Leyes de Indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias, actos de piedad, etc.

2.1.1.2 Los Sentimientos de la Nación

Es un conjunto de pensamientos redactados por José María Morelos y Pavón, el 14 de septiembre de 1813 en Chilpancingo, Guerrero, los cuales no rebasaron

los límites de la sana intención ya que siguieron aplicándose los ordenamientos españoles.

Un ideología que podría tener un equilibrio en las condiciones de trabajo lo es:

“Que como la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejoren sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto”¹.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente como tal.

2.1.1.3 La Constitución de 1857

El liberalismo europeo tiene relación en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del Estado deja que por si mismo los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4º y 5º de esa Constitución, que obedecen a la misma tendencia, mismos que a la letra dicen:

¹ <http://www.worldpolicy.org/globalrights/mexico/1813-Morelos.html>

Artículo 4.- Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto, y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida, o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.

2.1.1.4 La Constitución de 1917

El Derecho del Trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro de 05 de Febrero de 1917. En efecto, el Derecho del Trabajo surgió como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, ya que ése había sido el objetivo principal de la revolución de 1910.

Ahora bien, para tener una idea del nacimiento del Derecho del Trabajo Mexicano, se expondrán las ideas de los pensadores que le dieron vida.

En Veracruz, el 24 de septiembre de 1913, don Venustiano Carranza, señaló:

“Espera el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opónganse las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no es sólo repartir tierras y las riquezas nacionales, ni lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. Es algo más grande y más sagrado: es restablecer la justicia, buscar la igualdad y establecer el equilibrio de la economía nacional”.

Un año después, el doce de diciembre de 1914, el primer jefe anunció la adopción de leyes agrarias que favorecieran la formación de la pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y restituyen a los pueblos las tierras de que fueron injustamente despojados; es ahí donde la legislación se sustenta para mejorar la condición del trabajador rural, del obrero, del minero y, de las clases proletarias; revisión de los códigos civiles, penales y comerciales.

El día 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo a una asamblea constituyente, produciendo el Proyecto de Constitución una honda decepción en la asamblea, ya que ninguna de las forma sociales anunciadas por Carranza en su discurso de Veracruz quedaron aseguradas, insertándose en dicho Proyecto, por cuanto hace al tema del trabajo, la autorización al Congreso para legislar en materia de trabajo y la limitación a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo.

Los diputados de Veracruz y Yucatán ofrecieron un proyecto de reforma al artículo 5º del Proyecto presentado por Carranza proponiendo la inserción de normas en favor de los trabajadores, recibiendo dicha propuesta ataques por ilustres abogados argumentando que los diputados deberían reservarse para cuando se discutiera la facultad del Congreso federal para legislar en materia de trabajo.

Continuando con los debates, el diputado por Yucatán, Héctor Victoria expuso lo siguiente:

“El artículo quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etcétera”.

En otra parte de su discurso, señaló:

“Cuando hace días en esta tribuna, un diputado obrero con un lenguaje burdo tal vez, pero con la sinceridad que se nota en los hombres honrados, dijo que en el Proyecto de Constitución el problema del trabajo no se había tocado más que

superficialmente, dijo en gran verdad. Es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletariados; ¡allá, a lo lejos!”.

El diputado Heriberto Jara Corona, muy acertadamente, refutó a la doctrina tradicional sosteniendo que de no consignarse en la Constitución algunas cuestiones de trabajo como la jornada máxima, la Constitución le quedaría al pueblo como un traje de luces; criterio con el cual coincidimos.

El diputado Froylán C. Manjarrez, propuso que se estableciera en la Constitución un capítulo o título especial respecto a cuestiones de trabajo.

En uso de la palabra, Alfonso Cravioto dijo:

“Insinúo la conveniencia de que la comisión retire, si la asamblea lo aprueba, todas las cuestiones obreras que incluyó en el artículo quinto, a fin de que, con toda amplitud, presentemos un artículo especial que será el más hermoso de nuestros trabajos; pues así como Francia, después de su revolución ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.

Ante la firme decisión de la Asamblea Constituyente para que se legislara sobre Trabajo, Carranza no tuvo otra alternativa que comisionar al Licenciado José Natividad Macías para que se encargara de elaborar un título especial sobre el Trabajo, surgiendo así el artículo 123 que consagra el derecho del trabajo que fue elevado al rango de constitucional.

El derecho del trabajo quedó reglamentado en el artículo 123, convirtiéndose de esa manera la Constitución Mexicana de 1917 en la primera Constitución en contener una declaración de derechos sociales tendientes a proteger a los económicamente débiles.

En conclusión podemos decir que nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo recursos que lo agotaran físicamente o que impidieran una retribución justa. De esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario.

2.1.1.5 Otros Ordenamientos.

Con anterioridad a la Constitución de Querétaro de 5 de febrero de 1917, se expidieron por algunas autoridades de los Estados, decretos relacionados con el trabajo, los que a continuación se mencionan:

- a) El 8 de Agosto de 1914, se expidió un Decreto en el Estado de Aguascalientes por medio del cual se redujo la jornada de trabajo a

nueve horas, descanso semanal, prohibiéndose la reducción de salarios.

- b) En San Luis Potosí, el 15 de septiembre de 1915 se dio un decreto fijando los salarios mínimos.
- c) El día 19 de septiembre de 1915 en el estado de Tabasco se establecieron por decreto salarios mínimos, jornadas máximas de ocho horas de trabajo.
- d) En Jalisco Manuel M. Diéguez, expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.
- e) En el estado de Veracruz, Aguirre Barlanga, el 17 de Octubre de 1915, expidió un decreto sobre jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- f) El 14 de enero de 1918, el Congreso del Estado de Veracruz, expidió su ley del trabajo que tuvo el mérito de ser la primera del país y haber servido de fundamento para la elaboración de otras leyes entre ellas la de 1931.

Como es de observarse, la Ley Federal del Trabajo de 1931, se elaboró catorce años después de haberse consagrado el Derecho del Trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

2.1.2 Conceptos Generales

2.1.2.1 Concepto de Derecho

El Derecho, como producto social, se desarrolla precisamente en los medios humanos más numerosos, bien para crear las normas, acatarlas, aplicarlas o contribuir en su transformación o al nacimiento de otras nuevas.

Por **Derecho** se entiende *el conjunto de normas eficaz para regular la conducta de los hombres, siendo su clasificación más importante la Derecho Positivo y Derecho Natural*².

Para Rosalío Bailón Valdovinos “es la ciencia que estudia las normas que rigen de manera obligatoria la conducta externa del hombre en sociedad”³.

De las anteriores definiciones, al Derecho lo comprendemos como un conjunto de normas jurídicas cuya finalidad es regular la conducta de los individuos en sociedad.

² DE PINA, Rafael Et. al. Diccionario de Derecho. Trigésima Edición, Editorial Porrúa, México 2001, p. 228.

³ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda Edición, Editorial Limusa, México 1999, p. 170.

2.1.2.2 Concepto de Trabajo

Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el Trabajo. Néstor de Buen *“lo considera un sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecuencia de un fin valioso.”*⁴

Para los juristas Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara; Trabajo es la *“Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado.”*⁵

De estos conceptos podemos obtener como dato importante: que el trabajo es una actividad humana, cuya finalidad es la producción del capital.

2.1.2.3 Concepto de Derecho de Trabajo

Antes de entrar al estudio del Derecho del Trabajo, es pertinente detenernos a hacer un análisis relacionado con el citado tema.

Aunque en la actualidad la denominación de Derecho del Trabajo es la que tiene mejor acogida, no es una denominación plenamente satisfactoria, ya que las disposiciones de la Ley y la doctrina no comprenden a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo.

⁴ DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000, p. 19.

⁵ DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 481.

El concepto “derecho del trabajo” es el que más se aproxima al contenido de la disciplina como tal, pero no dudemos que, la fuerza expansiva del derecho laboral, creado por los doctrinarios, en poco tiempo llegue a la coincidencia de ambos conceptos, tal es el caso de la definición que le da De Pina Vara al concepto Derecho Laboral equiparándolo como un sinónimo del Derecho del Trabajo.

Aunque es difícil delimitar en unas cuantas palabras el concepto del derecho del trabajo, pues se suele dejar afuera muchos conceptos que lo incluyen y que son igualmente importantes, trataremos de entenderlo con la ayuda de definiciones que diversos tratadistas y juristas han dado al Derecho del Trabajo:

“Derecho del Trabajo. Conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellos. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc.”⁶

Para el maestro Néstor de Buen “Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social.”⁷

De acuerdo al diccionario jurídico 2000 se entiende por Derecho del Trabajo lo siguiente: “Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden

⁶ DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, pp. 232-233.

⁷ BOLAÑOS LINARES, Rige., Curso de Derecho. Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2000, p. 154.

realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.”⁸

Según el Instituto de Investigaciones Jurídicas lo define de la manera siguiente: “Conjunto de Principios instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social, dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo.”⁹

Eugenio Pérez Botija lo define como: “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”¹⁰

Analizando los conceptos antes citados podemos llegar a la conclusión de que el Derecho del Trabajo, independientemente de que nace como consecuencia de la lucha de los trabajadores por combatir las constantes violaciones a la afectación de sus derechos, no es un conjunto de normas dictadas exclusivamente en beneficio de los trabajadores sino que, son normas que pretenden regular las relaciones obrero-patronales, lo anterior siguiendo con el principio de justicia social, uno de los fines del Derecho de Trabajo.

⁸ Diccionario Jurídico 2000, Concepto: Derecho del Trabajo, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, todos los derechos reservados, DJ2K-856.

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Primera Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000.

¹⁰ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias. Vigésimo Primera Edición, Editorial Esfinge, México 2001, p. 39.

En México, el Derecho del Trabajo está reglamentado con la idea de equilibrar los derechos del trabajador con los del capital, y ello es normal, si se considera el hecho de que tanto el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia; pero no puede negarse que en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, existen disposiciones protectoras de la clase trabajadora.

2.1.3 Leyes que regulan el trabajo

Uno de los puntos que ameritan una especial atención en el desarrollo del presente estudio, es lo relativo a las Leyes que regulan el trabajo en nuestra legislación mexicana; entendiéndose como Ley: “Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.”¹¹

Las leyes son obra de un órgano legislativo y como tal tienen por fuente la voluntad mayoritaria de dicho órgano, pues raramente es aprobada por unanimidad.

En razón de ello, se debe entender por leyes que regulan el trabajo: al conjunto de disposiciones emitidas por el Poder Legislativo encaminadas a regular y lograr el equilibrio de las relaciones obrero-patronales.

¹¹ DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 355.

2.1.3.1 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Derecho del Trabajo, también llamado Derecho Laboral tiene su principal reglamentación en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 05 de febrero de 1917, pues el texto original establecía al Congreso de la Unión la facultad de legislar sobre materia del trabajo y en especial a las Legislaturas de los Estados legislar sobre esta materia atendiendo a las diversas necesidades que existen en cada región. Asimismo se reglamentan derechos de los trabajadores, entre otras; sobre la jornada de trabajo, días de descanso, salario mínimo, trabajo para menores de edad y mujeres embarazadas, horas extraordinarias de trabajo y prerrogativas a los patronos y empresarios.

Es hasta el año de 1929 cuando la facultad concedida a los Estados para legislar sobre materia del trabajo se federalizó, pasando a ser competencia exclusiva del Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondía tanto al Estado como a la Federación.

Esta Constitución es considerada como el primer ordenamiento en contener una declaración de los derechos sociales, cuya finalidad es proteger a los económicamente débiles; ello sin que se deba entender, como una norma protectora únicamente del trabajador, en razón de ello haremos un estudio a los apartados que conforman el artículo 123 constitucional.

2.1.3.1.1 Artículo 123 apartado A

En el apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reglamenta el trabajo que los trabajadores prestan, podría decirse, a la iniciativa privada, o sea, a Empresas Particulares, entendiéndose como tales aquellas cuyo capital no interviene una aportación del Estado. Estableciéndose como garantías mínimas de los trabajadores la jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descansos, protección al salario, participación de utilidades, habitaciones, capacitación y adiestramiento para el trabajo, protección por accidentes y riesgos de trabajo, libertad de asociación profesional, derecho de huelga, etcétera.

Como se desprende de lo anterior, el sentido del legislador relacionado con el apartado “A” del artículo 123 Constitucional es tutelar la relación de trabajo de aquellos trabajadores que por su propia naturaleza prestan sus servicios personales subordinados a Empresas de capital privado, equilibrando así los derechos y obligaciones de los que intervienen en la relación de trabajo.

Es menester señalar que la Ley Federal del Trabajo es la Ley Reglamentaria del artículo 123 en su apartado “A” de nuestra Carta Magna, tema que se analizará con posterioridad en el presente estudio.

2.1.3.1.2 Artículo 123 Apartado B

En el Apartado “B” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reglamentan las relaciones del trabajo del Estado y sus trabajadores, siendo las principales garantías de los servidores públicos; jornada máxima de trabajo, protección al salario, derechos de escalafón y ascenso, derecho de huelga (aunque muy limitado), seguridad social, etcétera.

Como se desprende de lo anterior, la finalidad del legislador al crear el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, es salvaguardar los derechos y lograr el equilibrio de la relación de trabajo subsistente entre el trabajador y el Estado.

La Ley reglamentaria del Apartado “B” es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el cual líneas abajo será materia de estudio.

2.1.3.2 Ley del Trabajo

La primera Ley del Trabajo de que tenemos conocimiento, es la que expidió el general Cándido Aguilar en Veracruz el 19 de Octubre de 1914, creando en ella las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de obreros y patrones, así como dirimir sus diferencias, pero no eran de naturaleza social. Posteriormente, en Yucatán, la Ley de 14 de Mayo de 1915 expedida por el Gobernador del Estado, General Salvador Alvarado, creó el Consejo de

Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y después, en la Ley del Trabajo de 11 de diciembre del mismo año, se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Pero no fue sino hasta el año 1917 en que el Congreso Constituyente que se celebró en Querétaro al triunfo de la Revolución, cuando se estructuran en el artículo 123 de la Constitución, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo.

2.1.3.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931

Fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio quien la promulgó, pero es Aarón Sáenz, entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo a quien corresponde el mérito de su aplicación. El trabajo de gabinete lo harían Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, tres especialistas en Derecho con posterior destino importante en la política, la Administración Laboral y la Universidad. Fue para ellos básico el Anteproyecto Portes Gil enriquecido por la Comisión mixta designada por la Convención de 1928.

En la parte orgánica, la Ley de 1931 adoptó las disposiciones del Anteproyecto Portes Gil excluyendo la figura del Consejo Nacional del Trabajo.

En el Título Noveno de la citada Ley (arts. 440 al 648, inclusive) señaló el procedimiento ante las Juntas y a ese efecto se dividió en VIII capítulos.

Las reglas del procedimiento, establecidas en el capítulo IV, ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban la celebración de una audiencia de **Conciliación**, y otra de **Demanda y Excepciones** que debían verificarse, a más tardar, diez días después de la primera (artículo 511 de la L.F.T. de 1931). Celebrada la de demanda y excepciones se señalaba otra audiencia para el **ofrecimiento y admisión de pruebas** (artículo 521 de la L.F.T. de 1931).

Como podemos observar en la L.F.T. de 1931, aún no estábamos en presencia del principio de concentración ya que en la primera audiencia del juicio ordinario, como lo es en la actualidad, no se llevaban acabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, sino que las Juntas acordaban fechas y horas diferentes para cada etapa. Además, se resalta que desde la creación de esta Ley, ya era la conciliación considerada una de las etapas fundamentales en el procedimiento laboral como forma de solución de los conflictos laborales.

2.1.3.2.2 Ley Federal del Trabajo de 1970

Después de casi cuarenta años de estar en vigor la Ley de 1931 fue derogada y en su lugar se aprobó la Ley Federal de 1970; esto como consecuencia de que la población laboral había evolucionado con mucha rapidez a partir de 1931, obteniéndose cambios en los sistemas de trabajo de la época y una concentración excesiva de empleos en el medio urbano; es por esas circunstancias que el

derecho del trabajo necesita ser actualizado conforme a las necesidades que imperan actualmente, pues si la vida del hombre evoluciona de forma acelerada, es lógico que el derecho debe cambiar y ajustarse a las exigencias propias de la sociedad, y es aquí donde la conciliación cobra una especial importancia, pues si depende del Estado la celeridad para la culminación de los asuntos, en este caso laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben valorar la necesidad de agotar eficazmente la etapa conciliatoria, es decir contar con profesionales con habilidades para conciliar.

Retomando, la nueva Ley entró en vigor a partir del 01 de mayo de 1970, la cual consta de 1010 artículos, divididos en 16 títulos, los cuales regulan, tanto el derecho sustantivo como al derecho adjetivo.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la Ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que por la experiencia eran necesarias.

Algunas de las modificaciones que tuvo esta ley, es que las normas procesales generales ratificaron la oralidad predominante. Hicieron más fáciles las

notificaciones, aligeraron los trámites de los incidentes; aumentaron el plazo de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitorias que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación, de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes, ello para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales.

Una novedad interesante derivó de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

Es de destacar que la finalidad del Legislador al momento de dictar la nueva Ley Federal del Trabajo, y aún en las reformas a la misma, sigue tomando como

base el principio de celeridad en los procedimientos en ella contemplados, estableciendo a la conciliación como el inicio de los procedimientos laborales a efecto de lograr avenir a las partes y así culminar con una controversia en el menor tiempo, procurando siempre lograr el justo equilibrio en los intereses de las partes.

2.1.3.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado trata del último ordenamiento legal que se ha expedido para regular las relaciones de los Poderes Federales, y de algunos organismos descentralizados con sus trabajadores considerados como de base, es el ordenamiento reglamentario del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política Federal.

La estructura de la Ley es la siguiente: el Título Primero contiene disposiciones generales; el Título Segundo, relativo a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares; el Título Tercero trata del escalafón; el Título Cuarto, relativo a la Organización Colectiva de los Trabajadores y de las condiciones generales de trabajo; el Título Quinto, versa sobre los Riesgos Profesionales y de las enfermedades no Profesionales; el Título Sexto, denominado de las Prescripciones; el Título Séptimo, contempla lo relativo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y del Procedimiento ante el mismo; el

Título Octavo, se refiere a los medios de Apremio y de la ejecución de los Laudos; el Título Noveno, relativo a los Conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores; el Título Décimo se refiere a las Correcciones disciplinarias y las Sanciones respectivas.

En su artículo 2°, se dispone: "Para los efectos de esta Ley, la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones que se citan en el artículo 1° y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asumirán dicha relación."

En su artículo 3° dice: "Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

De lo anterior, se puede deducir que a lo largo del tiempo, el sistema jurídico mexicano se ha preocupado en reglamentar al Derecho del Trabajo con la finalidad de obtener un equilibrio de los derechos tanto de los trabajadores como del patrón.

Por lo que mediante la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada el 05 de Febrero de 1917, es cuando en su artículo 123 el Derecho Laboral fue reglamentado, creándose la Ley Federal del Trabajo como

reglamentaria del apartado A de dicho precepto y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO III

DE LAS FIGURAS JURÍDICAS EN EL PROCESO LABORAL

3.1 Derecho Procesal del Trabajo

Para poder hablar acerca del derecho procesal del trabajo es pertinente definir primeramente al proceso:

Según Rafael de Pina, el proceso es un “conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”¹²

El proceso se convierte, según la expresión de Prieto Castro, en un medio para el ejercicio de la jurisdicción.

¹² DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 420.

Ahora bien, el derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso.

Para Carnelutti el derecho procesal es “el conjunto de normas que establecen los requisitos y efectos del proceso y que también recibe el nombre de derecho formal porque la reglamentación que hace del proceso se realiza mediante formas”¹³

En el sistema Jurídico Mexicano el derecho sustantivo debe respetarse y cumplirse, por lo que el derecho procesal en cada rama del derecho mediante la ley respectiva, otorga aquellos medios o instrumentos necesarios para su actualización, luego entonces los procesos son normas que regulan las actividades tanto de las partes en litigio como las del juez, en éste último cuando los órganos de justicia intervienen para ejercer su función jurisdiccional en un caso concreto.

Carnelutti, dijo que el derecho procesal es un derecho para el derecho, criterio con el cual coincidimos, pues el derecho procesal es un conjunto de normas jurídicas destinadas a la aplicación de otras normas jurídicas, que son las normas sustantivas; luego entonces, ese derecho para el derecho debe ser distinto al derecho sustantivo que se tiene que aplicar.

¹³ COLEGIO DE PROFESORES DE DERECHO PROCESAL. Facultad UNAM. Diccionarios Jurídicos Temáticos Vol. 4 Derecho Procesal. Primera Edición, Editorial Harla, México 1997, p 73.

Específicamente en la materia laboral, debido a que existen valores humanos que intervienen en una relación de trabajo, existe la necesidad de crear normas procesales, surgiendo así el Derecho Procesal del Trabajo. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso laboral, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos. A continuación, citaremos algunas definiciones de derecho procesal del trabajo.

Para Alberto Trueba Urbina 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 en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.”¹⁴

Luigi de Litala opina que el derecho procesal del trabajo “es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y que regula la actividad del juez y de las partes en todos los procedimientos concernientes al trabajo.”¹⁵

Es de concluir que el derecho procesal del trabajo es la reglamentación de la secuela procesal mediante la fijación de la norma jurídica, es decir, el conjunto de normas por medio de las cuales se pueden hacer efectivos los derechos de la ley.

¹⁴ DE BUEN, Néstor. Op. Cit., nota 3, p. 37.

¹⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Primera Edición, Editorial Oxford, México 2000, p. 329.

3.1.1 Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1917

En el año de 1979 el Congreso de la Unión aprobó las iniciativas de reformas a la ley Federal del Trabajo propuestas por José López Portillo, Presidente de la República, modificándose así los títulos 14, 15 y 16 de la Ley Federal del Trabajo vigente en esa época, las reformas procesales situaron en un primer plano la importancia del proceso laboral, y pusieron de manifiesto que éste no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del proceso civil, sino que debe estar influido por los principios que conforman el derecho del trabajo. Inclusive, tienen expresiones que no pueden entenderse dentro del esquema del derecho común, como la huelga, donde no se ejercita un derecho de acción, sino un derecho de presión, además es importante resaltar que la huelga también es un procedimiento que puede resolverse vía conciliación.

Cabe decir, que la Ley Federal del Trabajo, al correr de los años, independientemente de sus reformas, ya no era la misma ley, porque las cambiantes realidades económicas y sociales le imprimieron un nuevo sentido y alcance a través de la interpretación jurisdiccional, de la doctrina y de la práctica.

Son líneas de fondo de dichas reformas: La definición de la naturaleza clasista del derecho procesal del trabajo y los efectos del aviso de despido, las decisiones que permitían con mayor claridad y seguridad establecer en el juicio los principios

de conciliación, supletoriedad de las deficiencias en el procedimiento, la concentración de audiencia y la supresión de actos procesales dilatorios; la oralidad en todo lo posible, y la participación de las autoridades en el procer.

Analizar las reformas de 1980, abarcarían en esta investigación un vasto contenido, por lo que sólo destacaremos las características más notables, por ejemplo, la expresión concreta de los principios generales del derecho procesal del trabajo; la concentración procesal que reúnen en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; la nueva distribución de la carga de la prueba, el impulso procesal a cargo de las autoridades, etc.

Después de haber transcurrido las reformas procesales de 1980, cabe estimar que aún cuando subsisten las transformaciones sustanciales que incidieron en el proceso laboral, se han introducido importantes modalidades innovadoras, en virtud de las resoluciones de contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo, que forman jurisprudencia con un sólo fallo, en los términos del artículo 192 de la Ley de Amparo formuladas anteriormente por la Cuarta Sala y en la actualidad por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, dándole un dinamismo renovador a la jurisprudencia laboral.

3.1.2 Garantías Constitucionales en el Proceso Laboral

Antes de proceder al estudio del presente tema, es indispensable comenzar por analizar lo que se entiende por Garantías Individuales; a lo que podemos manifestar lo siguiente:

Según Luis Bazdresch en su obra garantías constitucionales dice: “las garantías de los derechos del hombre son las distintas prevenciones que la soberanía ha impuesto en la ley constitutiva del Estado, como limitaciones y obligaciones en la actuación de los órganos gubernativos, para que los propios órganos respeten y permitan que las personas disfruten y ejerzan libre y eficientemente, dentro del marco de las leyes los derechos humanos declarados en la misma ley constitutiva.”¹⁶

Rafael de Pina define a las garantías constitucionales como: “instituciones y procedimientos mediante los cuales la Constitución Política de un Estado asegura a los ciudadanos el disfrute pacífico y el respeto a los derechos que en ella se encuentran consagrados.”¹⁷

Entre las características más importantes de las garantías constituciones tenemos:

1. Son unilaterales, ya que es el poder público quien las crea.

¹⁶ BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Quinta Edición, Editorial Trillas, México 1998, p 34.

¹⁷ DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 299.

2. Irrenunciables, no puede renunciarse al derecho de gozar las garantías constitucionales.
3. Permanentes, la garantía se actualiza sólo cuando un acto de autoridad rebasa los límites impuestos a sus funciones públicas en la Constitución.
4. Generales, las garantías son aplicables para todos los seres humanos sin excepción alguna, por lo tanto ninguna autoridad u órgano federal debe actuar de forma parcial o desigual entre las relaciones de los gobernados.
5. Supremas, esta característica se deriva de la supremacía que tiene la Constitución como máxima ley, tal como lo dispone el artículo 133 Constitucional.

Las garantías constitucionales son consideradas la base fundamental del sistema jurídico mexicano y por tal todas las normas derivadas de ellas, deben regirse por las garantías consagradas en la misma, sin perder de vista que atendiendo a la materia y a los casos en concreto pueden variar unas de las otras, pero en ningún momento podrán estar sobre los derechos y garantías básicas de los hombres.

Algunas disposiciones constitucionales que establecen garantías individuales y principios constitucionales aplicables a cualquier proceso y de forma general son:

a) Artículo 8 constitucional: *“Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio de derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito de manera pacífica y respetuosa; pero en materia política sólo podrán hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la república...”*

Derivado del citado artículo resaltamos como importante, que si bien es cierto, los funcionarios y empleados públicos tienen la obligación de atender las peticiones que hagan los gobernados, también lo es que estos últimos tienen la obligación de formular su petición por escrito, pacífica y respetuosamente.

b) Artículo 14 Constitucional: Una de las disposiciones constitucionales de relevancia en un proceso jurídico, es sin lugar a duda lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 14 Constitucional, en el cual se consagra la garantía de audiencia y legalidad, señalando lo siguiente:

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

De la disposición transcrita se entiende que el gobernante tiene prohibido privar a un individuo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, atendiendo únicamente a la facultad de impartir justicia, sino que la autoridad, investida de poder público, debe cumplir con los requisitos señalados en el segundo párrafo del artículo citado, es decir:

1) Que se siga un juicio.

2) El juicio ha de seguirse ante los tribunales previamente establecidos.

3) Ha de cumplirse con las formalidades esenciales del procedimiento; y es aquí donde nuestra Carta Magna fundamenta la importancia de seguir las formalidades de un procedimiento, y en el caso concreto, si la Ley Federal del Trabajo (norma emanada de la Constitución) en su título 14 capítulo XVII especifica que en el procedimiento ordinario laboral la conciliación es una de las etapas principales del mismo, es evidente que la autoridad laboral está obligada a darle la importancia necesaria a la misma, es decir, cumplir con la formalidad esencial del procedimiento ordinario laboral.

Hay que recordar que si de una norma jurídica de cualquier índole, el gobernado obtiene un derecho, la autoridad no puede ni debe privarlo del mismo sin apego a la ley suprema y a la ley aplicable al caso, si realiza lo contrario, la autoridad está violando lo preceptuado en la Constitución.

c) Artículo 17 Constitucional: Es el turno del precepto de gran trascendencia en esta investigación:

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por si sola, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones.

Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil.”

Este precepto es a nuestro parecer uno de los artículos más predominantes en nuestra Constitución, ya que garantiza la administración de justicia por medio de los tribunales previamente establecidos, los cuales se encuentran obligados a emitir resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. El único problema que presenta el citado artículo, en lo que interesa a la presente investigación es en la deficiencia de su aplicación, en lo referente a la actuación de las autoridades con

funciones jurisdiccionales en su tarea de impartir justicia **pronta**, imparcial y completa.

Es así como los órganos encargados de impartir justicia, lejos de otorgar a la sociedad un Estado de Derecho, en la práctica, suministran una impartición de justicia en la que vulneran el principio constitucional de una justicia pronta y expedita en el proceso laboral, tema central de nuestro estudio, señalamiento enérgico que se hace directamente a las juntas laborales ya que son ellas las encargadas en el procedimiento ordinario laboral de impartir una justicia pronta y expedita y sobre todo cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento; luego entonces esta investigación tiene como finalidad recordar a las juntas citadas y a las partes en litigio que atendiendo a la vida actual, a la carga de trabajo de las juntas, a la obligación de éstas últimas en cumplir con las formalidades del procedimiento e impartir una justicia pronta y expedita es la conciliación (etapa principal del procedimiento ordinario laboral) el medio idóneo de la solución de los conflictos laborales que así lo ameriten. Cabe señalar que el tema de la conciliación por ser central en la presente investigación será estudiado pormenorizadamente en el capítulo posterior.

3.1.3 Principios del Derecho Procesal Laboral

Es necesario para poder someternos al estudio del presente tema, analizar el concepto general, a lo que podemos decir lo siguiente:

En una primera definición, podemos mencionar que los principios generales del derecho procesal del trabajo son: *“Criterios o entes de razón que expresan un juicio acerca de la conducta humana a seguir en ciertas situaciones”*.¹⁸

En un segundo concepto podemos decir que: *“Los principios generales del derecho son enunciaciones normativas de valor genérico que condicionan y orientan la comprensión del ordenamiento jurídico, tanto para su aplicación e integración, como para la elaboración de nuevas normas. En tal sentido, son verdades fundamentales de un sistema de conocimientos, admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas y también por motivos de orden práctico”*.¹⁹

En realidad no es admisible una versión alternativa y menos hacer una enunciación limitada de los principios generales del derecho pues cada vez su aplicación se va perfeccionando y por lo tanto van cambiando, independientemente de ello nos permitiremos citar algunos de los que guardan relevancia con la presente investigación:

PRINCIPIOS DE ORALIDAD Y ESCRITURA. Los principios de oralidad y escritura tienen cabida en los procesos donde predominen el uso de la palabra y el uso de la escritura respectivamente. Pero cabe aclarar que en ambos casos se trata del predominio del mismo más no el uso exclusivo.

¹⁸ INSTITUCIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Primera Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000, p. 3027.

¹⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel. Fundamentos de Derecho. Segunda Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1998, p. 51

PRINCIPIO DE IMPULSO PROCESAL. Se considera la coacción ejercida por alguna de las partes para la continuación de las etapas en el proceso.

En la reforma procesal del trabajo de 1980, se modificaron los artículos del 685 al 1010 por decreto publicado el 04 de enero de 1980 en el Diario Oficial de la Federación, con una vigencia a partir del 01 de mayo del mismo año, en donde surgieron en materia laboral los principios procesales estipulados principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 685. El proceso del derecho de 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...”

De dicho precepto se desprenden los siguientes principios; *público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, se iniciará a instancia de parte, economía, concentración y sencillez*.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Es aquél que se encuentra contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que las audiencias serán públicas; aunque la Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el menor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD. Es el contenido de forma genérica en el artículo 19, el cual dispone: “todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.”

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN. Corresponde a la comparecencia personal de las partes, *la cual es obligatoria en la etapa conciliatoria*, cuando se trata de personas físicas, y por medio de representante en tratándose de personas morales, según el artículo 876, sancionándose si no comparecen conforme a lo dispuesto en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN. Se entiende por tal, el que se expresa en la frase, “oírgase a la otra parte”, pues se obliga al juzgador a atender las promociones que formule cualquiera de las partes y a su vez oír lo que exponga la contraparte, dicho principio se encuentra estipulado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

PRINCIPIO DE IGUALDAD. Se fundamenta en los artículos 1, 4, 12, 13 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al imponer al Legislador y al Juzgador el deber de conferir a las partes las mismas oportunidades procesales para exponer sus pretensiones y excepciones, para probar los hechos en que basen aquellas y para expresar sus propios alegatos y conclusiones.

PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN. Se define como la pérdida, extinción o consumación de una facultad procesal, es decir, la pérdida de derechos o instancias procesales que ya sea, por falta de observancia de la ley, por el paso de tiempo para su ejercicio o por ya haberse ejercido, es decir se extingue su pretensión.

PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD. Es el que impone a las partes el deber de presentar de forma simultánea y no sucesiva todas las acciones y excepciones, las alegaciones y pruebas que correspondan a un acto o etapa procesal, independientemente de que sean o no compatibles.

PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL. Es parte primordial de esta investigación y se detallará en temas posteriores dicho principio establece que se debe de tratar en el proceso los mayores resultados posibles, con el menor empleo de actividades, recursos y tiempo. Exige entre otras cosas que se simplifiquen los procedimientos, sólo se viertan en el proceso asuntos de importancia y trascendencia para el litigio y que sirva para su solución.

Dicho de otra manera, el principio de economía procesal se traduce en la simplificación del procedimiento, ahora bien, si en el procedimiento ordinario laboral se norma a la conciliación como una de sus etapas, y al ser esta última una de las formas más eficaces de solución de controversias, debe de concedérsele

importancia primordial en dicho procedimiento; ya que con la conciliación se obtiene la mayor economía procesal en el litigio, ahorrando, tanto a las partes como a la propia autoridad laboral; recursos invaluable en la vida actual.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, el artículo 17 rige a los principios generales del derecho, al disponer lo siguiente:

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración los principios que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social, que derivan del artículo 123 de la Constitución, como es el caso de la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.²⁰

En este mismo orden de ideas cabe mencionar a los principios procesales del derecho, los cuales son criterios o ideas fundamentales contenidos en el ordenamiento jurídico, en los cuales, tanto señalan las características del derecho procesal, incluyendo la materia laboral, como contribuyen a dirigir la actividad procesal, ya sea, proporcionando criterios para la interpretación de la ley procesal o auxiliándose en la integración de la misma.

²⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ley Federal del Trabajo , Vigésima primera edición, Editorial Esfinge, México, 2001, p. 74

Los principios procesales están íntimamente relacionados con los principios generales del derecho, por lo que estos últimos están considerados dentro de los principios procesales del derecho, los cuales ya han sido analizados.

3.1.4 Los Procedimientos Laborales

El procedimiento es la forma exterior y armónica del proceso a través de actos vinculados entre sí, que se llevan desde que aparece el conflicto litigioso hasta su resolución en la sentencia final.

Hasta ahora se ha afirmado la existencia de una pluralidad de procedimientos frente a la variedad de procesos o la unidad del proceso.

Para De Pina Vara, el procedimiento es el “*Conjunto de formalidades o trámites que está sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y legislativos*”.²¹

Ciertos doctrinarios refieren a la palabra procedimiento como sinónimo de la de enjuiciamiento así como la de proceso es la de juicio.

El procedimiento es una garantía de la buena administración de la justicia.

²¹ DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 420.

3.1.4.1 El Procedimiento Ordinario Laboral

El procedimiento ordinario laboral es calificado como el juicio de mayor cuantía en comparación con aquellos que se tramitan en juicio especial. Es un procedimiento de carácter general, ya que en sí todos los conflictos jurídicos deben ventilarse por medio de éste procedimiento, a excepción de aquellos en que la ley laboral señale una gestión especial, solo por citar alguno de ellos, de manera enunciativa más no limitativa tenemos al procedimiento paraprocesal o el procedimiento de huelga, de los cuales la Ley norma un capítulo especial para cada uno de ellos, en donde establece las etapas de los procedimientos que deben de seguirse para su debido desarrollo.

Aunque no es materia de estudio del tema, es de resaltar que el artículo 780 de la Ley Laboral señala que el juicio ordinario, es el indicado en tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza económica. Pero dicha ley lamentablemente omite establecer una vía propia para atender los conflictos individuales de naturaleza económica y que la fórmula tradicionalmente establecida en la práctica es la de resolverlos, precisamente, en la ordinaria jurídica. No es, en sí la vía que corresponde, pero también es evidente que no sería posible aplicar a esos conflictos las reglas de los económicos de naturaleza colectiva. Por lo que teniendo que elegir entre ambos, sin dejar de reconocer que no es la mejor de las soluciones, parece adecuado seguir el procedimiento ordinario, ya que por lo menos, es el que más garantías otorga a las partes.

3.1.4.1.1 Etapas del Procedimiento Ordinario Laboral.

Para el estudio de este tema, es necesario tomar como base el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo, ya que es éste el que de forma pormenorizada describe las etapas que se deben seguir para el correcto desahogo del procedimiento ordinario laboral.

1. Presentación de la demanda: El procedimiento ordinario laboral, inicia (según el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo) con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina “oficialía de partes” o también “unidad receptora”. La demanda, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados y, si el actor lo estima oportuno, podrá exhibir también las pruebas que considere pertinentes a fin de poder demostrar las pretensiones ejercitadas en su escrito de demanda inicial (artículo 872 de la LFT.). La oficialía de partes o unidad receptora debe turnar de inmediato la demanda al pleno o a la Junta Especial competente el mismo día de recepción, hasta antes de que concluyan las labores de la Junta.

2. Admisión de la Demanda: Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas (la cual debe efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda).

Además en el mismo acuerdo se ordenará la notificación a las partes la cual debe hacerse cuando menos 10 días antes de la audiencia, entregando al(los) demandado(s) copia cotejada de la demanda, con el apercibimiento de que en caso de no concurrir a la audiencia, tenerlo(s) por inconforme(s) con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas. Lo que resulta justo, pero dado a la excesiva carga de trabajo que impera en las Juntas de Conciliación y Arbitraje el propósito del legislador al crear el artículo 873 de la L.F.T., queda superado, ya que las autoridades laborales al admitir la demanda señalan fecha y hora para la primera audiencia en un periodo que excede el término de ley, y tomando en cuenta que en la práctica del litigio en la primera audiencia trifásica, no se desahogan en su totalidad, como lo prevé el artículo 875 de la Ley, todas las etapas de la misma, sino que se suspende bajo el argumento de por lo avanzado de la hora o por la excesiva carga de trabajo, acordando nueva fecha y hora para su continuación, prolongando así la prosecución de la justicia hasta inclusive por años, violándose con ello los principios de una justicia pronta y expedita y celeridad en el procedimiento; luego entonces con ello se robustece la idea de que las Juntas deben agotar eficazmente todos los medios necesarios a efecto de avenir a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio, en aquellos casos que por su propia naturaleza lo permiten, evitándonos así retrasos en la solución de la conflictiva laboral.

Además, en el acuerdo de admisión de la demanda, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), está facultada para aplicar el principio de la

suplencia de la deficiencia de la queja en beneficio del actor, cuando éste sea trabajador o sus beneficiarios, al escrito de demanda, ello con fundamento en el artículo 873 de la Ley Federal el Trabajo (L.F.T.).

La falta de notificación a alguno o de todos los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, “salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados” (primer párrafo del artículo 874 de la L.F.T.).

Las partes que concurran a la audiencia diferida por falta de notificación quedarán debidamente notificadas en ese momento de la nueva fecha, las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea serán notificados de nuevo por boletín o por los estrados de la Junta y las que no fueron notificadas personalmente se les hará dicha notificación de esa manera, (segundo párrafo del artículo 874 de la L.F.T.).

3. Etapa de Conciliación: El artículo 876 de la L.F.T. expresa con claridad los mecanismos de la etapa conciliatoria, por ello se observa lo siguiente:

- a) Comparecencia personal, para efectos de cumplir con el propósito conciliatorio, el Legislador consideró que la Ley exigiera la presencia personal de las partes ante la Junta.

- b) Intento de conciliación, las Juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias por medio de los conciliadores debidamente preparados profesionalmente. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las Juntas que atienden un número considerable de juicios ya que los funcionarios no tienen tiempo, ni interés por las presiones de las listas de audiencias para hacer labores de convencimiento.

La Realidad es que si las partes, por sí mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios Abogados, conscientes de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental: “las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje” suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la junta declarando terminada la etapa conciliatoria, sin que expresen, aunque la ley no lo exige, las razones del por qué las partes no pudieron llegar a un arreglo.

No obstante, quien conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios, a veces sólo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto: el patrón, el trabajador y que por cuestiones de amor propio, o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las

cosas de manera amigable. Sin embargo, el tiempo y los salarios caídos ayudan a lograrlo, pero es cierto, que si existiese un conciliador preparado profesionalmente para avenir a las partes, y que pudiera dar su punto de vista, así como posibles soluciones, sin que ello implique que es éste quien deba de solucionar el conflicto y las Juntas le dieran la importancia a éstos y a la misma etapa de conciliación, el conflicto se solucionaría en menor tiempo.

No debe confundirse la figura jurídica de la conciliación con la de la mediación, pues éste es un proceso voluntario al que las partes son libres de someterse o no, fuera de juicio, sin la necesidad que haya un proceso jurisdiccional, y por el contrario aquél es un trámite obligatorio en el procedimiento ordinario laboral. El mediador actúa como un “amortiguador”, no decide quien está bien o quién está equivocado o quien va a ganar o a perder y por el contrario el conciliador es neutral e imparcial.

- c) Acuerdo conciliatorio, “si las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo” (fracción III artículo 876 de la L.F.T.).

- d) Suspensión de la etapa conciliatoria, a petición de ambas partes y por una sola vez la Junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes “quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley...” (fracción IV artículo 876 de la L.F.T.).

Nuevamente, en la práctica la Ley no es cumplida formalmente en virtud de la excesiva carga de trabajo que impera en las Juntas, ya que si bien es cierto la autoridad laboral suspende la audiencia inicial en su etapa conciliatoria, también lo es que la nueva fecha es señalada con posterioridad a los ocho días siguientes.

- e) Inconformidad con un arreglo, en caso de que las partes no llegaran a un arreglo conciliatorio se les tendrá por inconformes (fracción V artículo 876 de la L.F.T.).
- f) Consecuencias de la inconformidad, una vez acordada la inconformidad el negocio pasará a la etapa de demanda y excepciones (fracciones V y VI artículo 876 de la L.F.T.). La Ley en la redacción de estas dos fracciones es repetitiva, ya que ambas tienen como finalidad señalar el efecto que ocurre al acordarse la inconformidad con todo arreglo.

4. Etapa de demanda y excepciones: Una de las etapas con mayor trascendencia en el juicio ordinario (artículo 878 de la L.F.T.), la cual vale la pena estudiar por separado.

- a) Re-conciliación, inicia con una exhortación del presidente de la Junta Especial a las Partes, aunque la ley no es muy clara, se entiende que dicha exhortación es para llegar a un arreglo conciliatorio. De no lograrse tampoco en esa etapa dicho arreglo, se iniciará la fijación de la controversia (fracción I artículo 878 de la L.F.T.).
- b) Exposición de la demanda por el actor, es cuando el actor formula su demanda, es decir, ratificando el escrito inicial, haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que pudo hacer la Junta del conocimiento y/o modificando lo dicho con anterioridad, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno las ya planteadas.

Si el actor hace caso omiso a las irregularidades que le señala la Junta, ésta deberá advertirle nuevamente de las mismas, para que las subsane en ese momento (fracción II del artículo 878 de la L.F.T.).

- c) Contestación a la demanda, una vez expuesta la demanda, el demandado deberá dar contestación a la misma. En el caso de que el actor la modifique, de forma substancial la Junta deberá suspender la audiencia en

esa etapa y conceder el plazo mínimo de 10 días (artículo 873 de la L.F.T.) para que sea contestada, eso a fin de no dejar en estado de indefensión a la demandada.

- d) Contenido de la contestación, consiste en las excepciones y defensas opuestas por el demandado, refiriéndose a todos los hechos expuestos en la demanda, afirmándolos, negándolos y/o expresando ignorarlos cuando no sean propios; así como explicando lo que estime conveniente.
- e) Excepción de incompetencia, independientemente de que produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, la etapa debe continuar, es decir, dar contestación a la demanda.
- f) Réplica y contrarréplica, son alegaciones que las partes podrán manifestar brevemente y que forman parte de la litis.
- g) Reconvención, se entiende como la demanda que el demandado puede formular en su escrito de contestación contra el demandante para que se tramite en el proceso iniciado por éste, en dicho caso el demandante podrá dar contestación de inmediato bien, solicitar se señale su continuación dentro de los cinco días siguientes.

- h) Conclusión de la etapa, en caso de existir acuerdo de las partes con los hechos aducidos, puede reducirse la cuestión a un punto de derecho y declarar cerrada la instrucción, de lo contrario, se pasará de inmediato a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

- i) Ausencia de las partes, la audiencia se llevará a cabo aún y cuando no concurren las partes; si no comparece el actor, se tendrá por ratificada su demanda, impidiéndole replicar; si no concurre el demandado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

5. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas:

- a) Orden del ofrecimiento, en primer término, el actor ofrecerá pruebas relacionadas con los hechos controvertidos, acto seguido será el demandado quien propondrá las suyas.

- b) Objeción de las pruebas del contrario, es un acto procesal en el cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra, o viceversa, así como su ineficacia para producir convencimiento, lo que se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

El demandado es el primero en objetar, ya sea, antes de ofrecer sus pruebas o después de hacerlo, acto seguido, el turno es del actor. Ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas “siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas”.

- c) Pruebas del actor relacionadas con hechos desconocidos, se desprende que de la contestación a la demanda existan hechos desconocidos para el demandante, de lo cual éste podrá solicitar la suspensión de la audiencia para reanudarse a los diez días siguientes.
- d) Admisión y desechamiento de pruebas, la Junta deberá inmediatamente dictar acuerdo, resolviendo la admisión y/o rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. En la práctica las Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley argumentando ofrecimientos voluminosos y dictan un acuerdo reservándose para mejor análisis de la resolución definitiva.
- e) Nuevas pruebas, después de cerrada la etapa sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de las tachas de los testigos.

6. Audiencia de desahogo de las pruebas: La pretensión de la Ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Existen reglas para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, las cuales están contempladas en tres hipótesis (artículo 884 de la L.F.T.).

- a) Desahogo de pruebas debidamente preparadas, éstas deben desahogarse en la audiencia, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado.
- b) Pruebas no preparadas, para su desahogo se tiene que señalar nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. La ley exige que se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, aunque en la práctica, como ya lo vimos, las circunstancias no lo permiten.
- c) Expedición por otra autoridad de copias o documentos, si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no podrá suspenderse; en todo caso la junta requerirá a la autoridad o funcionario que ha omitido requerirlas, y si no cumpliera con la obligación pondrá, el hecho, en conocimiento del superior jerárquico.

8. Los alegatos: Es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda y su contestación y un alegato consiste en que en las primeras se presumen ciertos los hechos que se

relatan y en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas. Los alegatos en materia laboral pueden producirse verbalmente haciéndose constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva.

9. Cierre de la instrucción: Concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción. La ley señala que el auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo en el término de diez días. En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal., esta función se encomienda a los auxiliares dictaminadores.

10. Dictamen: “Proyecto de laudo”, es así como lo denomina la L.F.T. y el artículo 885 expresa claramente su contenido.

11. Diligencias adicionales y pruebas no desahogadas: Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integran la Junta, éstos tendrán un plazo de cinco días para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias no llevadas acabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

12. Audiencia de resolución: El presidente de la junta citará a los miembros de la misma a una audiencia, en que se discutirá y votará el dictamen. Dicha audiencia deberá realizarse dentro de las diez días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogadas las diligencias propuestas por los representantes.

En el caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de las juntas.

13. Engrose del laudo: Si el proyecto contiene modificaciones o adiciones, el secretario procederá a dictar un laudo “de acuerdo con lo aprobado”, es decir, tomando en consideración el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de las mismas. A esa redacción se le denomina engrose y su perfeccionamiento será con las firmas de los miembros de las juntas las cuales deberán ser recogidas por el secretario.

14. Notificación del laudo: Una vez firmado el laudo el secretario de la Junta deberá turnarlo al actuario para que éste proceda a notificar personalmente a las partes.

15. Actuación de mala fe: Si la Junta estimara que una de las partes o los representantes de éstas obraron con dolo o mala fe, podrá imponerles en el laudo

una multa de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y residencia de la Junta.

3.1.4.1.2 La Conciliación como Principio de Inmediatez y Celeridad.

En la sociedad, al presenciar la ineficacia o retraso actual en los juicios laborales; las partes han buscado, de forma externa, medios alternativos de solución a sus controversias, tales como: La Mediación, el Arbitraje y la misma Conciliación; situación que se tiene en contra de lo expuesto en la presente investigación, ya que si la misma Ley Federal del Trabajo avala a la Conciliación Laboral Prejudicial como requisito obligatorio de procedibilidad, y específicamente en el Procedimiento Ordinario Laboral, resulta ilógico que las partes busquen alguna forma externa de avenirse, toda vez que si la misma integración de las Juntas avalan a un conciliador, por lo tanto, a éste se le debe dar los créditos necesarios para que funcionen eficazmente y producirse así la conciliación normada en la Ley de la Materia y así las partes tengan certeza de una solución en el conflicto.

3.1.5 Las Partes en el Proceso Laboral

Partes en general, es la persona que, teniendo intervención en un juicio, ejercita en él una acción, opone una excepción o interpone un recurso. Hay quienes cuya intervención suele ser decisiva para el sentido del Laudo que se

pronuncie en un conflicto laboral, y que, a pesar de ello, no son partes, como ocurre con los peritos, los testigos, etcétera. Lo que caracteriza a las partes es el interés en obtener una resolución favorable; y los testigos y peritos deben, por el contrario, carecer de tal interés y limitarse, los primeros, a relatar, sin tomar partido y por lo mismo absteniéndose de realizar apreciaciones de carácter subjetivo, los hechos que personalmente les conste y acerca de los cuales sean interrogados; y los segundos a dictaminar, con base en los conocimientos técnicos que posean, respecto de las cuestiones que les sean planteadas.

Se debe entender como partes a aquéllas que intervienen en un proceso y que consideran que les asiste un derecho que deben defender en un juicio, y actúan en beneficio propio.

3.1.5.1 El Trabajador y el Patrón

Nos dice el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo que *“trabajador es la persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado”*.

Con gran acierto, nuestra Ley Laboral precisa el concepto de trabajador, pues ésta debe ser una persona física, además quiso recalcar la no diferenciación de la actividad desarrollada para poder clasificar a un trabajador, ello cuando agregó

que para los efectos del precepto, se entiende por trabajo *toda actividad humana, intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.*

Ahora bien, la Ley en su artículo 10 define al patrón como *“la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.*

Se añade un segundo párrafo en el que se dispone que el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.

Por lo tanto la Ley acepta como patrón a una persona moral, como lo puede ser una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal, a diferencia del caso de un trabajador que forzosamente debe ser una persona física. Por cuanto hace a la disposición de que otros trabajadores que presten servicios por medio de un tercer trabajador se consideren sometidos al mismo patrón, puede parecer alarmante; pero si consideramos la condición que la ley señala de que tales actos deben realizarse conforme a lo pactado o a la costumbre, debe desaparecer el peligro que pudiera avizorarse y solamente encontramos un deseo de proteger a trabajadores que aparentemente estuvieran desligados del verdadero patrón.

En el precepto 11 de la Ley de la materia, nos dice que los directores, administradores, gerentes y en general, las personas que ejerzan funciones de

dirección o administración en la empresa o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. Esta disposición es lógica en el caso de personas morales, ya que es necesario que exista en ella representación ante los trabajadores.

3.1.6 Conflictos Laborales

Antes de entrar al estudio del presente tema, es necesario tratar de definir lo que se debe de entender como Conflicto, a lo que manifestamos lo siguiente:

De acuerdo al diccionario de la Real Academia se trata de la voz latina *conflictus* y significa “*lo más recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea*”.

La expresión “conflicto” no es única. En el mismo campo del derecho suelen emplearse, además, otras de significado análogo, como lo son la de colisión, que suele definirse como el choque material entre individuos o núcleos y la otra es controversia, de ésta se entiende que es la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas. De lo que se desprende que no existe en sí una dificultad para entender el significado de la palabra conflicto, pues simple y sencillamente consiste en una oposición de intereses.

Ahora bien, por conflictos de trabajo se debe entender: Todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivado de la actividad laboral.

Para otros jurisprudencias, los conflictos de trabajo son: Las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral.

Resulta importante agregar que los tribunales de trabajo no solamente conocen de conflictos laborales. Como lo pretende hacer ver el contenido de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues basta esgrimir su contenido para resaltar que dicha fracción sólo somete al conocimiento de las Juntas los conflictos entre el capital y el trabajo, de ahí que no se debe entender a las juntas como órganos encargados de dirimir las controversias suscitadas entre trabajadores y patrones, pues no se debe perder de vista lo establecido por el artículo 275 de la Ley del Seguro Social que somete a la jurisdicción de las juntas las controversias suscitadas entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto, sobre las prestaciones que esta Ley otorga podrán ventilarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin la necesidad de agotar previamente el recurso de inconformidad que establece el artículo anterior.

Es menester hacer una clasificación de los conflictos laborales, para un conocimiento más amplio de los mismos, resaltando que dicha clasificación se efectúa atendiendo a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda.

Para el Doctor. Mario de la Cueva y el Maestro. Alberto Trueba Urbina pueden ser:

- a) Entre Trabajadores y patrones.
- b) Intersindicales.
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados.
- d) Entre trabajadores.
- e) Entre patrones.

Los conflictos entre los patrones y los trabajadores podrán ser, a su vez, de acuerdo a los mismos autores:

- a) Individuales y colectivos.
- b) Jurídico y Económico.

Estos órdenes podrán, a su vez, subdividirse, por lo que De la Cueva propone, en definitiva, la siguiente clasificación.

- a) Individuales de naturaleza económica.
- b) Colectivos de naturaleza jurídica.
- c) Colectivos de naturaleza económica.

Es de fundamental importancia establecer la clasificación que de los conflictos laborales señala la ley de la materia los cuales pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de la naturaleza de los sujetos que en él intervienen.

En el artículo 604, al determinar la competencia a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje se dice que le corresponde *“el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas”*.

En el artículo 700, al tratar de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se señala que será competente la del domicilio del demandado.

En atención a la naturaleza del conflicto la ley prevé, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, omitiendo sin razón alguna, los individuales de naturaleza económica.

Derivado de los conflictos de trabajo que se suscitan en las formas y términos previstos con anterioridad surge a la vida jurídica las soluciones a dichos conflictos de las que es de destacarse a la conciliación, por ser la parte medular del presente estudio y por ser el medio idóneo de solución de los conflictos laborales, pues la conciliación es un procedimiento que pone fin a los conflictos laborales, jurídicos y de interés, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que no decide, pero que aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

Es entonces la Conciliación el medio y la forma idónea de solucionar los conflictos de trabajo que se susciten pues con la misma se eliminan procedimientos que, en muchos de los casos, resultan engorrosos, prolongados y desgastantes, tanto física como económicamente por lo que al ser la conciliación el mecanismo más práctico, las juntas deben de concederle la importancia que guarda dentro del Procedimiento Ordinario Laboral y no de ocuparla como de simple trámite.

3.1.7 Autoridades en el Proceso Laboral

Debe entenderse por autoridades en el proceso laboral a los órganos del Estado que se encargan de aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones. Debiéndose entender como jurisdicción el ámbito espacial en donde las autoridades laborales aplicarán las normas de trabajo.

Otros autores definen a las autoridades laborales como: *“Órganos del Estado facultados por la Constitución General y la Ley Federal del Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo”*.

Es de destacar que en la actualidad existen, en nuestro Derecho Laboral Mexicano dos tipos de autoridades en el proceso laboral, que son: Las Administrativas y las Jurisdiccionales, mismas que serán materia de estudio en el presente trabajo.

No se debe perder de vista que la finalidad de crear a las Autoridades Laborales es para dirimir las controversias que en un momento se puedan suscitar entre los elementos de la producción, buscando siempre el equilibrio entre las mismas, razón por la que amerita un especial estudio.

3.1.7.1 Administrativas

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 no establece una clasificación de las autoridades, no menos cierto es que para el desarrollo del presente tema de estudio, es necesario dividir las y clasificarlas por su intervención, trascendencia y operancia en el proceso laboral.

3.1.7.1.1 La Secretaría de Trabajo y Previsión Social

El artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo faculta a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a fin de que organice un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo. Por otra parte, en el artículo 392 de la misma Ley, se prevé la posibilidad de que en los Contratos Colectivos de trabajo se establezca la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Además, la función principal de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es atender a la prevención y resolución de los problemas laborales, contando para ello con todos los departamentos administrativos que son necesarios, entre otras cosas, tiene como función reglamentar la administración de las Juntas Laborales.

3.1.7.1.2 Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Es menester señalar que por la condición económica en que se encuentran los trabajadores, se presenta con frecuencia el caso de que no tengan elementos para acudir con personas que los representen ante las Juntas y, personalmente, carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Por ello es que la Ley establece y crea a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que así lo soliciten, ante cualquier autoridad para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes y, siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Como se ha venido señalando a lo largo del presente trabajo de investigación, la conciliación es la forma idónea de solución de la conflictiva laboral, por ser el medio más práctico para dirimir los litigios que por su propia naturaleza así lo permitan, de igual forma es claro que la función principal de las autoridades en el

proceso laboral (conciliadores) es la de avenir a las partes a un arreglo conciliatorio, pero independientemente de lo anterior sería de mayor trascendencia que aunque los conciliadores no decidieran la solución de los conflictos, si propusieran según el caso, posibles arreglos, pues no se debe perder de vista que son las propias autoridades las más conocedoras y capacitadas para buscar el justo equilibrio entre las partes en conflicto.

Estas oficinas funcionan tanto en el fuero federal como en el local y se integran por un Procurador General nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de las Entidades federativas, según corresponda, y el número de procuradores auxiliares que se estimen necesarios.

Importante resulta manifestar que dicha Procuraduría cuenta con su propio Reglamento, dándole el carácter de organismo desconcentrado, al que se pretendió dotar de autonomía administrativa y precisando las funciones propias que tienen encomendadas y sin merecer menor importancia todas y cada una, a continuación citaremos algunas de ellas: Atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales, para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades; para denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contrarios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación

y Arbitraje el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir justicia laboral.

3.1.7.2 Jurisdiccionales

Las autoridades jurisdiccionales, son los órganos preestablecidos por el Estado, creados con la finalidad de satisfacer directamente los intereses tutelados por el derecho, cuando por algún motivo se viola la norma jurídica que los tutela.

Otros las definen como los órganos establecidos por el Estado, creados para administrar justicia y establecer la paz social, mediante la aplicación del derecho, su objetivo es asegurar el cumplimiento del derecho. El Estado, a través del órgano legislativo declara el derecho, y por medio del órgano jurisdiccional lo aplica.

Dentro de este tema, estudiaremos la clasificación de las autoridades jurisdiccionales de manera genérica.

3.1.7.2.1 Fuero Federal

Es necesario, para una mejor comprensión de este tema dejar en claro la diferencia que existe en la actualidad entre los dos fueros: “El federal y el local”.

Nuestro país, es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que por tener tal carácter se les denomina federales.

De ahí que debemos entender como tal el ámbito espacial que una autoridad tiene para la aplicación de la ley, es decir, la territorialidad en la que un órgano jurisdiccional podrá ejercer su coercitividad.

Cuando hablamos de la aplicación federal de una autoridad, nos referimos al hecho de que un determinado órgano jurisdiccional se encarga de cumplir y hacer cumplir las leyes de naturaleza federal, es decir, de aquéllas que tienen aplicación en todas las entidades federativas, esto es, que se encargan de la aplicación de las normas federales.

Juntas Federales de Conciliación

La nueva Ley ha establecido un cambio fundamental en el carácter de las Juntas de Conciliación, pues aún cuando su función principal seguirá siendo la de avenir a las partes, se les asignan ahora características de Juntas de Arbitraje, ello cuando se traten de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

No se debe perder de vista que el legislador creó y fundamentó a las Juntas de Conciliación con la finalidad de avenir a las partes a llegar a un arreglo

conciliatorio, proponiendo a las partes soluciones con la finalidad de dirimir en el menor tiempo posible las conflictivas laborales que se susciten entre los trabajadores y patrones, entre éstos y aquellos, de lo que se desprende que la finalidad del legislador se ha visto superada por la actualidad, lo que da pie a que se creen otras funciones encomendadas a estas Juntas, como lo es la del arbitraje, es decir, la de proseguir un juicio con la finalidad de emitir una resolución en aquellos conflictos en que las partes no llegan a un arreglo conciliatorio.

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: “Las accidentales y las permanentes”. Las primeras tienen su existencia en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo, por ser mínimo, no amerita el funcionamiento de una Junta permanente.

La finalidad del Legislador es la de garantizar la imparcialidad, pues aunque en la mayoría de los casos desempeñan funciones conciliatorias, hay conflictos de menor cuantía que serán resueltos en arbitraje, por lo que es necesario que exista la imparcialidad inspirada por un espíritu de equidad.

Como podemos constatar la finalidad de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es y sigue siendo la de avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, de ahí la importancia en el presente estudio.

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

Como primer punto, es importante dejar en claro que únicamente existe una Junta de Conciliación y Arbitraje que reside en la ciudad de México y se integra como lo establece el artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo con un representante del Gobierno y representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatorias que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

No debemos perder de vista que la Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales.

Es evidente que en la práctica laboral se exija la existencia de varias Juntas de Conciliación, derivado de la importancia que tienen los asuntos perteneciente a este fuero, ocasionado por una cantidad enorme de expedientes que habrá de resolver la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a quienes pasarán en Arbitraje la mayor parte de los asuntos que, en Conciliación conocieron las primeras y que no se logró el avenimiento de los interesados, o de aquellos asuntos que desde su origen se plantean ante este tribunal.

Es aquí donde cabe hacer un especial énfasis, pues no se debe perder de vista que, en la actualidad, las Juntas se encuentran saturadas por un gran cúmulo de

expedientes que en muchos de los casos no necesitan de un arbitraje en sí, pues por su propia naturaleza son susceptibles de un arreglo conciliatorio, pero que por el mal proceder de las Juntas al no incitar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, mediante un profesionista con facultades para conciliar, es casi imposible eliminar la excesiva carga de expedientes que en la actualidad subsiste, ya que de lo contrario, dichas Juntas funcionarían con mayor énfasis en aquellos casos que por su propia naturaleza ameriten de un arbitraje y los que no, tratar de conciliarlos, con ello se lograría para los primeros una verdadera justicia laboral y a los segundos una mejor equidad.

Juntas Especiales

Las Juntas Especiales conocen de asuntos relacionados con determinadas ramas de la industria o bien, conocen de todos los asuntos de competencia federal de naturaleza individual, sin especificación de especialidad cuando se tratan de las que se establecen en los Estados de la República. Es factible que en un sólo Estado se asienten dos o más Juntas, en todo caso atendiendo a divisiones municipales de manera que no coincidan territorialmente.

Es de resaltar que es facultad potestativa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social el establecer las Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las facultades de las Juntas Especiales están consagradas en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

a) De arbitraje: Deben conocer de los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas. Y los asuntos de menor cuantía a que se refiere la fracción IV del artículo 600 de la ley en cita.

b) De investigación de dependencia económica en caso de muerte de un trabajador por riesgo de trabajo: Las Juntas Especiales, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, debe investigar quienes son los beneficiarios de los trabajadores, y con audiencia de las partes, determinar quién tiene derecho a la indemnización.

c) De revisión: Le corresponde resolver los recursos de revisión interpuestos en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.

d) De depósito: La ley señala que las Juntas Especiales deben recibir en depósito los Contratos Colectivos de Trabajo y los Reglamentos Interiores de Trabajo y una vez decretado dicho depósito remitir el expediente al archivo, esta última responsabilidad es exclusiva de las Juntas Especiales Estatales.

Integración

Señala el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su artículo 4 lo siguiente:

Artículo 4. Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un Representante del Gobierno y con los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones electos legalmente y contará con los siguientes órganos jurídicos y administrativos, y servidores públicos:

- Pleno de la Junta
- Presidente de la Junta
- Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos
- Secretaría General de Conflictos Individuales
- Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación
- Coordinación General de Administración
- Presidentes de Juntas Especiales
- De las Coordinaciones de Conciliadores, y de Asesores de la Presidencia
- Secretaría Auxiliar de Emplazamiento a Huelga
- Secretaría Auxiliar de Huelga
- Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos
- Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias

- Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales
- Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación
- Secretaría Auxiliar de Amparos
- Subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto
- Subcoordinación de Administración de Personal
- Subcoordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales
- Unidad de Registro de Contratos Colectivos de Trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo
- Unidad de Queja, Denuncias y Responsabilidades
- Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta
- Titulares de la Unidad
- **Conciliadores**
- Auxiliares de Juntas Especiales
- Secretarios de Juntas Especiales
- Secretarios de Acuerdos
- Actuarios

Del primer párrafo de dicho artículo se desprende que uno de los elementos que integran la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje lo es el Conciliador, figura jurídica que el propio Reglamento Interior no reglamenta a lo que no se le encuentra una respuesta lógica jurídica, pues si la creación de las juntas nacen a raíz del principio de avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio es aquí

donde se reviste de una principal importancia la necesidad de que las Juntas cuenten con un conciliador, quien debe ser un profesionista con conocimientos y habilidades para proponer soluciones a las partes en conflicto.

3.1.7.2.2 Fuero Común

Juntas Locales de Conciliación

Para este tipo de Juntas le son aplicables las disposiciones señaladas en las Juntas Federales de Conciliación, con la diferencia de que las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y que el Presidente Municipal será quien actúe en lugar del Inspector Federal del Trabajo; pero nada dice la Ley sobre la posibilidad de que el propio Presidente intervenga como tal en la Junta Local de Conciliación por lo que debe suponerse que, siguiendo el procedimiento tradicional, está impedido para actuar en ese caso. En seguida señalaremos el procedimiento que deben seguir todas las Juntas de Conciliación: Tan luego como la Junta haya recibido el escrito del actor o éste hubiere comparecido, se citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento y admisión de pruebas cuidando, naturalmente, de que la notificación se haga personal. Si el actor no concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción. En caso de que las partes estuvieren presentes o sólo faltare el demandado, la Junta procurará avenirlas, pero si no lo logra se procederá al ofrecimiento y tan luego como haya concluido la

recepción de las mismas se enviará el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Si logra la Junta de Conciliación que se celebre un convenio entre las partes, el Presidente de la Junta, si ésta es permanente, procederá a su ejecución y si fuere una junta accidental remitirá el convenio, juntamente con el expediente, al Presidente de la Junta de Conciliación permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima.

Las Juntas de Conciliación siguen conservando el carácter de organismos meramente conciliatorios sin que sea necesario, conforme a la ley actual, que emitan una opinión al finalizar la recepción de pruebas como lo disponía la Ley Anterior.

Posiblemente se pensó que los esfuerzos de avenimiento implican la opinión de la propia Junta y que, si no da resultado, carece de objeto emitir la citada opinión que en la inmensa mayoría de los casos no sea tomada en cuenta, ni por las propias partes ni por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje

Para su integración y funcionamiento se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario de Trabajo y

Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso la Ley dispone que el Presidente de la Junta reciba los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial. En razón de la materia, éstas Juntas conocerán de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Representantes de Trabajadores y Patrones

En la fracción XX del texto del artículo 123 Constitucional, se dispone lo siguiente:

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

De dicho mandato constitucional surge la idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuenten con una composición tripartita, situación que ha sido discutida, ya que si se trata de Tribunales de Derecho sus funciones

jurisdiccionales deberían ejercitarse exclusivamente por profesionales del derecho, por lo que es discutible el que estén integradas por representantes tanto del sector obrero como del patronal, personas que en la práctica muchas de las veces no cuentan con los conocimientos necesarios, además de que es incorrecto, ya que al estar integrados de esa forma tienden a defender los intereses de los sectores que representan, por lo que se convierten en juez y parte, desvirtuando el carácter de imparcialidad que debe de tener un juzgador; sin embargo para otros autores, la finalidad del tripartismo es muy diferente, porque procura precisamente integrar en la función jurisdiccional a los representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos, concentrándose en una misma función.

Por cuanto hace al presidente de la Junta, éste es designado por el Gobierno.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

4.1 Naturaleza de la Conciliación

La figura de la conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre las partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares. Como características esenciales que conforman la conciliación se destacan los siguientes:

- a) Es un instrumento de autocomposición de un conflicto, por la voluntad concertada o el consenso de las partes.

Entiéndase por autocomposición, todas las conductas mediante las cuales, los interesados buscan sus propias soluciones, logrando un avance más humanizado en el resultado de los problemas que enfrentan.

- b) La Conciliación constituye una actividad preventiva en la medida en que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal o durante el trámite del proceso, afirmación última que es materia de estudio de ésta investigación, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquél, que es la sentencia. En este último evento se constituye en una causal de terminación anormal del proceso.
- c) La Conciliación no tiene en estricto sentido la actividad de judicial ni da lugar a un proceso judicial, porque el conciliador, no interviene para imponer a las partes solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora.
- d) La Conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos.
- e) La Conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentra limitada por el ordenamiento jurídico.

- f) La Conciliación es el resultado de una actuación que se encuentra arreglada por el legislador.

4.1.1 Conceptos

Al abordar este tema el primer planteamiento que debemos hacernos es saber que debe entenderse por conciliación, así como las características que la misma debe revestir en su aplicación en el proceso laboral.

En materia de conciliación, la legislación positiva y la doctrina jurídica han sido bastante escuetas, ello derivado de que algunos autores no la consideran una institución eminentemente jurídica, ya que piensan que a través de ella no se logra justicia sino la solución componedora de un conflicto; razonamiento que es compartido en ésta investigación, ya que con la conciliación, aunque no estamos en presencia de la justicia si existe una equidad entre las partes, así como la solución inmediata del conflicto; obteniendo un ahorro de recursos valiosos para la vida moderna del ser humano.

Para el jurista De Pina Vara, la conciliación es el *“Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlo)”*²².

²² DE PINA, Rafael. Op. Cit., nota 1, p. 178.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la Conciliación es: *“Una práctica consistente en usar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”*.

Es importante resaltar que la Conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con la tarea de estimular a las partes interesadas a que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta poder hallar una base común sobre la cual puedan establecer un acuerdo, el objetivo de esta figura jurídica es el acuerdo entre las partes, más nunca será quien tiene la razón o quien carece de ella.

4.1.2 Características

La Conciliación como un método o sistema de solución de conflictos entre las partes de la relación laboral, presentando diversas características como lo son:

a) La Conciliación es un sistema de solución de conflictos, de donde se desprende que es indispensable la existencia de un conflicto, sin el cual la Conciliación no existiría.

b) La intervención de un tercero conciliador, es la de un simple componedor de desacuerdo, actúa sólo para acercar a las partes opiniones. Aquí, el tercero no

tiene ningún poder para decidir la solución a los conflictos, sólo escucha y trata de avenir a las partes a un arreglo conciliatorio, pero independientemente de lo anterior sería de mayor trascendencia en sus funciones, que aunque no decidieran la solución de los conflictos sí propusieran, según el caso, posibles arreglos, pues no se debe pasar por alto que son las propias autoridades las más conocedoras y capacitadas para buscar el justo equilibrio entre las partes en conflicto.

c) La voluntad de las partes es decisiva en éste sistema, pues son ellas únicamente a quienes corresponde aceptar o no la solución y por ende decidir la cuestión. En definitiva lo que caracteriza a la conciliación es que la solución del conflicto se logra mediante el consentimiento voluntario y directo de las partes, quienes por éste medio celebran un acuerdo que reviste el carácter obligatorio para ambas y que pone fin al juicio.

d) La finalidad de la conciliación es la de llegar a un acuerdo. Cuando las partes se deciden por la conciliación, ya lo hagan en forma voluntaria o ya porque una norma se los establezca, lo hacen para llegar a un acuerdo en sus diferencias, bien esperando que la posición de cada una sea reconocida íntegramente por la otra, o bien, que sea reconocida en parte cediendo a sus pretensiones, poniendo fin a las divergencias que originaron el conflicto.

e) De ahí que lo que se busca con la conciliación, sea evitar un proceso costoso, molesto y en ocasiones innecesario a las partes, eliminando de ésta

manera la intervención de órganos jurisdiccionales. Lo anterior, a simple vista parecería estar en contraposición a la jurisdicción que es el poder o autoridad que tiene una persona para gobernar o aplicar las leyes; la conciliación no se opone a la jurisdicción, es más bien el cumplimiento del proceso y la misma se encuentra inserta formal y substancialmente en los ordenamientos jurídicos.

4.1.3 Beneficios de la conciliación

- Celeridad en la resolución del conflicto, pues la conciliación sólo toma el tiempo necesario para alcanzar un acuerdo satisfactorio, sin etapas rígidas.
- Costos significativamente más reducidos, en tiempo y dinero, que los requeridos en juicio u otros procesos contenciosos.
- Completa garantía de confidencialidad.
- Permite a las partes proteger sus relaciones personales y/o de negocios.
- Participación activa y directa de las partes en la búsqueda de soluciones y sus diferencias.
- Flexibilidad en los procedimientos.

4.1.4 Variables de la conciliación

En la legislación no existe precepto expreso referente al formato de la conciliación, será variable, tendrá mucho que ver con las habilidades del conciliador, así como su creatividad para obtener con éxito un acuerdo favorable a las partes; he aquí nuestro interés en convencer al lector sobre la trascendencia de que exista un conciliador preparado profesionalmente.

1.- Particularmente dentro del procedimiento ordinario laboral la conciliación se efectuará en el momento en que la autoridad jurisdiccional cite a las partes a la Audiencia de Conciliación.

2.- El Funcionario de Conciliación y Arbitraje con facultades a conciliar, debe exhortar a las partes a la conciliación, proponiendo siempre los puntos de equilibrio entre las partes sin juzgar los hechos generadores del juicio.

3.- Las partes en cualquier momento del procedimiento ordinario laboral, podrán solicitar a la Junta del conocimiento la intervención del Funcionarios con facultades a conciliar (Conciliador) para efectos de equilibrar el acuerdo al que pudiesen llegar las partes.

4. Las variables que se encuentran en la conciliación siempre tendrán como objetivo la conclusión a corto plazo, sin entrar al estudio del fondo del asunto.

4.1.5 El conciliador

El conciliador es el funcionario que incita a las partes a solucionar sus conflictos laborales mediante el acuerdo logrado por el diálogo; ésta figura jurídica está reglamentada en la estructura organizacional de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero no especifica los requisitos y las funciones del mismo, lo que causa una controversia, pues si por un lado se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio y por el otro no precisa las funciones y requisitos que éste debe de cumplir, dándole poca importancia a ésta figura, tan es así que en la práctica, en las Juntas de Conciliación no cuentan con un persona profesionalmente preparada para conciliar, lo que causa una notable distracción de otro funcionario de la Junta que debe de asumir ese papel e incitar a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio y de ahí el fracaso de la conciliación como medio idóneo de solución de los conflictos laborales.

El conciliador, debe desarrollarse bajo un clima propio y adecuado, que produzca confianza en las partes para generar condiciones favorables al dialogo.

El conciliador en ejercicio de su labor, debe tratar con la debida equidad y respeto a las partes, procurando que todas las conciliaciones que se realicen, concluyan en acuerdos favorables para ambas partes.

El conciliador junto con las partes deben alcanzar una solución beneficiosa y resolver así el conflicto, lo que les permitirá dedicar sus recursos personales y económicos a actividades más productivas, cabe hacer mención que dentro del Derecho Laboral, en la mayoría de los casos, el trabajador se encuentra en desventaja frente al patrón; ya que no cuenta con los medios económicos para instaurar y subsistir en un juicio laboral y de prolongarse los mismos, se ocasiona un perjuicio, en primer lugar, a la parte obrera.

La Conciliación es un proceso sencillo en cuanto a la finalidad de buscar una solución, pero complejo en cuanto se refiere al entrenamiento, profesionalidad y a la responsable actuación del conciliador.

4.1.5.1 Su importancia

El acto conciliatorio en el procedimiento laboral es muy importante por la función activa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Conciliador), pues si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia, las Juntas tienen la obligación legal de avenirlas como componedoras amigables. El conciliador después de oír las legaciones de las partes, podrá proponer la solución que a su juicio considere propia, atendiendo a sus conocimientos, para terminar con el conflicto y hará ver a las partes la equidad de su proposición. Por lo que el Tribunal Laboral ejerce una actividad característica en la fase conciliatoria del proceso. La ventaja para el trabajador radica en la posibilidad de una solución razonable y equitativa,

evitándole los perjuicios inherentes al desarrollo del proceso, en la práctica la función conciliatoria es nula en los Tribunales de Trabajo.

4.1.6 Como Medio Alternativo de Solución

Por principios de cuenta, es necesario hablar en un primer lugar de lo que se entiende por medio alternativo de solución, a lo que podemos decir lo siguiente:

Como tal se debe entender, a las prácticas recurridas por las partes en conflicto con la finalidad de dirimir sus controversias sin que intervenga el órgano jurisdiccional.

En la sociedad al estar en la presencia de la ineficacia y retrasos en las Juntas Laborales se han buscado, de forma externa, medios alternativos de solución de controversias como lo son la mediación, el arbitraje y la misma conciliación, éste último, el cual es materia de estudio en el presente trabajo, se tiene en cuenta ya que si en la misma Ley Federal del Trabajo avala a la conciliación, y en el procedimiento ordinario laboral también lo reglamenta, resulta ilógico que las partes busquen una conciliación de forma externa, si la misma integración de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje fundamentan la figura jurídica de un conciliador, por lo tanto a éste se le debe dar los créditos necesarios para que funja eficazmente y las partes tengan la certeza de una solución pronta y expedita en su conflictiva.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Derivado del análisis de los antecedentes del Derecho del Trabajo Mexicano y de su reglamentación contenida en el artículo 123 Constitucional, se desprende que desde la Ley del 14 de mayo de 1915 la conciliación ha sido tomada como la forma idónea de solución de los conflictos que se suscitan entre el trabajador y el patrón, ello al crearse y reglamentarse el Consejo de Conciliación, no obstante lo anterior, y por la trascendencia en la vida jurídica es que en el año 1917 se estructura en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de dirimir los conflictos derivados entre el capital y el trabajo, dada la importancia de dicha figura jurídica, al crearse la Ley Federal del Trabajo, específicamente la parte adjetiva (procesal) se reglamenta en el Procedimiento Ordinario Laboral la Conciliación, a la que en la actualidad se le ha restado importancia por parte de las Juntas encargadas de administrar Justicia, situación que ya fue analizada en el desarrollo de este trabajo y que de dicha interpretación se demuestran violaciones a las garantías individuales, tales como: la consagrada en el artículo 14 de la Constitución Federal, ya que tal disposición obliga a seguirse un juicio ante los Tribunales previamente establecidos, cumpliéndose, sin excepción alguna, todas

las formalidades esenciales del procedimiento, luego entonces, si la Ley Federal del Trabajo en su Título XIV Capítulo XVII, norma, dentro del Procedimiento Ordinario Laboral, a la conciliación como una de las etapas principales del mismo, es evidente que la autoridad laboral está obligada a cumplir con esa formalidad esencial del citado procedimiento, es por ello que de tal consideración se desprende una violación a las garantías de exacta aplicación de la Ley y debido proceso que se consagran en el precepto constitucional citado; de igual forma, se vulnera el principio de una justicia pronta y expedita fundamentado en el artículo 17 de nuestra Carta Magna, ya que la administración de justicia debe ser impartida en los plazos y términos fijados por las leyes, emitiéndose, invariablemente, resoluciones prontas, completas e imparciales; por lo tanto, se vulnera en lo referente a las actuaciones de las autoridades laborales en su tarea de impartición de justicia pronta, imparcial y completa, ya que lejos de otorgar a la Sociedad un Estado de Derecho, en la práctica, se utiliza a la conciliación como una forma de dilatar los juicios laborales.

SEGUNDA. Los funcionarios conciliadores, no deben limitarse en su actuación por ordenamientos rígidos, tal es el caso de lo que establece el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo, sino a través de un convencimiento real, basado en la efectividad y conveniencia de llevar a cabo la fase conciliatoria, lo cual se lograría a través de seminarios y pláticas, en donde se demostraría entre otras cosas; cifras estadísticas de los resultados óptimos que la conciliación ha alcanzado

como solución de los conflictos, pues es ésta la forma idónea de solución de los conflictos laborales.

TERCERA. Para que la conciliación funcione como el medio idóneo de solución de conflictos laborales dentro del procedimiento ordinario laboral, es necesaria, la preparación profesional del funcionario conciliador, la cual, se obtendrá mediante la capacitación adecuada y la selección del personal, tomando en cuenta los conocimientos en la materia y cualidades personales, pues el conciliador debe ser un profesionista con conocimientos y habilidades para proponer soluciones a las partes en conflicto.

CUARTA. Si bien es cierto que el conciliador no debe actuar limitado por las normas jurídicas, también lo es que, es indispensable otorgarle sus requisitos y funciones para el debido desarrollo de sus actividades; lo anterior en virtud de que el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ilógicamente sólo menciona a este funcionario como integrante de esta autoridad, olvidando con ello el principio motivador de las Juntas de Conciliación a la vida jurídica, pues no se debe perder de vista que la finalidad innata de las mismas siempre ha sido el de avenir a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, de ahí la necesidad de considerar a la conciliación como el principio motivador y principal forma de solución de los conflictos laborales, sustentándose así la importancia de normar las funciones del conciliador para lograr la mejor conciliación.

QUINTA. Por la importancia de la conciliación y entendiendo a la misma como todo un arte, es necesario, que las Juntas cuenten con funcionarios conciliadores con una capacitación adecuada y seleccionados de acuerdo a sus conocimientos en la materia, así como sus cualidades personales, un cuerpo de funcionarios conciliadores que en forma exclusiva se dediquen a la función de conciliar, evitándose con ello, el distraer la atención de otros funcionarios de la Junta, como en la actualidad se hace, es ahí el fracaso de la conciliación, pues al contar con un cuerpo de funcionarios conciliadores, cada uno de los integrantes de la Junta se avocarían a las funciones encomendadas de acuerdo a sus actividades.

SEXTA. Es en el derecho laboral donde la conciliación reviste una principal importancia puesto que permite la culminación de los conflictos de origen laboral, sin necesidad de agotar todos los pasos que conlleva un procedimiento, como lo es el Ordinario Laboral, ahorrándose en conflicto valiosos recursos como lo son tiempo, dinero y esfuerzos físico y mental, pues no debemos escatimar que es en el Derecho Laboral donde una de las partes en litigio se encuentra en desventaja ante la otra, el trabajador, ya que debemos tomar en cuenta que es éste, quien en la gran mayoría de los casos no tiene los recursos necesarios para someterse y subsistir en juicio, por lo que es importante que las Juntas encargadas de administrar una justicia pronta y expedita se avoquen a valorar los beneficios que trae consigo la etapa conciliatoria.

SÉPTIMA. La Conciliación, es la fase del procedimiento Ordinario Laboral, que constituye el medio más eficaz para solucionar los conflictos obrero patronales, pues con ella se logra el justo equilibrio entre las partes, es decir, la equidad; dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA Carlos, Teoría General del Proceso, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2002.

ARTEAGA NAVA Elisur, Derecho Constitucional, Editorial Oxford, México 1999.

ÁLVAREZ I. Mario, Introducción al Derecho, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1995.

BAILON VALDOVINOS Rosalío, Legislación Laboral, Segunda Edición, Editorial Limusa, México 1999.

BAZDRESCH Luis, Garantías Constitucionales, Quinta Edición, Editorial Trillas, México 1998
BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Oxford, México 2000.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal Del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1997.

BOLAÑOS LINARES Rigel, Curso de Derecho, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

BURGOA, Ignacio, Las Garantías Individuales, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

CAVAZOS FLORES Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Primera Edición, Editorial Trillas, México 2000.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial ESFINGE, México 1999.

COLEGIO DE PROFESORES DE DERECHO PROCESAL, Facultad UNAM, Diccionarios Jurídicos Temáticos Vol. 4 Derecho Procesal, Primera Edición, Editorial Harla, México 1997.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Décimo Tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1993.

DE PINA Rafael, Et. al., Diccionario de Derecho, Trigésima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

DEL BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Decimotercera Edición, Editorial Porrúa, México 2000.

DEL BUEN Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Décima Edición, Editorial Porrúa, México 2001.

FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Derecho Individual del Trabajo, Barra Nacional de Abogados, A. C. Primera Edición, México 2001.

GÓMEZ LARA Cipriano, Teoría General del Proceso, Novena Edición, Editorial HARLA, México 1998.

GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Editorial Porrúa, México 1998.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000.

LEMUS RAYA Patricia, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1997.

SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Primera Edición, Editorial Mc. Graw Hill, México 1998.

TENA SUCK Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Trillas, México 2001.

TRUEBA URBINA Alberto, Derecho Social Mexicano, Primera Edición, Editorial Porrúa, México 1978.

TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Vigésimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1999.

UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO, Los Trabajadores ante la Ley Federal del Trabajo, México 1998.

OTRAS FUENTES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Décimo Quinta Edición, Editorial Porrúa, UNAM, México 2000.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Jurisprudencias Laborales Comentadas.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias, Vigésimo Primera Edición, Editorial Esfinge, México 2001.

Diccionario Jurídico 2000, Concepto: Derecho del Trabajo, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, todos los derechos reservados, DJ2K-856.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE DEL 26 DE OCTUBRE DE 2000.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN
SOCIAL.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DEL TRABAJO.