



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.

**“LA CREACIÓN DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

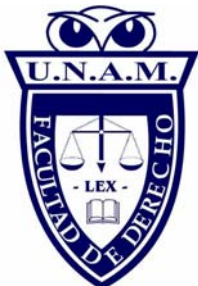
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A :
LAYVIS ANAID BUSTAMANTE CASTAÑÓN.

ASESOR: LIC. JORGE SOTELO MEDINA.

CIUDAD UNIVERSITARIA

2007.





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.

AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por permitirme cumplir una meta más.

A mi Mamá, por su amor, preocupación y esfuerzo, simplemente por ser el mejor ejemplo de mi vida.

A mi Papá y Hermano, por su apoyo y comprensión.

A Armando, por estar a mi lado.

A mis amigos: Mayra, Martha M., Alma, Félix y Rubén.

A todas las personas que estuvieron en mi vida compartiendo los buenos momentos y las peores experiencias.

“LA CREACIÓN DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPITULO I **CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES**

1.1.- Derecho del Trabajo.....	4
1.2.- Relación Individual de Trabajo.....	6
1.3.- Sujetos de la Relación de Trabajo.....	7
1.4.- Derecho procesal del trabajo.....	8
1.5.- Procedimiento Ordinario Laboral.....	10
1.6.- Partes en el Procedimiento Ordinario Laboral.....	13
1.7.- Apoderado y Representante Legal.....	17
1.8.- Autoridad.....	19
1.9.- Autoridad Laboral.....	20
1.10.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	22
1.11.- La conciliación.....	24
1.12.- La conciliación en la doctrina.....	31

CAPITULO II
MARCO HISTORICO

2.1.- Antecedentes Generales.....	37
2.2- En México.....	40
2.3.- La creación del artículo 123 Constitucional.....	49
2.4.- Antecedentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	50
2.5.- Ley Federal del Trabajo.....	53

CAPITULO III
MARCO JURÍDICO

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	62
3.2.- Ley Federal del Trabajo,	69
3.3.-Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.....	72
3.4.- Diversas Regulaciones.....	80

CAPITULO IV
ANÁLISIS Y CRITICA DE LA FIGURA DE LA CONCILIACIÓN EN
MATERIA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

4.1.- La conciliación en la jurisprudencia.....	82
4.2.- Problemática de la conciliación en nuestro país.....	88
4.3.- Propuestas sobre la conciliación.....	94

a).- Creación de la figura del conciliador en la Ley Federal del Trabajo	98
b).- Obligatoriedad de la participación de los apoderados de las partes en la etapa de conciliación.....	101
4.5.- Breve estudio comparativo de la conciliación en diversos países..	103
CONCLUSIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	116

INTRODUCCIÓN

En el contexto social en que vivimos se desencadenan una serie de situaciones que afectan las relaciones de los seres humanos, en ocasiones tales situaciones contraponen los intereses de las personas convirtiéndose en conflictos.

En los últimos años la necesidad de responder rápidamente a la solución de conflictos ha cobrado mayor importancia, debido a circunstancias tales como la falta de personal altamente calificado en los Tribunales y en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, falta de material, crecimiento de la población y por consiguiente de los procesos judiciales; a su vez, los procesos resultan obsoletos, haciendo que los esquemas tradicionales resulten lentos e inapropiados para la dinámica social actual.

Es a través del derecho, que tales conflictos pueden resolverse y más específicamente con la conciliación, pues con ella se busca solucionar las disputas de una manera más rápida, equitativa y justa para las partes.

Es por ello el interés del desarrollo del presente trabajo; conocer a fondo la conciliación más allá de la información proporcionada por la doctrina y la ley, pues su conocimiento nos permitirá determinar su importancia y justificar su existencia.

En el capítulo I, “Conceptos jurídicos fundamentales”, se analiza lo que es el Derecho del Trabajo, las autoridades encargadas de llevar a cabo la conciliación, las partes en el procedimiento laboral, su concepto,

clasificación, como es contemplada en la doctrina y en general la importancia de la figura de la conciliación.

El capítulo II, se precisa el marco histórico, el cual determina la evolución de la figura de estudio, desde su nacimiento y evolución en diversas sociedades.

Para posteriormente poder entender su aparición en nuestro sistema legal y su desarrollo dentro de nuestro sistema jurídico; así como el surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Analizaremos también su marco jurídico, en el capítulo III; el cual comprende la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ordenamiento máximo de nuestro país; lo referente a la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y brevemente, más bien a modo informativo, trataremos las demás regulaciones en donde es contemplada la conciliación.

Por su parte, en el último capítulo se destaca la importancia de la conciliación, su aplicación en el proceso laboral y la problemática que existe en la aplicación de la ley, mediante un análisis y crítica, finalmente, se realiza una comparación entre diversos sistemas jurídicos, incluyendo a países tales como Argentina, España y Colombia.

La conciliación como el medio idóneo para la solución de los conflictos de manera pronta, pacífica y económica.

CAPITULO I

CONCEPTOS JURÍDICOS FUNDAMENTALES

La historia del hombre no puede ser concebida sin el trabajo; trabajo, es sin duda alguna “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”¹; es decir, “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”².

El trabajo es la prestación de un servicio que requiere necesariamente de un esfuerzo personal (ya sea físico o mental), a cambio del cual se recibe un salario como pago por este, es decir, se obtiene un provecho. “El trabajo es un hecho social, independiente de cualquier naturaleza jurídica”³.

Por otra parte, es importante destacar que en el ámbito mundial se están suscitando una serie de transformaciones, que se manifiestan y afectan sobre todo en lo referente a la tecnología, lo que provoca o trae como consecuencia la creación de nuevas formas de trabajo y con ello nuevas formas de conflictos, además de las ya existentes, esto acarrea la acumulación y exceso de carga de trabajo en los tribunales, por lo que se requiere encontrar soluciones más sencillas y que utilicen menos tiempo, para lograr superar estos obstáculos para la paz y el desarrollo de la sociedad. Lo anterior debe ser al margen del Derecho, puesto que es por

¹ FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, “Derecho Individual del Trabajo”, Selección de Temas, Barra Nacional de Abogados, Industria Editorial Grafica, México, 2001, p 1.

² DE PINA, Rafael y Rafael De Pina Vara, “Diccionario de Derecho”, Décimo novena edición, Porrúa, México, 1993, p. 481.

³ KURCKZYN VILLALOBOS, Patricia, “Las Nuevas Relaciones de Trabajo”, Porrúa, México, 1999.

su medio que se establecen las normas y las disposiciones que guían la conducta de sus destinatarios y de los órganos encargados de su aplicación.

1.1.- Derecho del Trabajo

El trabajo a través de la historia ha traído cambios, que se han dado como resultado de las luchas sociales, teniendo como consecuencia el nacimiento del Derecho del Trabajo, para tratar de proteger a las clases económicamente débiles y lograr una justicia social, es por esto, que el Derecho del Trabajo es un Derecho de clase.

En nuestro país el Derecho del Trabajo nació como resultado de la Revolución Mexicana y de la Constitución de 1917.

El profesor Baltasar Cavazos, afirma que: “el Derecho del Trabajo surgió como un Derecho protector de la clase trabajadora, como un Derecho de clase; su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja los Derechos mínimos inherentes a la persona humana”⁴.

De la misma manera y respecto a la definición del profesor Cavazos, es evidente que el Derecho del Trabajo surgió con el propósito de proteger a la clase trabajadora, tan es así que en el artículo 123 de nuestra constitución política, encontramos disposiciones ampliamente proteccionista de los trabajadores. Y por último, el hecho de reivindicar para el hombre que trabaja los Derechos mínimos inherentes a la persona, también lo encontramos reflejado tanto en el artículo 123 constitucional como en la propia ley laboral, ya que en ambos

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, “El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano”, Trillas, México, 1989, p.

lineamientos se señalan las condiciones y las prestaciones mínimas en que deberá desempeñarse cualquier trabajo, nunca inferiores.

El Derecho del trabajo a través de la historia también ha sido identificado como Derecho Obrero, Derecho Laboral y Derecho Industrial, entre otras.

El Derecho del Trabajo tiene el carácter imperativo, irrenunciable, su finalidad es lograr un equilibrio entre los trabajadores y patrones, es decir, entre los factores de la producción. Derecho del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁵.

“Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas típicas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena”⁶.

Los elementos de carácter social que tutela el Derecho del Trabajo son:

La prestación libre de un trabajo personal, subordinado y del cual se recibe una remuneración, situaciones que necesariamente deben ser reguladas y protegidas por esta rama del Derecho, para que se dé el cumplimiento de la función social pretendida.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, “Derecho del Trabajo”, Tomo I Conceptos generales, décima edición, Porrúa, México, 1997, p. 138.

⁶ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y otros, “Compendio de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, España, 1999, p. 43.

El Derecho mexicano del trabajo, tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional y “se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo”⁷.

Como se menciono anteriormente, la dinámica social actual ha afectado tanto la forma de trabajar, como los medios para resolver los conflictos, por lo que debe tenerse claro que la conciliación es el medio idóneo para la solución de tales controversias.

1.2.- Relación individual de Trabajo

El artículo 20 de la Ley Laboral, marca que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Es importante distinguir que la relación de trabajo comienza en cuanto se empieza a prestar el servicio y no por la firma del contrato individual de trabajo.

Las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Las relaciones de trabajo deben hacerse constar por escrito el cual debe contener: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón, debe especificar si es por obra o tiempo indeterminado y el o los servicios que deberán prestarse; el lugar para el desempeño del trabajo, duración de la jornada; forma y monto del salario,

⁷ DE PINA, Rafael, Op. cit, p 232.

el día de su pago y las condiciones generales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

1.3.- Sujetos de la Relación de Trabajo

a).- Trabajador.- De acuerdo con lo planteado en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, “trabajador es la persona que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El trabajo solamente puede ser prestado por una persona física, sin importar su sexo; las personas morales no pueden fungir como trabajadores. Además de que la prestación del trabajo debe tener la característica de la subordinación.

Subordinación, es el elemento crucial de la prestación de un trabajo, consiste en la facultad de mando con que cuenta el patrón y recíprocamente el deber de obediencia por parte del trabajador, esta facultad se encuentra limitada por dos características: únicamente debe ser ejercida durante la jornada laboral y debe ser referente al trabajo estipulado.

b).- Patrón.- Es la “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”, lo anterior de conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores”.

Patrón es quien dirige el modo en que se realizan las actividades del lugar o centro de trabajo y además proporciona al trabajador los elementos o instrumentos materiales necesarios para el desarrollo del mismo.

Ahora bien, respecto de la empresa únicamente mencionaremos que es la unidad económica de producción y distribución de bienes y/o servicios, y vista desde otro punto de vista es también el establecimiento que como matriz, sucursal o agencia u otra forma semejante sea parte integrante y que además contribuya a la realización de los fines de la empresa.

1.4.- Derecho Procesal del Trabajo

Primeramente, debemos establecer lo que es el Derecho Procesal, para posteriormente definir lo que es el Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Procesal, también conocido como Derecho Jurisdiccional, cabe afirmar, que solo tiene sentido y nace cuando se prescinde de la autodefensa para la solución de posibles controversias, cuando prohíbe que cada uno, o bien que cada parte, tome justicia por su propia mano, asumiendo el Estado la misión de tutelar los derechos de los ciudadanos en todos sus aspectos y en el de declararlos en el supuesto de que se discutan o resulten dudosos o inciertos.

El Derecho Procesal puede considerarse accesorio, porque va ligado a una materia, por ejemplo la laboral o la civil. El Derecho Procesal regula la actividad de los órganos públicos, de los órganos jurisdiccionales, sus pronunciamientos, la eficacia de los mismos y el poder inherente a las medidas de ejecución y aseguramiento que

implican causa de un modo directo y atañen a la potestad soberana del Estado, es decir, el Derecho Procesal del Trabajo, es Derecho Positivo relativo a la jurisdicción y a los elementos que concurren en su ejercicio.

La jurisdicción del latín *ius dicere* que significa decir o proclamar el Derecho; debe ser entendida como la función soberana que asume el Estado, a través de una serie de actos encaminados a la solución de las controversias, mediante la aplicación de las leyes, es la esfera o campo de acción de los actos de autoridad.

El concepto de jurisdicción va íntimamente ligado con el de competencia; la competencia por su parte, alude a la idoneidad atribuida a un órgano de autoridad para llevar a cabo o conocer determinadas funciones o actos; la competencia señala la distribución de la tarea de juzgar entre los diversos órganos judiciales de acuerdo con criterios, de los cuales señalaremos los más importantes:

1).- Materia.- Dicho criterio obedece a la naturaleza jurídica del conflicto, encontrando órganos que conocen de materia civil, familiar, penal, constitucional, administrativa, laboral, agraria, etc.

2).- Cuantía.- Se refiere al monto pecuniario de los conflictos y son por cuantía menor o por cuantía mayor; aunque no todos los conflictos pueden plantearse de acuerdo a un monto; por citar un ejemplo, encontramos los asuntos referentes al Derecho familiar, tales como un divorcio o la pérdida de la patria potestad.

3).- Grado.- También denominado instancia, se refiere precisamente a las instancias que puede tener un juicio; aunque además

hace referencia al orden jerárquico que ocupa el órgano jurisdiccional dentro de la administración de justicia.

4).- Territorio.- Este criterio se determina por el ámbito espacial en donde pueden producirse los actos y sus respectivos efectos jurídicos. De acuerdo con lo planteado en nuestra Constitución Política se plantea una organización entre autoridades y normas de carácter federal y estatal y en algunos casos regional, como es el caso de los tribunales fiscales.

La administración de justicia es atribuida a los funcionarios, mismos a los que se les confieren diversas materias, por consiguiente, encontramos distintas clases de jurisdicciones y competencias.

El Derecho Procesal, esta constituido por el conjunto de normas de una serie de actos, que se relacionan entre sí, entendiéndolo como el proceso, mediante el cual se obtiene un pronunciamiento judicial, resolución o sentencia y el cumplimiento de la misma.

Por su parte el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas que regulan los conflictos de trabajo, mediante el cual la Junta de Conciliación y Arbitraje, que funge como árbitro, conoce y resuelve la controversia sujeta a jurisdicción.

1.5.- Procedimiento ordinario laboral

Dentro de las características del procedimiento laboral encontramos que es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se inicia a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y

sencillez del proceso; lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

El proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos paraprocesales, deben ser resueltos de conformidad con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo.

En el mismo artículo, encontramos que en caso de que la demanda del trabajador estuviera incompleta, la Junta al admitir la demanda puede subsanar dichas omisiones; con lo que se refleja claramente el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo.

El artículo 687 de la ley laboral, nos señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exige ninguna forma determinada, pero es claro, en cuanto a que las partes deberán precisar sus puntos petitorios.

La demanda es un acto procesal, que inicia con el procedimiento o juicio laboral, la cual es a instancia de parte y mediante ella se plantea a la autoridad una cuestión para que la resuelva.

La demanda de acuerdo al artículo 872 de la ley laboral, se formulará por escrito, en dicho escrito deben ser expresados los hechos en que funde sus peticiones el actor.

Posteriormente, en caso de que sea admitida la demanda, se dicta un acuerdo en el cual se señala fecha para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, en el mismo acuerdo se ordena emplazar a las partes, cuando menos con 10

días de anticipación, entregando al demandado copia cotejada de la demanda.

Dicho termino es para que el demandado este en aptitud de responder a las pretensiones del actor y pueda dar contestación a todos y cada uno de los hechos mencionados oponiendo además sus excepciones y defensas o aún reconviniendo al demandante.

El juicio en materia laboral, como se ha mencionado anteriormente, se inicia a instancia de parte mediante una demanda; en esta materia, encontramos la suplencia de la queja, de acuerdo al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, ésta se da a favor del actor y por parte de la autoridad, cuando la demanda es incompleta o cuando es oscura o vaga, o bien, cuando se ejercitan acciones contradictorias. En cualquier caso, la suplencia de la queja no tiene por objeto que el tribunal cambie la acción o intente una nueva, sino que subsane las prestaciones a que el trabajador tiene Derecho y cuya petición fue omitida.

El actor, puede modificar o adicionar su escrito inicial de demanda, hasta antes de su ratificación, pero en el caso de que el actor omitiera ratificar su demanda, ya sea porque no asistió a la audiencia, o bien, porque estando presente en la misma no lo hiciera, la Junta de Conciliación y Arbitraje esta obligada a hacerlo. Quedando claro el carácter proteccionista del Derecho del Trabajo hacia los trabajadores.

Posteriormente, al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en donde cada parte podrá ofrecer las pruebas que estimen necesarias para acreditar sus hechos, siempre que dichas pruebas se relacionen con hechos

controvertidos. Cada parte a su vez, podrá objetar las pruebas de su contraparte.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dictarán un acuerdo en que señale la admisión o desechamiento de las pruebas; las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos y serán desechadas aquellas que no tengan relación con la litis o bien sean contrarias a la moral o al Derecho.

Las pruebas admitidas tendrán que desahogarse en los términos que las Juntas señalen, subsiguientemente se dará a las partes un término para que expongan sus alegatos y después la Junta dictará su laudo.

No solo las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer conflictos laborales, puesto que también existe, entre otros, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual se encarga de los problemas individuales y colectivos que se susciten entre Trabajadores al Servicio del Estado y las dependencias o entidades para las cuales trabajan; lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 apartado "B" de nuestra Constitución Política. Sin embargo, en el presente trabajo no se expondrán ninguna de las situaciones y problemáticas que ante dicho tribunal se tramitan, puesto que sólo tratamos lo referente a la ley laboral y las juntas de conciliación y arbitraje.

1.6.- Partes en el procedimiento ordinario laboral.

Los conceptos antes descritos están íntimamente ligados o relacionados, es decir, que forman parte de un todo, en el cual surgen diferencias o enfrentamientos, los cuales se denominan como conflictos de trabajo, estos en algunos casos traen como consecuencia un

procedimiento de carácter laboral, un juicio por tales diferencias, las cuales no se han solucionado por las partes interesadas, requiriendo la intervención de un tercero, denominado Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual decide a quien le asiste la razón.

Sin embargo, “los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”⁸.

Todas las relaciones que nacen con motivo de una actividad económica, hacen que exista entre las partes que la integran una serie de derechos y obligaciones, cuyo desequilibrio da la pauta al nacimiento de un procedimiento laboral.

Sin pretender abundar en el tema, cabe señalar que los conflictos de trabajo, pueden ser de naturaleza o de carácter: individual, colectivo, jurídicos y económicos.

Por lo que respecta a los conflictos de trabajo de carácter individual, estos afectan intereses de tipo particular, dicho de otra manera, interfieren directamente el derecho que en lo personal le corresponde a un trabajador.

Los conflictos de trabajo de naturaleza colectiva, contrariamente a los individuales, afectan intereses de carácter profesional o sindical.

⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, p 104.

Los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica, por su parte, se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y pueden ser individuales o colectivos.

Como ejemplo de los conflictos de naturaleza económica, se puede señalar la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de condiciones de trabajo.

Ahora bien, los sujetos que intervienen en el procedimiento laboral son tres: el primero, el cual formula una pretensión o realiza una reclamación, denominado actor; el segundo, es la persona a quien se reclama la pretensión o un Derecho, reconocido como demandado y por último, encontramos una tercera parte, que es el órgano jurisdiccional o Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales deciden a cual de las partes asiste la razón, imponiendo de forma coactiva una decisión, sentencia o laudo.

De acuerdo con el artículo 689 de la ley laboral: son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Habiendo hecho referencia a lo anterior, examinemos a dichas partes.

a).- Actor.- La definición de actor, no cuenta con mayor problema para

describirla, esta palabra en Derecho, es reservada para el accionante en un juicio, es decir, la persona que promueve la demanda ante el Tribunal de Trabajo.

El actor mediante su demanda ejercita una acción, la cual es la pretensión que solicita el actor frente al o los demandados.

El actor cuenta con la facultad de actuar a nombre propio en el juicio mediante la demanda, el actor quien activa el proceso.

Como se hizo referencia anteriormente el proceso se inicia a instancia de parte, con la presentación de la demanda, en la cual el actor expresa sus peticiones y las funda con los hechos.

b).- Demandado.- Es la persona; bien sea física, moral o ambas, contra quien o quienes se actúa en un juicio y a la cual se le realiza un reclamo mediante la demanda.

La ley otorga al demandado el derecho para ser oído en juicio, y a dar contestación a la demanda, así como a ofrecer las pruebas que le favorezcan en el proceso.

Cuando el demandado es notificado de que existe una demanda en su contra se le apercibe que de no comparecer a la audiencia se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas.

Encontramos que generalmente el demandado es el patrón, que pueden ser una o varias personas físicas, morales o ambas, para las cuales determinado actor (antes trabajador) vino prestando sus servicios.

El demandado deberá dar contestación a la demanda, ya sea en forma oral o escrita, haciendo referencia a todos y cada uno de los hechos expresados en la demanda, ya sea afirmándolos, negándolos o manifestando el desconocimiento de los mismos. En caso de que la demandada no diera contestación a la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Cuando la demandada da contestación en tiempo y forma, da lugar a que se fije la controversia o sea la litis, que no es cosa más que los extremos que cada una de las partes tendrán que probar en el desarrollo del litigio.

1.7.- Apoderado y Representante Legal

De acuerdo con el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en el juicio las partes podrán comparecer de manera directa o mediante un apoderado legalmente autorizado. El mismo artículo señala como deberá acreditar la personalidad dicho apoderado.

Tratándose de la representación de una persona física, se acreditará con carta poder firmada por el otorgante ante dos testigos o mediante poder notarial.

Tratándose de una persona moral, se tendrá que acreditar mediante el testimonio notarial que deberán exhibir en copia simple para ser cotejada con su original y certificada por la autoridad; éste a su vez podrá ser relacionado con carta poder otorgada ante dos testigos, siempre y cuando quien otorgue el poder este plenamente facultado para ello.

En lo referente a los sindicatos, podrán acreditar su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta de Conciliación y Arbitraje; sin embargo el artículo 693 de la citada Ley del Trabajo, manifiesta que las Juntas podrán reconocer la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo 692, siempre que de los documentos exhibidos se pueda llegar al convencimiento de que representa a la parte interesada.

De acuerdo con el artículo 696 del Código Laboral, el poder que otorgue un trabajador para ser representado en un juicio, se entenderá autorizado para demandar las prestaciones principales y accesorias, aunque no se señale expresamente en el mismo.

El poder otorgado generalmente será para intervenir en todas y cada una de las etapas, audiencias, diligencias o actos del procedimiento.

El último párrafo del artículo 697, estipula que los representantes comunes tendrán los Derechos, obligaciones y responsabilidades inherentes a un mandatario judicial; lo que nos remite al artículo 2554 del Código Civil en Materia Federal para la República Mexicana y en Materia Local para el Distrito Federal.

En efecto, el artículo 2554 del Código Civil señala que en los poderes generales para pleitos y cobranzas, bastará que se diga que se otorga con todas las facultades generales y las especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, para que se entiendan conferidos sin limitación alguna. Por otra parte, también determina cuando se quisieren limitar las facultades de los apoderados, se consignarán las limitaciones, o los poderes serán especiales.

Ser representante legal implica el actuar en nombre de otro en el campo del derecho; la representación puede ser: legal o forzosa y voluntaria o convencional.

La representación legal forzosa es inexcusable, irrevocable, tiene el carácter imperativo y es para menores no emancipados, sujetos incapaces, ausentes, concebidos y para las personas morales, que por su naturaleza no pueden actuar directamente.

En cuanto a la representación legal voluntaria, ésta es personal, por libre aceptación del representado, es revocable y esta sujeta a las instrucciones del representado.

Cabe señalar que generalmente este es el caso de los abogados que comparecen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en representación de las partes.

1.8.- Autoridad

La autoridad es quien se encuentra investida de facultades o funciones; por extensión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores legítimos del poder.

La autoridad actúa conforme a las leyes de nuestro país, dotada de potestad para ejercer actos públicos y dictar resoluciones cuya obediencia es indeclinable bajo la posibilidad de imponer una sanción o en su caso la posibilidad legal de realizar una ejecución forzosa, en caso de que esta sea requerida; tales actos públicos son dictar leyes, gobernar y la administración de justicia.

La noción de autoridad presupone la idea o concepto de facultad la cual indica el poder o capacidad de un individuo para modificar la situación jurídica existente. El concepto de autoridad debe entenderse en cuanto alguien está facultado jurídicamente para realizar un acto válido con capacidad o potestad para modificar válidamente la situación jurídica de otros.

El Derecho reclama autoridad para regular toda forma de comportamiento y la autoridad dentro de sus atribuciones y en cumplimiento de sus funciones exige autoridad para prohibir, permitir o imponer condiciones a la actividad de las personas.

1.9.- Autoridad Laboral

De acuerdo con el título XI, artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, compete a las autoridades del trabajo y servicios sociales la aplicación de normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones:

I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI. A la Inspección del Trabajo;

VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;

IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;

X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Las autoridades jurisdiccionales, que se encargan del procedimiento de conciliación se encuentran comprendidas en las fracciones IX, X y XI.

En lo que respecta a las Juntas de Conciliación, pueden ser de dos clases, ya sea locales o federales; las locales abarcan la jurisdicción territorial que les asigne el Gobierno de la Entidad Federativa en que se instale; por su parte, la jurisdicción de las federales será delimitada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Su función es la de actuar como instancia conciliatoria potestativa, aunque tienen competencia para conocer asuntos en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

Sin embargo, este tipo de Juntas, al no ser una instancia obligatoria, no cumplen con su finalidad, es decir, las partes pueden

negarse a que haya una conciliación, en cuyo caso el expediente será remitido a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

1.10.- Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como mencionamos anteriormente, los conflictos que se presentan mediante una demanda, deben ser resueltos por un tercero ajeno al pleito, que en materia laboral es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En nuestro país, la autoridad en materia laboral tiene una estructura tripartita, es decir, las juntas son integradas por representantes de los trabajadores, de los patrones y por último, por representantes del Gobierno.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos autónomos dependientes del Poder Ejecutivo, es decir, que no son integrantes ni dependen del Poder Judicial de la Federación; sin embargo se vinculan con éste, debido a la obligación de acatar la jurisprudencia dictada tanto del Poder Judicial, como por los Tribunales Colegiados.

En la fracción XX del artículo 123 constitucional, se establece que los conflictos o diferencias que se originen entre el capital y el trabajo, ya sean individuales o colectivos, se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

“Las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en

los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo”⁹.

Existen, de acuerdo a su competencia, Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, las cuales tramitan los asuntos de acuerdo a las ramas de la industria a que pertenezcan. Igualmente existen Juntas de Conciliación, las cuales también pueden ser Federales o Locales.

La competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, se encuentra en el artículo 123 constitucional fracción XXXI, del apartado “A” y en el artículo 527 de la ley laboral, señalando entre ellas las ramas textil, hulera, cinematográfica, azucarera, de hidrocarburos, cementera, enlatados, tabacalera, envasados y ferrocarrilera, entre otras.

Por exclusión, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son competentes para conocer de todos los asuntos y controversias no señalados expresamente en los artículos antes citados.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de competencia federal, ésta, cuando así lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales.

En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estas citarán a las partes a una audiencia de conciliación, en la cual se procurará primordialmente un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; se recibirán las pruebas que las partes juzguen convenientes

⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel, “Derecho mexicano del trabajo”, 6° Edición, Sista, México, 1998, p. 479.

rendir y que guarden relación con las acciones y las excepciones que pretendan acreditar ante la Junta.

1.11- La conciliación

La palabra conciliar, proviene del latín *conciliate*, que quiere decir componer, ajustar los ánimos opuestos, avenir voluntades; la conciliación, hace posible la solución de conflictos al margen de la ley. Cuando las personas entre las que se ha creado un conflicto no lo resuelven de manera voluntaria, se hace necesario el desarrollo de un proceso, también llamado litigio, juicio o pleito. Proceso “es el 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, la palabra proceso, es sinónimo de juicio.”¹⁰

La conciliación, de manera general, es un acuerdo que se celebra entre quienes se encuentran en un conflicto y de manera particular, es decir, en materia laboral, es el medio de solución a las diferencias que existen entre los factores de la producción, mediante la intervención de un tercero, el cual no cuenta con facultades para decidir, ni proponer ya que simplemente actúa como moderador.

Por otra parte la conciliación en el juicio laboral, es la etapa previa al proceso, se celebra en la primera audiencia en que las partes comparecen y donde la función de la autoridad laboral, es la de exhortar a las partes a llegar a un acuerdo, mediante la conciliación y al mismo

¹⁰ DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, “Diccionario de derecho”, Decimonovena edición, Porrúa, México, 1993, p 420.

tiempo, vigilar que no se violen los Derechos de las partes, en especial del trabajador.

Anteriormente, la solución de los conflictos entre los trabajadores y los patrones correspondía a los Tribunales Judiciales, esto porque la prestación de los servicios de trabajo se regulaba en los códigos civiles.

Actualmente, el artículo 123 de nuestra constitución, señala que los conflictos laborales deben ser resueltos por los Tribunales de Trabajo, implantando la figura de la conciliación.

Por lo que respecta a la participación del Estado en la conciliación, “el Estado debe intervenir y no permanecer como mudo espectador de las contiendas entre particulares; de ahí el carácter de orden público que se da a esta institución¹¹”.

La conciliación puede ser comprendida desde dos puntos de vista: El primero que la explica como un procedimiento mediante el cual dos o más partes en conflicto, mediante la intervención de un tercero, llegan a un arreglo ajustando sus posiciones respecto de la controversia sin la participación de los órganos jurisdiccionales del Estado; o bien, puede ser entendida, como el resultado del procedimiento, es decir, el acuerdo de voluntades que iguala pretensiones jurídicas distintas.

La conciliación no siempre presupone la intervención de un tercero ajeno al conflicto, las partes por sí mismas pueden llegar a un arreglo, sin la intromisión de nadie.

¹¹ CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Themis, Colombia, 1961, p.156.

En la presente investigación encontramos que existen diversos rubros de clasificación para la conciliación:

Por el proceso a seguir:

Conciliación convencional o extra Procesal.- En ella las partes regulan el procedimiento a seguir.

Conciliación reglamentada o Procesal.- Se lleva a cabo de acuerdo a lo establecido en una norma, en la cual además se fijan los pasos a seguir para su desarrollo.

Por la iniciativa para su celebración:

Convencional o facultativa.- En ella las partes acuerdan de manera voluntaria someter sus diferencias a un trámite conciliatorio.

Legal u obligatoria.- Se lleva a cabo cuando las partes tiene que acudir inexcusablemente a una instancia conciliatoria; aunque como se ha mencionado anteriormente el resultado de ninguna manera puede imponerse a las partes, es decir, la conciliación depende del arreglo al que lleguen las partes por propia voluntad.

Por el resultado del trámite:

Conciliación total.- En ella se resuelven en su totalidad las diferencias en disputa, es decir, se soluciona en su totalidad el conflicto.

Conciliación parcial.- En ella únicamente se soluciona el conflicto en parte, es decir, mientras unas cuestiones se resuelven favorablemente

para ambas partes, otras no, quedando pendientes.

Conciliación fracasada.- Es cuando no se logra acuerdo sobre ningunos de los puntos del conflicto.

La conciliación administrativa, corresponde a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, la que mediante el cuerpo de Funcionarios Conciliadores procurará el equilibrio de los factores de la producción, a través del Servicio Público de Conciliación, principalmente en la concentración, revisión o terminación de los contratos colectivos de trabajo y en los conflictos que se deriven de la aplicación de dichos contratos, exceptuando a los contratos- ley.

La conciliación administrativa, igualmente corresponde a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, donde se lleva a cabo el siguiente procedimiento: La Procuraduría debe citar a las partes cuando menos con 48 horas de anticipación, encontrándose presentes las partes, el procurador escuchara los razonamientos y proponiendo soluciones amistosas; si las partes llegarán a un acuerdo se hará constar dicho acuerdo en una acta y se concluirá el asunto. Si las partes no llegan a ningún acuerdo, el trabajador puede solicitar ser defendido en juicio laboral por parte del Procurador Auxiliar, para que ejercite la acción correspondiente.

Sin embargo, la conciliación no es el único método para la solución de conflictos, dado que existen otros entre los que encontramos a: la negociación colectiva, la intervención jurisdiccional, la mediación, la conciliación y el arbitraje; aunque no todos estos son aceptados por nuestra legislación.

Negociación colectiva.- Procedimiento que se lleva entre las partes interesadas para celebrar un convenio que satisfaga a una de las partes, o bien, que ponga fin a un conflicto. Este método debe ser aceptado por ambas partes, en virtud de que no es un mandato autoritario. Es utilizado por los sindicatos de trabajadores del Estado para la instauración, revisión, sustitución o modificación de las condiciones generales de trabajo; y como su nombre lo indica, sólo es empleado para la solución de conflictos colectivos en ambos apartados del artículo 123.

Intervención jurisdiccional.- Este método tiene como finalidad la aplicación del Derecho por parte de una decisión (sentencia) del órgano del Estado competente en la materia, la cual deberá ser observada por las partes.

Mediación.- Método que utilizan las partes para resolver una controversia amistosamente, es llevado a cabo con la intervención de un tercero que puede ser designado por las partes o establecido oficialmente, el cual aporta propuestas o recomendaciones sin valor decisorio.

Las diferencias que existen entre este método y la conciliación son las siguientes:

En la mediación el tercero al que acuden las partes puede formular propuestas o recomendaciones, en cambio en la conciliación este tercero sólo actúa como moderador.

La mediación puede ser utilizada aún antes de que exista un conflicto; la conciliación sólo puede ser utilizada cuando el conflicto haya nacido.

En la mediación el tercero realiza propuestas o recomendaciones a diferencia de la conciliación, en la que los medios para resolver el conflicto existen en el ánimo de las partes y en la labor de aproximación que realice el tercero

Conciliación.- Método para resolver conflictos con la intervención de un tercero, el cual no cuenta con facultades decisorias, ni de propuesta, debido a que simplemente actúa como moderador.

Arbitraje.- Éste método se lleva a cabo mediante la intervención de un tercero que tiene poder de decisión, en el que las partes se sujetan a un fallo que emita esta autoridad y que ponga fin a sus diferencias.

Existen varias clases de arbitraje como lo son: voluntario, obligatorio, convencional y reglamentado. El voluntario, es aquél en que las partes se someten libremente a la decisión de un tercero para la solución de sus diferencias. El obligatorio, esta impuesto por el Estado, las partes acuden frente a un tercero a dirimir sus diferencias.

En cuanto al arbitraje convencional y reglamentado, la diferencia radica en que en el primero, las partes son las que regularán el procedimiento a seguir, mientras que en el segundo el procedimiento se encuentra previsto por una norma.

La conciliación y el arbitraje, son diferentes; en la primera las partes interesadas discuten sus diferencias con libertad a fin de llegar a un arreglo; en el arbitraje, esa libertad queda limitada, toda vez que corresponde al arbitro decir cual es la solución.

En la conciliación y en la mediación, prevalece la voluntad de las

partes para llegar a un acuerdo que ponga fin a sus diferencias, en cambio, en el arbitraje sólo existe la voluntad de la autoridad y su laudo, con carácter obligatorio.

La conciliación busca que sean las partes las que solucionen sus problemas de una manera directa, libre y sean ellos quienes fijen las condiciones que habrán de mantenerse después de la solución del conflicto.

Dentro de las características de la conciliación encontramos las siguientes:

a).- Es un instrumento de autocomposición, por la voluntad de las partes.

b).- Es un sistema útil para la solución de conflictos.

c).- Interviene un tercero el cual facilita la reunión de las partes enfrentadas y actúa como mediador. La misión del conciliador es promover la solución, acercando a las partes para su entendimiento; el conciliador debe identificar cuales son los puntos contrarios y cuales los que no están en disputa para facilitar la conciliación.

d).- La participación directa y la voluntad de las partes son indispensables, porque son ellas quienes tienen el poder de decisión.

e).- La conciliación busca evitar un proceso largo, molesto, costoso y en ocasiones innecesario, eliminando de esta manera la intervención de autoridades jurisdiccionales.

Diversos tratadistas consideran a la conciliación como un equivalente de la jurisdicción, mientras que para otros es considerada dentro de actos de jurisdicción voluntaria, asimismo hay quienes la consideran como una función administrativa.

En nuestra legislación, la conciliación es una función administrativa, en cuanto esta encomendada a órganos de administración pública tales como: Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General del Trabajo, Procuraduría Federal del Consumidor, entre otros.

Por otra parte, es un acto de jurisdicción, en cuanto es realizada por órganos jurisdiccionales autónomos, ya sea como instancia previa y obligatoria, como en el caso de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, o durante el desarrollo del procedimiento, como en el Derecho Familiar.

1.12.- La conciliación en la doctrina

La doctrina es la “opinión autorizada y racional, emitida por uno o varios juristas, sobre una cuestión controvertida de derecho”¹²; la doctrina es considerada como una fuente de derecho, la cual carece de fuerza obligatoria. Ahora bien, diversos autores en materia de trabajo, han dado amplias definiciones de lo que es la conciliación; en virtud de que es bien apreciada en el mundo entero, por las características que se han descrito a lo largo del presente trabajo de investigación.

En México la doctrina se transforma en una fuente formal del Derecho del Trabajo, ello porque en las Juntas de Conciliación y Arbitraje se les reconoce ese valor.

¹² DE PINA, Rafael, Op. cit, p 254.

Para Rafael de Pina, 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 los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlo.”¹³

De la definición anterior se desprende que el objeto primordial de la conciliación es evitar la tramitación, muchas veces innecesaria, de un juicio, por lo que con ella se consigue el ahorro de tiempo y diligencias que desgastan a las partes en conflicto.

De acuerdo con el profesor Trueba Urbina, “El procedimiento de conciliación tiene por objeto buscar un arreglo amistoso entre las partes, función que la doctrina llama de *autocomposición* frente a la *heterocomposición*, por cuanto que son los mismos interesados quienes logran su propio avenimiento.”¹⁴

En efecto, una de las principales características de la conciliación es buscar mediante arreglos amistosos que las partes encuentren una solución apropiada para evitar posibles futuros enfrentamientos, es evidente que mediante la autocomposición éste fin puede lograrse.

Para Mario de la Cueva, “La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: *vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular el futuro de sus relaciones jurídicas.*”¹⁵

¹³ Ibidem, p 540.

¹⁴ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, “Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo”, Porrúa, México, 1978, p 263.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I, Decimosexta edición, Porrúa, México, 1999, p 385.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es “una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.”¹⁶

También es considerada dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, por su efectividad, se ha logrado convertir en una característica de los procesos modernos.

“La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.”¹⁷

La definición anterior, nos habla no solo del acuerdo al que pueden llegar las partes, sino también de la negociación o la continuación de esta, además de que nos refiere que la conciliación debe ser agotada, lo cual nos parece bastante interesante, pues de una u otra manera siempre se debe intentar llegar a una solución.

Montenegro Baca, afirma que: “La justicia de trabajo no se basa en la formula justiniana de dar a cada quien lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.”¹⁸ Esta opinión nos parece muy acertada, por

¹⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, “Derecho Procesal del Trabajo”, Trillas, México, 2002, p 67.

¹⁷ Idem.

¹⁸ Ibídem, p 68.

que la clase trabajadora es la que generalmente necesita de la protección de la ley por encontrarse en franca desigualdad ante el patrón.

El mismo autor señala como principales requisitos de la conciliación laboral, los siguientes:

- a).- La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de un proceso.
- c).- La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la *litis*.
- d).- Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e).- Debe ser celebrada ante autoridad competente, y
- f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

En la conciliación, lo principal es el acercamiento de las partes de manera pacífica para la solución de conflictos, pero esto no implica de ninguna manera que en caso de llegar a un convenio se tenga que realizar una renuncia de derechos, ni un allanamiento.

Para Carnelutti la conciliación aspira a la composición justa y menciona que existen tres equivalentes jurisdiccionales que son: La autocomposición, la composición procesal y la conciliación.

La autocomposición es la solución del litigio por las partes mediante la renuncia o desistimiento y el allanamiento o reconocimiento, o bien mediante la transacción; la composición procesal, es la extinción del litigio ya sea por desistimiento, allanamiento, o por la transacción durante el juicio, o por el cumplimiento de un acto procesal.

La composición procesal es la extinción del juicio por el allanamiento, por desistimiento o bien, por la transacción, durante la tramitación del juicio o en cumplimiento de una acto procesal.

Por su parte, la conciliación, vista como uno de los tres equivalentes jurisdiccionales, aspira a la justa composición, cuestión que marca la diferencia de la mediación que únicamente se ocupa de llegar a una composición contractual.

En efecto, de las opiniones analizadas anteriormente se puede concluir que la conciliación es un método para la solución de conflictos, en el cual interviene un tercero ajeno al problema, el cual no cuenta con la capacidad para intervenir o realizar propuestas, debido a que simplemente se trata de un moderador, al cual acuden las partes para dirimir sus diferencias.

Como se ha podido distinguir, la conciliación es bastante apreciada en la doctrina, aunque algunos autores sostengan que la conciliación no debe ser una un acto de índole jurisdiccional, en atención a que se da como resultado del entendimiento entre las partes interesadas.

La conciliación en el sistema jurídico mexicano es una institución sumamente importante, es en el ámbito del Derecho del Trabajo donde resalta más, puesto pues se le considera uno de sus pilares.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

La conciliación es tan antigua como lo es el interés de los hombres para resolver sus problemas de una manera pacífica.

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

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

La esencia de la conciliación, gira en torno a una solución equitativa de los conflictos, que tiene su origen en una relación laboral derivada de la prestación de un servicio de manera personal y subordinada, la cual se ha dado en todos los tiempos, aunque no con las mismas características y condiciones. Es pertinente señalar, que la figura de la conciliación en materia laboral, nació a la par que el derecho del trabajo y por tal motivo, es de reciente creación.

El origen histórico- jurídico del derecho del trabajo, así como su desarrollo ha sido distinto en cada país, por lo que para una mejor comprensión del tema, realizaremos una breve síntesis únicamente de los antecedentes en los que se comprenda a la conciliación o en su caso alguna figura que pudiera compararse con la actual figura del conciliador,

porque anteriormente no existían los derechos sociales; pero es el caso que en nuestro país si se tratarán los antecedentes de las autoridades del trabajo y de la legislación aplicable.

2.1.- Antecedentes Generales

En Grecia, la conciliación se contemplada debido a que “estaba regulada por la ley teniendo los tesmotetes el encargo de examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.”¹⁹

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

Por lo que hace a la conciliación en Roma, si bien es cierto que no se encontraba regulada en la ley, sí era aceptada como medio para dar por concluidos pleitos entre las partes mediante la intervención de la figura del pretor.

Encontramos que en la Ley de las Doce Tablas, en uno de sus textos daba fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio, “se respetaba la avenencia o el arreglo a que hubiesen llegado las partes y Cicerón aconsejaba la conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de libertad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba”²⁰, recomendaba la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho.

¹⁹ PALLARES, Eduardo, Op. Cit., p 168.

²⁰ Idem.

También se acostumbraba, a que en las fiestas hechas en honor al César, se reunieran los súbditos para someter sus diferencias y así poder terminarlas de una manera amigable, situación que posee características de la conciliación propiamente dicha, puesto que de esta forma se ponía fin a los conflictos de cualquier naturaleza.

La conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución francesa; el 24 de agosto de 1790 se dispuso que no se admitiría demanda civil alguna sin que previamente se intentara la conciliación y que a éste no podrían asistir curiales o apoderados. Sin embargo en 1806 en el Código de Procedimiento Civil fue suprimida.

En España la conciliación tuvo su origen en la constitución de 1812, como medida general, sobre todo en el orden mercantil, tal es el caso de las Ordenanzas de Bilbao, en donde se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a las partes y propongan una transacción entre los mismos, además tenían que tratar de que dicha transacción fuera aceptada.

“La conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del Norte y adaptándose distintos sistemas pues mientras en unos países, como Francia y España, se declaró obligatorio como requisito previo a todo juicio DECLARATIVO, en otros fue potestativo de las partes él intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otros como en Francia y España, fue un juez distinto. Por lo que a España refiere, se introdujo la conciliación, con carácter permanente y necesario

y como previa para entablar cualquier juicio, por la Constitución de 1812”.²¹

En 1821 una ley prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios de conciliación, como tramite indispensable y obligatorio para poder iniciar un juicio. En la misma Ley del Enjuiciamiento Civil de 1855 fue regulada esta medida como obligatoria antes de iniciar un pleito y se permitía la intervención de el juez municipal y de hombres buenos para que pudieran aproximar a las partes contendientes.

El régimen español, fue uno de los primeros en configurar la figura conciliatoria de manera obligatoria, para dar solución a conflictos antes de la existencia de un juicio.

Actualmente en la legislación española, existen actos preparatorios no procesales, los cuales se realizan fuera de la magistratura del trabajo, entre los cuales podemos encontrar la conciliación.

Otro de los antecedentes importantes de la conciliación lo encontramos dentro del seno de la Iglesia Católica, pues siempre ha considerado a los pleitos como fruto de las pasiones humanas, lo que acarrea un peligro para la familia y por consiguiente para la sociedad, además los señala como contrarios al espíritu de paz y caridad.

En efecto dentro de doctrina católica encontramos enseñanzas tales como: “Amaras a tu prójimo”, “Si pecare contra ti tu hermano ve y corrígele a solas; si te oyere habrás ganado a tu hermano; pero si no te oyere, lleva contigo uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos

²¹ Idem.

esté toda palabra”, “Al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto”.

En la Ley 15 del Fuero Juzgo, en su título 1° se contemplan a los mandaderos de paz y avenidores, mismos que eran nombrados por el Rey, como su nombre lo indica, para avenir y conciliar los pleitos que eran indicados por el mandatario, sin embargo, estos funcionarios no eran una institución permanente, porque eran designados por la importancia o relevancia de los pleitos.

2.2.- En México

Durante le época prehispánica no existen indicios de que la conciliación fuera una práctica habitual entre los pueblos, es hasta la llegada de los españoles cuando encontramos que se comienzan a contemplar ordenamientos jurídicos.

Dentro de los ordenamientos más relevantes encontramos en 1512 las Leyes de Burgos, también denominado “Las Ordenanzas”, dictadas con el mandato de que se imprimiera y se divulgara en el Nuevo Mundo, compuesto por 35 leyes, dichas leyes tuvieron como objeto el buen tratamiento y regimientos de los indios, posteriormente le fueron añadidas cuatro leyes más.

En la época de la colonia, España legó a los pueblos de América las Leyes de Indias de 1561 a 1769, como un cuerpo legislativo en el que se pretendía proteger a la clase trabajadora y con ello poder garantizar un trato digno de seres humanos, evitando la esclavitud y la servidumbre.

“El derecho social arranca de las disposiciones o reglas compiladas

en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes; normas de buen trato y estatutos tuitivos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo, en mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. Eran hermosas letras muertas... El derecho social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre en América y que se conserva virgen en los tiempos infolios. Se le denomina derecho social por su intención, pues no invoca este término.”²²

Efectivamente, como señala el profesor Trueba Urbina, estas normas no se cumplieron, independientemente de que las sanciones contempladas en ellas eran muy altas y de que sorprendieron por su alto contenido eminentemente social para el tiempo en que fueron creadas, es decir, es la primera legislación protectora de la clase social trabajadora.

Las Leyes de Indias regulaban detalladamente el trabajo de las industrias: el pago de salarios, el servicio personal, condiciones más higiénicas para los talleres, el modo de controlar el trabajo, el descanso dominical y la jornada de trabajo, pero solo quedaron en buenas intenciones, porque en lo general no se cumplieron.

El trabajo en la Colonia estuvo sujeto a dos regímenes diferentes, según el tipo de trabajo; por un lado ejecutado principalmente por un conjunto de corporaciones, en cuyo rubro destaca la actividad artesanal y por otro lado, los estatutos de las corporaciones el cual no tomaba en cuenta a los indios, a quienes también se les prohibió que establecieran

²² TRUEBA URBINA, Alberto, “Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo”, Porrúa, México, 1978, pp. 139 y 140.

escuelas para practicar sus oficios. Las ordenanzas de las corporaciones fueron conocidas como Ordenanzas de la Ciudad de México.

Existía a la par de los anteriores, otro régimen denominado mano de obra indígena, la cual era considerada sumamente preciada, por lo que los reyes de España trataron de protegerla, constituyendo un verdadero código regulador en materia laboral.

Finalmente a pesar de la gran calidad humana emanada de lo consagrado en las Leyes de Indias, estas no fueron más que disposiciones que en la práctica no funcionaron, pues además de que no igualan los derechos entre amos e indios, resultaron más bien medidas de misericordia.

La reglamentación de las Leyes de Indias en materia laboral, perdura hasta nuestros días, puesto que muchos de sus principios se encuentran plasmados en el Código Laboral, como ejemplo de ello, encontramos lo relativo a la jornada de trabajo, descanso semanal y la protección a la mujer embarazada, entre otros.

Más tarde, en el movimiento de la Insurgencia, como punto emancipador de la dependencia política establecida por los españoles, es también resultado de una lucha de clases. Esta etapa en lo referente a cuestiones políticas, las plantearon los criollos ilustrados; dicho movimiento pretendía la libertad y justicia, deseo de las clases oprimidas y que además eran objeto de explotación, inferioridad económica y sobre todo social. Entre los principales precursores de estos ideales, se encuentra a Don Miguel Hidalgo y Costilla, “son por ello de gran significancia varios de los decretos que publicó y que podemos sintetizar de la manera siguiente: I.- Decreto aboliendo la esclavitud sentando las

bases para los dueños de los esclavos, les otorgan a estos libertad y II.- decreto agrario por el cual disponía que las tierras ociosas se entregaran a los medieros.”²³

“La originaria protección de los derechos de los mexicanos del ciudadano y del jornalero se encuentran en las proclamas libertarias del Padre de nuestra Patria, el cura Miguel Hidalgo y Costilla *el primer socialista en México*, y en el mensaje de Don José María Morelos y Pavón, otro de los padres de la independencia que asumió el Título de *Siervo de la Nación*, en que reclamaba aumento del jornal y vida humana para los jornaleros; principios que se escribieron en el supremo código de la Insurgencia: la Constitución de Apatzingan de 1814, primer estatuto fundamental mexicano, aun cuando no tuvo efectos prácticos”²⁴.

Las ideas de Hidalgo y de Morelos, fueron fundamentales para el liberalismo mexicano.

Otros de los cuerpos legislativos que no lograron mejorar las condiciones de vida y trabajo de los peones mexicanos, son: La Constitución de 1824, Las Constituciones Centralistas de 1836 y de 1843 ni el Acta de Reformas de 1847.

Es importante resaltar el intento ante el constituyente de 1856-1857 de Ponciano Arriaga, al plantear la posibilidad de una constitución netamente social, manifestando al congreso constitucionalista que las leyes del país no habían hecho nada por la clase económicamente débil; esto obedecía a que los trabajadores como artesanos, campesinos, etc., no tenían los elementos para desempeñar sus actividades, puesto que lo

²³ FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, “Nociones de Derecho Positivo Mexicano”, Vigésima tercera edición, Porrúa, México, 1984, p 21.

²⁴ TRUEBA URBINA, Op. cit, p 140.

que necesitaban para poder realizarlas eran materias primas y desde luego capital, que se encontraba en manos de unos cuantos grandes monopolios.

Por su parte, los trabajadores luchaban prácticamente con una competencia invencible, es decir, con maquinaria propiedad de los grandes capitalistas y por ende, una vez más los trabajadores fueron tratados con una clara desigualdad que desde luego les perjudicaba.

En el año 1865, Maximiliano de Habsburgo, emperador de México, expidió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en el que contempló garantías individuales y se resalta que no podía obligarse a nadie a prestar sus servicios personales sino personales y para empresa determinada, además de que los menores no podían prestar servicios sin la autorización de sus padres, curadores o a falta de ambos la autoridad política.

También en el mismo año expidió la Ley del Trabajo del Imperio en la que consignó: Libertad para poder separarse la finca en la que prestaran sus servicios los campesinos, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, jornada de sol a sol con tiempo de reposo de dos horas intermedias, descanso semanal, inspección de trabajo, libre acceso a comerciantes a los lugares de trabajo, escuelas en las haciendas donde habitaran veinte familias o más, entre otros; sin embargo dichas disposiciones solamente quedaron nuevamente en buenas intenciones sin aplicación en la práctica.

“El 13 de diciembre de 1870... Benito Juárez, promulga el primer Codigo Civil para el Distrito Federal y Territorios Federales, mismo que en dos capítulos, el primero y el segundo del titulo Décimo Tercero del libro

III, se refiere al servicio doméstico y al servicio por jornal él capítulo II”²⁵. Dichas disposiciones que resultarían sumamente extensas de señalar, por lo que basta decir que acusaban un propósito proteccionista a favor de los patrones, pues dejaban a su entera voluntad la terminación del contrato sin tener alguna responsabilidad.

La segunda mitad del siglo XIX, trae consigo el auge económico del país, lo que llevo a la explotación despiadada del hombre en beneficio de la riqueza de unos cuantos, puesto que se trabajaba en exceso a cambio de un salario que no alcanzaba para nada; aunado a lo anterior, existían pésimas condiciones, como la insalubridad y la inseguridad en el trabajo, todo ello origino el descontento de la clase trabajadora, lo que provoco que surgieran los primeros conflictos entre los patrones y los trabajadores, debido a que estos últimos se sentían explotados, por lo que comenzaron a agruparse para defender sus intereses.

“A fines del siglo XIX, se comenzó a hablar del derecho social. Éste surgiría a diferencia del privado, en el que reside la idea de igualdad, fundado sobre la idea de la igualación y a diferencia del privado, en el que domina la justicia conmutativa, aquí la distributiva... este derecho pretende un cambio estructural de todo pensamiento jurídico, sobre un nuevo concepto del hombre.”²⁶

Es importante precisar la tesis sustentada por los civilistas al realizar el Código Civil de 1870, esencialmente respecto a la dignidad humana, en el que se omitió encuadrar a las relaciones laborales dentro del contrato de arrendamiento.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., p. 306.

²⁶ LASTRA LASTRA, José Manuel, “Fundamentos de Derecho”, Porrúa, México, 2001, p. 118.

De lo destacado anteriormente, resulta evidente que la clase trabajadora vivía en situaciones lamentables y sin el respeto de los derechos correspondientes, por consiguiente, no se podía hablar de una relación de trabajo propiamente dicha, que en su caso, pudiera generar un juicio en esta materia. Sin embargo, ha sido importante destacar dichos antecedentes pues de una u otra manera sirven para la mejor comprensión del tema.

Las Leyes de Indias, cayeron en desuso en la independencia de México; sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, algunos de sus principios consagrados fueron recuperados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada en el año de 1917 y posteriormente en la Legislación Laboral.

El Derecho Mexicano del Trabajo, como ya se ha mencionado tiene sus antecedentes en los movimientos sociales, es decir, es producto o resultado de los problemas que surgieron en cada una de las etapas por las que ha atravesado la historia de nuestro país, por consiguiente, es importante destacar algunas de las legislaciones que en materia laboral, marcaron los antecedentes para la creación del artículo 123 y posteriormente para la Ley Federal del Trabajo.

El 30 de abril de 1904 en el Estado de México, se dictó la Ley del Trabajo del Estado de México, en la que se establecía entre otras cosas la obligación de pagar a los trabajadores un salario hasta por tres meses en caso de accidentes por riesgo de trabajo y a prestar atención médica a los mismos.

El 9 de noviembre de 1906 en el Estado de Nuevo León se dictó una ley más completa en materia de accidentes laborales, la cual sirvió

como base a otras leyes estatales, además de que fijó indemnizaciones en caso de incapacidad permanente las cuales podían alcanzar el importe de hasta dos años de salario.

Otros acontecimientos importantes a destacar son las Huelgas de Cananea y Río Blanco, de 1906 y 1907 en los Estados de Sonora y Veracruz respectivamente, debido a que son los primeros intentos de demanda de los trabajadores por obtener mejoras más justas y al mismo tiempo más humanas en las condiciones de trabajo, que como se ha venido señalando eran deplorables.

Después del año 1910, comienza a surgir un movimiento en los que se aparecen proyectos de leyes o leyes en materia de trabajo como las siguientes:

a).- En fecha 8 de agosto de 1914 se expidió un decreto en el Estado de Aguascalientes, en el cual se reducía la jornada de trabajo a nueve horas, estableciendo el descanso semanal y se prohibió la reducción de los salarios.

b).- El 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí se expidió un decreto fijando los salarios mínimos, la prohibición de las tiendas de raya, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario.

c).- En Tabasco el 19 de septiembre de 1914, se dictó un decreto señalando salarios mínimos, jornada máxima de ocho horas y abolición de las deudas de los campesinos.

d).- En Jalisco el 2 de septiembre de 1914, se expidió un decreto referente a la jornada de trabajo, descanso semanal y el derecho a

vacaciones.

e).- En Jalisco el 28 de diciembre de 1915, mediante un decreto se reglamento la jornada de trabajo de nueve horas, fijación del salario mínimo para el campo y la ciudad, aplicación de la teoría del riesgo profesional, la prohibición para trabajar a menores de nueve años, el trabajo a destajo y el establecimiento de las Juntas Municipales, hoy Juntas de Conciliación y Arbitraje.

f).- Decreto de 17 de mayo de 1915, expedido en Yucatán; en el que se establecía un consejo de conciliación y un comité de arbitraje, encargados de dirimir los conflictos en materia de trabajo.

g).- Ley del Trabajo del Estado de Yucatán de 11 de diciembre de 1915, la cual reconoció y estableció principios básicos que más tarde serían integrados al artículo 123 de nuestra constitución.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tuvieron su origen en 1915, siendo fundadas en los Estados de Yucatán y Jalisco.

h).- Mediante un decreto expedido en Veracruz el 17 de octubre de 1915, se prohibió el trabajo de menores de nueve años, se establecieron salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional.

i).- En el Estado de Coahuila, en septiembre de 1916, se estableció la conciliación en los conflictos de trabajo por los medios administrativos, además por medio de un decreto se creó dentro de los departamentos gubernamentales una sección, integrada por tres departamentos: uno de estadística y publicación, otro para conciliación y protección y el último de

legislación.

El cometido del Departamento de Conciliación y Protección era constituirse a solicitud de las partes, como un intermediario amigable o en su caso árbitro en las diferencias entre los patrones y los trabajadores.

Dentro de sus funciones el Departamento de Legislación, expidió una ley sobre accidentes de trabajo y de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ello como una posibilidad para que fueran incluidos en los contratos colectivos.

2.3.- La creación del artículo 123 Constitucional

Ya para el siglo XX, es decir, 1917 nació nuestra declaración de los Derechos Sociales, base del Derecho del Trabajo y del Derecho Agrario.

No cabe duda la importancia del discurso de un Diputado Héctor Victoria de Yucatán, Estado que anteriormente había publicado una Ley del Trabajo, para la realización del artículo 123.

En sesión de 26 de diciembre de 1916 tuvo lugar la lectura del tercer dictamen referente a la creación del artículo 5 de la Constitución; el origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones de las que fue objeto.

Con la lectura del dictamen del artículo 5, que fue adicionado con garantías de tipo social, en las que encontramos: La jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas; la prohibición del trabajo nocturno industrial para mujeres y menores de edad y el descanso semanal; se comenzó la gestación del Derecho Laboral, iniciándose una serie de

debates que transformaría el viejo sistema.

El artículo 123, cuyo texto original fue publicado el 23 de enero de 1917, plantea por primera vez la regulación de las relaciones obrero-patronales en una forma de igualdad teórica ante la ley, pero ya con tintes de proteccionismo hacia la clase trabajadora, que en la práctica se encontraba en franca desventaja ante quienes detentaban los medios de producción.

El 6 de septiembre de 1929, se modificó el mencionado artículo, adoptándose, como solución a los problemas de los Estado, una sola Ley Federal, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formo parte de dicha reforma.

En México el Derecho del Trabajo nunca ha formado parte del Derecho Civil; el Derecho Laboral surgió como un nuevo Derecho, con ideales y valores propios, como expresión de justicia.

En 1929 se dieron facultades al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, con base en esa facultad en 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, en la que además se establecían las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.4.- Antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Los antecedentes de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran en los Decretos de 11 de mayo y 11 de diciembre de 1915,

expedidos por el entonces Gobernador de Yucatán; en el primero se establecía un Consejo de Conciliación y un Comité de Arbitraje, encargados de dirimir los conflictos en materia de trabajo. En el segundo, se publicaba la Ley del Trabajo en esa entidad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje), como Tribunales de Trabajo para resolver las diferencias entre el capital y el trabajo. En ese mismo año el presidente Venustiano Carranza, expidió el decreto de Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y Territorios Federales, que entró en vigor el 27 de noviembre de 1917. Asimismo fue creada con carácter provisional la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal.

En 1919 comenzó a funcionar la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, la cual por carecer de imperio solamente emitía recomendaciones a las partes.

En 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consideró a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales con jurisdicción en el campo de las relaciones obrero- patronales, manifestado que tenían plena autoridad para resolver asuntos de competencia y con arbitraje en asuntos individuales o en colectivos de naturaleza económica y jurídica, por lo que se eliminó cualquier duda sobre su constitucionalidad.

Para marzo de 1926, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el cual disponía la creación de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en

cada una de las cabeceras municipales que en ese entonces conformaban el Distrito Federal.

El artículo 38 de dicho ordenamiento reglamentaba a las Juntas Municipales de Conciliación para conocer de la conciliación dentro de su territorio jurisdiccional de las diferencias y conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado del contrato de trabajo o de hechos que se relacionen con este, bien fueran de carácter individual o colectivo, con excepción de los que fueran competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Municipales debían procurar un acuerdo entre las partes y en el artículo 39 se establecía que la Junta Central funcionaba en Pleno y en Juntas Especiales, como Juntas de Conciliación y Arbitraje, podían conocer de la conciliación en las diferencias entre los trabajadores y patronos.

En 1927 se publicó un Decreto por medio del cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las regionales de Conciliación. Era competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocer los conflictos que surgieran en zonas federales; en las industrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación fuera motivo de contrato o concesión federal, aquellos que abarcaran dos o más Estados o un Estado y una zona federal; entre otros.

En 1929 fue publicada la reforma a los artículos constitucionales 123 en su fracción XXIX, y el 73 en su fracción X, dicha reforma facultaba al Congreso de la Unión para expedir leyes reglamentarias del artículo 123 y federalizó las cuestiones referentes a ferrocarriles, minería y transporte de concesión federal, hidrocarburos, trabajos en el mar y

zonas marítimas.

En 1931 se publicó la primera Ley Federal del Trabajo, en la cual se estableció que el sistema jurisdiccional de trabajo, debía integrarse en Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

Es hasta el año de 1931, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo, que se instaura legalmente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

En el año de 1970, con la nueva Ley Federal del Trabajo se modificó el sistema de Juntas, suprimiendo las Municipales y convirtiendo las Centrales en Locales de Conciliación y Arbitraje; además se crearon las Juntas Permanentes y Accidentales Federales y las Locales de Conciliación; razón por la cual la Junta Central, que hasta entonces funcionaba, se transformó en la actual Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Las Juntas de conciliación permanentes funcionan en la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en dado caso el Gobernador de la entidad.

Las Juntas accidentales funcionarán cuando por la importancia y volumen de los conflictos de trabajo de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente.

2.5.- Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a la evolución de la conciliación en la Ley

Federal del Trabajo, podemos referirnos a las leyes de 1931 y 1970, así como a la Reforma de 1980 a esta última.

En la exposición de motivos de la ley de 1931, se revela el carácter tutelar del derecho social; la ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, entrando en vigor el día 28 de agosto del mismo año, fecha en que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación.

Al entrar en vigor la ley de 1931 automáticamente quedaron abrogadas las diversas leyes de locales que habían sido expedidas por los Estados. Esta ley fue considerada una herramienta necesaria para concordar los intereses de el capital y el trabajo; tuvo numerosas reformas durante su vigencia.

La Ley de 1931, incluyo a la conciliación dentro del procedimiento laboral, concretamente en los siguientes artículos:

El Artículo 466, imponía a las partes la obligación de comparecer personalmente a la etapa de conciliación, sin la intervención de asesores, salvo que la Junta consintiera que concurriesen por medio de representantes en casos debidamente justificados.

Encontramos que en el artículo 503 se señala que la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación.

Artículo 504.- El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados, comparecerán ante la Junta personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llegan a un

acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas al convenio que se redacte.

En tal virtud, el convenio que realizaran las partes debía ser sancionado por la Junta correspondiente y la ejecución del mismo quedaba a cargo del Presidente de la Junta; si las partes no lograban una conciliación el expediente se turnaba a la junta local o federal, que por competencia correspondiera, para continuar con la etapa de arbitraje.

Artículo 511.- Presentada ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas u otras, el presidente de la junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas audiencias a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha en la que la demanda sea turnada al grupo especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

Como se puede apreciar, resulta evidente el énfasis que se le dio a la conciliación, porque primeramente se señalaban dos fechas, una para la audiencia de conciliación y otra para la de demanda y excepciones, lo que daba oportunidad a que se pudiera agotar la conciliación antes de entrar a la materia del juicio.

Artículo 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesado comparecerán ante la junta personalmente o por medio de representante

legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

...IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para que el efecto, el presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones.

Sin embargo, en este artículo encontramos una diferencia, respecto a los artículos antes citados, como lo es el hecho de que se señala que las partes “comparecerán ante la junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado”, lo cual nos parece relevante, debido a que la comparecencia de las partes junto con sus representantes equilibra la conciliación, lo anterior porque son estos quienes comúnmente, conocen del derecho laboral, por lo que se facilita la conciliación.

Por otra parte también resulta interesante el hecho de que entre las diversas funciones del presidente o su auxiliar, aún se le dejase la tarea de comportarse como componedor amigable y para que el efecto pudiera proponer la solución que a su juicio fuera propia para terminar el conflicto; es obvio que tal medida resultaría inútil en estos días, ello por la sobre carga de trabajo que tienen no solamente los presidentes, sino todo el personal de las Juntas.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 513 si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la junta la dará por terminada.

La ley de 1931, constituye el primer ordenamiento en materia federal del trabajo que contempla formalmente la conciliación, estableciendo además que si las partes no logran conciliar, la Junta declarará cerrado este período y en el caso de que alguna de las partes no se presentara a la audiencia de conciliación se le tendría por inconforme con todo arreglo y se pasaba a la etapa de arbitraje.

Igualmente la Junta estaba facultada para emitir su opinión acerca de posibles soluciones, con la finalidad de terminar más fácilmente con el conflicto y con ello poder evitar el desarrollo de un juicio.

Para 1970 las condiciones generales del país eran otras muy diferentes a la época de promulgación de la ley de 1931, lo cual exigía la creación de una nueva Ley del Trabajo que se ajustara a estas nuevas condiciones.

La ley de 1970 tuvo dos anteproyectos, uno de 1962 realizado por una comisión designada por el entonces Presidente de la República Adolfo López Mateos, sin embargo dicho anteproyecto exigía la reforma del artículo 123 apartado "A" de la constitución en sus fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI, pues se quería elevar la edad mínima para el trabajo a 14 años, el establecimiento de salarios mínimos, la estabilidad en el empleo, entre otros; para noviembre del mismo año dichas reformas fueron aprobadas.

El segundo anteproyecto fue el del año 1968, realizado por una nueva comisión elegida por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz; sin embargo en este trabajo se invitó a participar a representantes del capital y del trabajo, para que expresaran sus opiniones para una mejor elaboración del mismo. Para 1970 fue aprobada una nueva ley, que entró en vigor el 1° de mayo del mismo año.

La ley de 1970 mejoro las indemnizaciones en caso de despidos injustificados, tratando con ello de mejorar la estabilidad en el empleo; se aumento el periodo de vacaciones, mejores pagos para días festivos y domingos, también se declararon nulos los contratos de aprendizaje y de práctica engañosa.

En cuanto a las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, cabe mencionar lo siguiente:

Dicha reforma se dio de acuerdo con la iniciativa del Ejecutivo Federal, presentada el 18 de diciembre de 1979; tuvo importantes cambios a los Títulos XIV, VX, XVI, así como en el procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 en sus dos párrafos finales.

Las Reformas de 1980, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Esta Reforma tiene la característica de tener como propósito una gran concentración en el proceso laboral, agilidad e inmediatez, pero sobre todo la oralidad del proceso y la prioridad de la Conciliación como método de solución a los conflictos laborales.

La Reforma de 1980, tuvo como objetivo, el ver a las partes no ante su igualdad teórica frente a la ley, sino en su desigualdad práctica entre el Trabajador y el Patrón, fue así y con esa intención que se adicionaron los artículos 47 y 48 de la Ley Federal del Trabajo, que le imponían al patrón una gran cantidad de cargas procesales y de obligaciones frente al trabajador, por lo que a partir de esa fecha el patrón tiene que probar casi todas las circunstancias de la relación laboral en el juicio; modificando a

su vez, las definiciones de patrón y de empresa, mismas que prevalecen hasta nuestros días.

Otra de las ideas plasmadas por medio de esta reforma, fue la de impartir justicia pronta y expedita. Estableciéndose entre otras, que la audiencia, que desde 1970 a la reforma, se integraba sólo por la conciliación y el capítulo de demanda y excepciones, fuera ampliada por un capítulo de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Respecto a la reforma de 1980, es menester señalar que la conciliación ha sido contemplada en diversos artículos:

En el Artículo 600 encontramos las obligaciones y las facultades de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre las que se resaltan las siguientes:

En la fracción I, se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

De la fracción I del mismo artículo se desprende que deben actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para poder conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Es importante el artículo mencionado, puesto que señala como facultad de la autoridad, es decir, de las Juntas (tanto locales como federales) procurar los arreglos conciliatorios; sin embargo dicha facultad en la práctica no es llevada a cabo.

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

Asimismo, encontramos regulada la conciliación en los artículos: 875 y 876 respecto del procedimiento ordinario, 893 y 895 que se refieren al procedimiento especial, 901 a los conflictos colectivos de naturaleza económica, 926 y 927 referente al procedimiento de huelga.

En dichos artículos coinciden en que la Junta correspondiente deberá exhortar o avenir a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Ahora bien, si las partes logran avenir sus diferencias, deberán realizar el convenio respectivo, que será aprobado por la Junta, el cual terminará con el conflicto y además producirá los mismos efectos de un laudo.

En efecto, cuando las partes llegan a un arreglo, este se plasma en un convenio, el cual, de acuerdo con el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, para ser válido, deberá hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los hechos

comprendidos en él, debe ser ratificado por la partes, previa su aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no contenga renuncia de derechos, o sea contrario a la moral y las buenas costumbres; además de que dicho convenio adquiere el carácter de laudo debidamente ejecutoriado y pasado ante autoridad como cosa juzgada en cuanto es ratificado por las partes.

El artículo 876 señala como habrá de desarrollarse la audiencia de conciliación, donde las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; la Junta intervendrá para la celebración de pláticas y exhortará a las mismas para que se procure un arreglo conciliatorio.

El mismo artículo 876, en su fracción IV, manifiesta que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta, por una sola vez la suspenderá; hecho que tampoco sucede, pues es utilizado como una táctica meramente dilatoria del proceso, por lo que las pláticas conciliatorias generalmente no son llevadas a cabo.

También es importante señalar la Ley Reglamentaria del artículo 123 del Apartado "B" constitucional, la cual tuvo sus antecedentes en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de fecha 25 de septiembre de 1938, la cual finalmente dio lugar a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 28 de diciembre de 1963; en la cual se reconocen los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los Titulares de las Dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y del Gobierno Federal, así como de los organismos descentralizados que tengan a su cargo funciones de servicio público.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

La conciliación juega un papel trascendental no solo en la materia laboral, sino en la vida misma, por ser uno de los mejores medios para lograr armonía y paz social.

Tomando en consideración la importancia de la figura de la conciliación, es menester analizar los ordenamientos jurídicos en los cuales se encuentra contemplada.

La conciliación existe en todas los ámbitos de la sociedad y en la vida jurídica no es exclusiva del Derecho del Trabajo, puesto que la encontramos regulada en la Constitución, Código de Procedimientos Civiles, en materia Familiar, Ley Agraria, Ley Federal de Protección al Consumidor, entre otras.

Primeramente partiremos de la norma suprema, para después realizar un estudio de las normas como la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

3.1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, también denominada “Carta Magna”, es la norma suprema que determina la validez de las demás normas y leyes del país, incluso del reconocimiento de los tratados internacionales, es decir, es el ordenamiento con mayor valor, hablando jerárquicamente.

Lo anterior de acuerdo con el artículo 133 Constitucional, el cual señala que “las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

El artículo 73 de la Constitución señala como facultades del Congreso :

X. La de legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

XXX. De expedir todas las leyes que sean necesarias, a objeto de hacer efectivas las facultades anteriores, y todas las otras concedidas por esta Constitución a los Poderes de la Unión.

Cabe destacar el artículo 116 constitucional, en donde encontramos la división de poderes en Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los poderes no podrán ser reunidos y depositados en una sola persona.

La fracción V del artículo en comento, nos marca que las constituciones y las leyes de los Estados podrán instituir Tribunales de lo Contencioso Administrativo dotados de plena autonomía para poder dictar sus fallos, que tengan a su cargo dirimir controversias que se susciten entre la administración pública estatal y los particulares, estableciendo normas para su organización, funcionamiento y recursos contra sus resoluciones. Es decir, nos marca una diferencia entre el Derecho Burocrático en las competencias estatal, federal y municipal.

En materia de trabajo el artículo 5 de la Constitución señala que toda persona puede dedicarse a la actividad o profesión que decida, siempre y cuando dichas labores sean actos lícitos.

El Estado a través de las leyes determinará cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio y en su caso las autoridades que podrán expedirlo.

Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales sin su consentimiento o sin el pago de un salario, con excepción de que dicho trabajo sea como consecuencia de una sanción impuesta por la autoridad judicial, en cuyo caso tendrá que concordar con lo señalado en las fracciones I y II del artículo 123.

La Ley no permite que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el deterioro, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

Respecto del contrato de trabajo, el citado artículo señala que sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia de los derechos políticos o civiles.

En general se puede afirmar que el artículo 5 nos habla de la libertad de trabajo, la cual se hace extensiva a todos los habitantes de la República.

En el artículo 9 del mismo ordenamiento legal, encontramos que no se podrá coartar el derecho de asociación o de reuniones pacíficas, siempre y cuando dichas reuniones tengan un objeto lícito; sin embargo, solo se permite a los ciudadanos de la República en cuanto a los asuntos políticos del país.

En las asociaciones que se contemplan en el artículo 9, nos podemos referir al derecho de asociación del cual gozan los trabajadores y los patrones, para poder formar sindicatos, coaliciones o confederaciones, para salvaguardar los intereses del grupo que los forme.

Ahora bien, debemos recordar que el artículo 123 consta de dos apartados, el "A" que sirve de base para la Ley Federal del Trabajo, que trata las relaciones que se dan con motivo de las relaciones de trabajo entre los trabajadores y los patrones; y el apartado "B" que es fundamento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, contemplando las relaciones que se dan entre el Estado y sus trabajadores.

De la primera parte del citado artículo se desprende que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, lo que se contempla como una garantía de derecho social, la cual además es una obligación del Estado.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo y B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Otros de los aspectos esenciales del artículo 123, son los que a continuación se señalan:

- Se establece la jornada laboral de ocho horas, prohibiendo las labores insalubres o peligrosas, así como el trabajo nocturno e industrial de los menores de catorce años.

- Establece, por lo menos, un día de descanso semanal.

- Salario mínimo suficiente para cubrir las necesidades básicas.

- Tanto trabajadores como empleadores tienen en derecho para coaligarse en defensa de sus intereses.

- Establece una indemnización por despido.

- Se instituyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias entre el trabajo y el capital; las Juntas estarán formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

Lo anterior de conformidad con la fracción XX del artículo 123, en la que la jurisdicción de trabajo tiene su base, en relación con el artículo 73 constitucional fracción X, anteriormente mencionado; por lo que las resoluciones que sean emitidas por las Juntas tienen el carácter imperativo y obligatorio.

- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el

importe de tres meses de salario.

- La fracción XXXI apunta sobre que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas industriales y servicios.

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22.- Servicios de banca y crédito.

b).- Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.²⁷

Por exclusión todos las ramas de la industria que no sean comprendidas en las anteriormente señaladas, corresponden o son de competencia local.

3.2.- Ley Federal del Trabajo

²⁷ Cfr. Compila 2004, Legislación Federal y Del Distrito Federal.

La Ley Federal de Trabajo tiene su fundamento en el artículo 123 apartado "A" constitucional.

En el artículo 600 encontramos las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación, de la fracción I se desprende que deben procurar un arreglo conciliatorio.

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

El artículo 875 nos delimita que la audiencia a que se refiere el artículo anterior se hará constar de tres etapas: a) De conciliación; b) De demanda y excepciones; y c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Se iniciará la audiencia con la comparecencia de las partes que concurren a ella, las partes deberán presentarse personalmente, sin abogados patronos, es decir únicamente los involucrados en el conflicto.

La Junta intervendrá en la celebración de pláticas y exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Sin embargo, las personas morales no pueden asistir “personalmente” a la etapa conciliatoria, por lo que en ese caso podrán comparecer mediante un apoderado sujetándose a las reglas del artículo 692 de la misma Ley. Es recomendable que quien comparezca en nombre de una persona moral demandada tenga la capacidad de decisión suficiente para tomar las medidas pertinentes en la solución del conflicto.

Las partes podrán solicitar se suspenda la celebración de la audiencia de conciliación por estar llevando pláticas tendientes a solucionar el problema, la Junta podrá suspenderla por única ocasión fijando la reanudación de la misma dentro de los ocho días siguientes.

Sí las partes convinieran en un arreglo se dará por terminado el conflicto mediante un convenio, el cual después de ser aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo. En caso de que las partes no llegaren a conciliarse se les tendrá por inconformes y se pasara a la etapa de demanda y excepciones. Igualmente se les tendrá por inconformes con todo arreglo si no acuden a la etapa de conciliación.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje recibiera un expediente procedente de una Junta de Conciliación, deberá en el acuerdo de notificación, citar a las partes a para que se presenten a la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, por haberse agotado previamente la conciliación en la Junta de dicha naturaleza.

En cuanto a la tramitación de la conciliación en los juicios especiales, en la primera audiencia la Junta procurará avenir a las partes, para que lleguen a un arreglo conciliatorio, observando las mismas normas que en el procedimiento ordinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 893.

El artículo 895 señala como deberá celebrarse la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, vinculándose con el artículo 876 de la misma ley.

Sucede lo mismo que en los conflictos que tienen por objeto la implantación o modificación de las condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En cuanto a los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, de acuerdo con el artículo 903, estos inician con la presentación de la demanda por escrito en el que se expongan los hechos y causas que dieron origen al conflicto y los puntos petitorios, expresados con claridad. La Junta al recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia, la cual deberá llevarse a cabo en los cinco días siguientes.

Como se desprende de la investigación realizada, las Juntas procurarán principalmente que las partes lleguen a un convenio, por lo que la conciliación podrá ser intentada en cualquier estado del procedimiento, siempre y cuando sea antes de que se dicte la resolución que ponga fin al conflicto.

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

El texto original del artículo 123 constitucional, no incluyó a los

trabajadores al servicio del Estado. Por lo que su antecedente es el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 25 de septiembre de 1938, el cual cedió lugar en 1963 a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley Reglamentaria del artículo 123, en su apartado "B". Ello como resultado de la reforma que sufrió dicho artículo en 1960, quedando compuesto por dos apartados "A" y "B".

Entre los aspectos más importantes que debemos de destacar del artículo 123, apartado "B", en relación con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, encontramos:

- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

- Sus salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos;

Los salarios no podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las entidades de la República,

- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de administración pública;

Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán

sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

- Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

- Los miembros de las instituciones policiales de los Municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización.

- El banco central y las entidades de la administración pública federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

El artículo 1 de la Ley en comento, marca el alcance de la misma y

menciona es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito y Federal, de las Instituciones entre las que podemos menciona a: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, entre otros, así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos.

Es obvio que nos da una lista de los trabajadores a quienes protege, ya que limita dicha protección, dejando fuera a trabajadores que igualmente trabajan para el Estado y dejando que sus relaciones sean determinadas por otros ordenamientos.

Supletoriamente se aplicará la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad, en lo que no este contemplado por la ley, de acuerdo con el artículo 11 de la misma.

Es importante señalar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 de esta reglamentación, quedan excluidos los trabajadores de confianza, quienes gozan del derecho de estabilidad en el empleo, los miembros del Ejército y Armada Nacionales, con excepción del personal civil del Departamento de la Industria Militar; el personal militarizado legalmente; los miembros del Servicio Exterior Mexicano; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios, aquellos que presten sus servicios mediante contrato civil o que estén sujetos a pago de honorarios.

Dentro del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, encontramos varios procedimientos en los cuales se aplica la conciliación, tal es el caso de los problemas de naturaleza jurídica del procedimiento especial de conflictos o sindicales, este se tramita de forma breve y concentrada, pues tan pronto es recibida la primera promoción relativa a un conflicto colectivo sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje deberá citar a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a una audiencia de conciliación, la cual deberá celebrarse dentro del término de tres días contados a partir de la fecha en que fueron citados. En esta audiencia se debe encaminar a las partes para la celebración de un convenio, el cual en caso de realizarse se elevará a la categoría de laudo debidamente ejecutoriado y pasado ante autoridad como cosa juzgada.

En caso de que las partes no logren llegar a un acuerdo, se remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal, para que se proceda a la etapa de arbitraje. El procedimiento siguiente se limita a la presentación de la demanda por escrito o de manera verbal por medio de la comparecencia, se dará contestación y en la misma audiencia se recibirán las pruebas y los alegatos correspondientes de las partes, posteriormente se pronunciará la resolución; lo anterior salvo que a juicio del Tribunal se requiera la práctica de diligencias, en cuyo caso una vez desahogadas se procederá a dictar el laudo.

El párrafo segundo del artículo 122 de la Ley, acentúa que “el Tribunal tendrá el número de Conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del Tribunal o que les encomiende el Presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los Conciliadores será hecho

por el Presidente del Tribunal”.

Asimismo el párrafo tercero del mismo artículo señala que “Contará asimismo con una Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado integrada por un Procurador y el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores y que, en forma gratuita, representará o asesorará a los trabajadores, siempre que lo soliciten, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de esta Ley, interponiendo los recursos ordinarios y el juicio de amparo, cuando procedan, para la defensa del trabajador y proponiendo a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus conflictos haciendo constar los resultados en actas autorizadas”.

Un punto sobresaliente es que el Tribunal podrá contar con los conciliadores necesarios y el mismo podrá de acuerdo con la propia Ley proponer soluciones a las partes; lo cual permite mejorar y disminuir la carga de trabajo y, si además, los conciliadores realizan verdaderas propuestas a las partes las mismas se verían motivadas a conciliar sus diferencias.

Caso contrario es el que ocurre en Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues no se cuenta con una reglamentación similar que pudiera liberar del exceso de carga de trabajo.

Como se precisó anteriormente el fundamento legal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en el artículo 123, apartado “B”, fracción XII; y de acuerdo con lo señalado en el artículo 124 de la propia Ley; este Tribunal es competente para conocer de los

conflictos individuales y colectivos que se susciten entre los titulares de las dependencias o entidades y sus trabajadores.

Las Salas del Tribunal de Conciliación y Arbitraje tiene competencia para conocer, tramitar y resolver asuntos individuales.

Las Salas Auxiliares del Tribunal pueden conocer conflictos individuales que se susciten en las entidades federativas de su jurisdicción.

El Artículo 118, declara que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será colegiado, funcionará en Pleno y en Salas, se integrará cuando menos con tres Salas, las que podrán aumentarse cuando así se requiera.

Las Salas serán integradas por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombrarán los dos primeros y que fungirá como Presidente de Sala.

Las Salas a que se refiere el párrafo anterior, en las capitales de las entidades federativas podrán funcionar las Salas Auxiliares del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que el Pleno considere necesarias, integradas en igual forma que las Salas.

El Pleno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y un Magistrado adicional, designado por el Presidente de la República, que será el Presidente del Tribunal.

Sí se trata de un conflicto colectivo o de orden sindical, el Presidente del Tribunal Federal, al recibir la promoción, cita a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a la audiencia de conciliación que se lleve a cabo de acuerdo con el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en tres días contados a partir de la fecha de citación, en esta audiencia se intentará que las partes lleguen a un convenio mediante la conciliación. En caso de que no se llegaran a conciliar las partes el expediente se turnará a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que se lleve a cabo e respectivo arbitraje.

En concordancia con los artículos 126 y 127 de la Ley, el procedimiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje no requiere forma o solemnidad especial en la promoción o intervención de las partes. Dicho procedimiento para resolver las controversias que se tramitan en el Tribunal, se sujetará a la presentación de la demanda por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación, que se hará en igual forma; y a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de las partes, y se emitirá resolución, salvo cuando se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, una vez desahogadas se dictará el laudo.

La demanda deberá contener:

- a).- El nombre y domicilio del reclamante;
- b).- El nombre y domicilio del demandado;
- c).- El objeto de la demanda;

d).- Una relación de los hechos, y

e).- La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiese aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde la demanda.

A la demanda deberá ser acompañada con las pruebas de que disponga y los documentos que acrediten la personalidad de su representante, si no concurre personalmente.

El artículo 134, fija que los trabajadores podrán comparecer por sí o por representante acreditado mediante simple carta poder, a diferencia de los titulares de las dependencias, que para ser representados por apoderados necesariamente deben acreditar su carácter mediante simple oficio. Las partes pueden comparecer acompañados de los asesores que a su interés convenga.

Lo anterior en función de que los titulares de las dependencias no podrían acudir a todas la audiencias en que sean demandados, es el caso que generalmente los que comparecen no tienen la capacidad de decisión, puesto que se trata de trabajadores del área jurídica de la dependencia (esto en el mejor de los casos). Y en el caso de los trabajadores, dependiendo en el horario en que se desempeñen, tampoco podrían faltar continuamente a sus labores por asistir a las audiencias.

3.4.- Diversas Regulaciones

Por otra parte, sin pretender abordar de manera extenuante el tema, nos limitaremos a mencionar que la conciliación no es única del

Derecho del Trabajo, por lo que la encontramos en otras ramas, tal es el caso de:

1).- Derecho Familiar: En esta rama del Derecho el juez debe exhortar a los interesados a lograr un avenimiento, resolviendo sus diferencias mediante un convenio.

2).- Derecho Mercantil: En esta rama del Derecho se creo recientemente la Procuraduría Federal del Consumidor, la cual tiene como finalidad conciliar las diferencias existentes entre los proveedores y los consumidores, fungiendo como amigable componedor.

3).- Derecho Agrario: En lo que se refiere a los conflictos dentro del ejido y comunidades, el comisariado conocerá los conflictos sobre posesión y goce de bienes de uso común, a su vez será este quien propondrá a las partes una solución, que en caso de ser aceptada por las partes terminará con el conflicto.

4).- Derecho Internacional: En esta rama del Derecho existe el sistema de conciliación como medio de solución pacífica, para las controversias que se susciten entre dos o más países.

Sin lugar a dudas, es en el Derecho Procesal del Trabajo donde la conciliación reviste una especial importancia.

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y CRÍTICA DE LA FIGURA DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA.

La conciliación, es la forma amistosa de solucionar cualquier problema, es un medio para poner fin a los conflictos existentes y que se puede realizar en cualquiera de la etapas del proceso, o bien, para evitar posibles y futuros juicios. Cabe señalar que su objetivo es el acuerdo de las partes, no el de determinar quien tiene, o quien carece de razón.

El sentido de la conciliación en términos generales, es llegar a un acuerdo de voluntades, en el que las partes manifiesten su deseo de solución y que sus pretensiones planteadas, es decir, que sus diferencias sean reconocidas por la contraparte y viceversa, dando esto lugar a concesiones mutuas y con ello poner fin a tales diferencias.

4.1.- La conciliación en la jurisprudencia.

Como se menciona anteriormente la jurisprudencia es la interpretación jurisdiccional del derecho positivo, misma que debe hacerse sobre casos concretos, repetirse cuando menos en cinco ocasiones y por supuesto siempre en el mismo sentido.

La jurisprudencia, a diferencia de la norma jurídica, se adapta a los casos concretos, en comparación con la norma que es abstracta y general, lo que termina favoreciendo la reforma de dicho ordenamiento.

En nuestro país, la jurisprudencia es una fuente de derecho porque da a la ley, o a la norma un sentido y alcance práctico y concreto.

Para la comprensión de este apartado, es necesario transcribir algunos de los criterios, los cuales a nuestro parecer, contemplan o incluyen alguna característica relevante, que nos permita sustentar de manera precisa el tema del presente trabajo de investigación; por lo que posteriormente se harán los comentarios correspondientes.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XCI

Página: 1588

CONCILIACIÓN. *La conciliación en los conflictos de trabajo, es un trámite sustancial, que debe realizarse por las autoridades expresamente señaladas por la ley, dadas las finalidades que con ella se persiguen.*

Amparo directo en materia de trabajo 6633/46. "Compañía Metalúrgica de Peñoles", S.A. 21 de febrero de 1947. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis G. Corona. La publicación no menciona el nombre del ponente.

En efecto, la conciliación es un trámite necesario y debe realizarse por las autoridades expresamente señaladas en la ley, de esto la importancia de incluir la figura del conciliador en la Ley Federal del Trabajo, como personal de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje.

Séptima Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 181-186 Sexta Parte

Página: 56

CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ETAPAS DE. CONSTITUYEN UN SOLO PROCEDIMIENTO. *Basta relacionar entre sí los artículos 865, 866, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para advertir, sin género de dudas, que las etapas de conciliación y de arbitraje en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo en el que la primera de ellas tiene como fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo cual implica que nada impide que lo que se consiente en la primera de esas etapas pueda producir efectos en la segunda.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 263/82. Nicolás Téllez García. 24 de abril de 1984. Ponente: Luis Alfonso Pérez y Pérez.

Respecto a este criterio, es importante resaltar que no estamos de acuerdo con que la conciliación y el arbitraje sean considerados una misma etapa; primero debe llevarse la conciliación y solo en caso de que no haya arreglo se les tendrá por inconformes y se pasará a la etapa de demanda y excepciones

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice 1917-2000

Tomo V, Laboral, Sección Jurisprudencia S.C.J.N.

Tesis: 40

Página: 31

Materia: Laboral

Jurisprudencia

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

Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento,

consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Octava Época:

Contradicción de tesis 16/83.-Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.-7 de agosto de 1989.-Unanimidad de cuatro votos.-Ponente: Juan Díaz Romero.-Secretario: Carlos Ronzon Sevilla.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 24, Cuarta Sala, tesis 38; véase la ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo IV, Primera Parte, julio a diciembre de 1989, página 330.

De acuerdo con lo expresado a lo largo de este trabajo, es poco conveniente que las partes comparezcan sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello porque si se quiere que exista un arreglo entre las partes, éstas deben estar bien asesoradas y eso no es posible si comparecen sin abogado; además de que si las partes pudieran arreglar “solos y directamente” sus conflictos es evidente que no existiría una demanda; por otra parte se habla de que mediante la única intermediación de la Junta, se propongan soluciones justas y satisfactorias, pero esto en la práctica no se lleva a cabo.

Octava Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990

Tesis: X. J/3

Página: 326

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. LA FALTA DE EXHORTACIÓN A LAS PARTES PARA QUE LLEGUEN A UN ARREGLO, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN DE LAS PREVISTAS POR EL ARTICULO 159 DE LA LEY DE AMPARO. *La omisión de la Junta, durante la etapa de demanda y excepciones, de la audiencia prevista por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en no exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo, no constituye una violación al procedimiento de las previstas en el artículo 159 de la Ley de Amparo, porque no deja sin defensa a las partes ni trasciende al resultado del fallo, si se tiene en cuenta que dicho arreglo puede ser propuesto en cualquier momento del procedimiento.*

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO

Amparo directo 376/89. Asunción Torres Ramos. 18 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Pérez Herrera. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

Amparo directo 494/89. Cliserio de la Cruz Jiménez y otros. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 456/89. Manuel Carrasco Jiménez y otros. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguiñiga. Secretario: Sergio Antonio Montes Morales.

Amparo directo 514/89. Tarquino Angulo Almeida. 13 de octubre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Moisés Duarte Aguíñiga. Secretario: Juan García Orozco.

Amparo directo 579/89. María del Carmen Cambrano Jiménez. 3 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gilberto Pérez Herrera. Secretaria: Nora María Ramírez Pérez.

Nota: Esta tesis también aparece en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia Laboral, Segunda Parte, tesis 622, página 417, así como en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 31 julio de 1990, página 57.

Respecto a este criterio, cabe señalar que la ley señala como obligación de la autoridad la de exhortar a las partes para que procuren un arreglo, sin embargo, tal como se puede apreciar la falta de exhortación no constituye una violación al procedimiento, con lo que se reafirma la idea de que la autoridad puede o no hacerlo y ello no afecta en nada el procedimiento, sin embargo, esto implica forzosamente que la conciliación no es atendida por nuestros tribunales conforme a lo estipulado en la ley

4.2.- Problemática de la conciliación en nuestro país

El procedimiento laboral con todo y sus características especiales, como lo son la oralidad, la inmediatez y economía, implica el desarrollo de varias etapas, mediante la celebración de audiencias, lo que conlleva un desgaste, tanto de la autoridad como de las partes.

La conciliación va encaminada a buscar el arreglo entre las partes para evitar que los conflictos lleguen a su fase contenciosa, evitando el exceso de carga de trabajo en las Juntas.

Uno de los problemas a los que se enfrenta la conciliación es que por sí misma es una institución débil, tal vez por que las partes no muestran un interés en la solución real de los problemas o bien, porque en la práctica se deja a la voluntad de las partes el intentarla o no; y aunque es una instancia obligatoria, no se lleva de acuerdo a lo contemplado en la ley.

El verdadero problema para conciliar surge cuando entre las partes existe una evidente desigualdad en factores como el económico, social y desde luego cultural.

En la práctica suele suceder que aunque una de las partes tenga interés de llegar a un arreglo, por falta de conocimiento de la contraparte o simplemente porque se encuentra con ánimos de venganza o desquite, esta instancia no se lleva de la manera o forma adecuada.

A nuestro parecer, la Ley Federal del Trabajo no regula adecuadamente la conciliación, teniendo como consecuencia que ésta no sea aprovechada en su totalidad; por ejemplo, el hecho de que las partes no vayan acompañadas de sus representantes o apoderados a la etapa conciliatoria limita la conciliación y por otro lado, también afecta la situación de que la conciliación no se lleve a cabo como marca la ley y este supervisada por personal especial y capacitado para tal efecto.

La contribución de las partes en conflicto en la conciliación es primordial e indispensable, atendiendo a que de ellas depende que haya

o no solución; por su parte las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben tener al personal adecuado, en este caso el funcionario conciliador, que pueda actuar como mediador, moderador y también expresando ideas o propuestas de manera neutral, que no se imponga o trate de ordenar a la partes, sino que incite a estas a que logren una avenencia, haciendo esto con honestidad, imparcialidad y buena fe.

En nuestro país la conciliación es una parte del procedimiento laboral, que como se ha mencionado en la práctica y debido a la carga de trabajo de los tribunales de trabajo, no se lleva a cabo de manera adecuada, puesto que generalmente el personal de dichos tribunales únicamente se limita a manifestar que exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo sin tomar en cuenta los argumentos o pretensiones de ellas, o en su defecto a diferir la audiencia a petición de las partes en más de una ocasión, sin saber si en verdad estas tienen un verdadero ánimo de conciliar o simplemente han decidido suspender la audiencia para retrasar el desarrollo del proceso.

Es claro que es necesaria la intervención de un tercero ajeno al conflicto, siempre y cuando cuente con la capacitación y elementos para poder intervenir, es decir, no estamos de acuerdo en que la intervención del tercero, sea solamente para evitar que las partes se disgusten en la conciliación, sino que por el contrario emita opiniones, de garantía a las partes y les transmita una visión apta para lograr una solución, desde otro punto de vista ajeno al conflicto.

Es importante resaltar que debido a la excesiva carga de trabajo, el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no hace efectiva la etapa de conciliación, por lo que se necesita de un personal que además de tener conocimientos jurídicos goce de cualidades, las cuales pueden

ser innatas o adquiridas, para conseguir la conciliación.

De acuerdo con el informe rendido en marzo de 2007, por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el 30% del total de sus asuntos fue resuelto gracias a conciliaciones.

En informe mensual rendido por la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en mayo de 2007, se pueden apreciar cifras de las cuales solo señalamos las más importantes y con relación en el presente trabajo de investigación:

Expedientes en trámite:	50, 316
Correspondientes a:	
Huelgas,	766
Conflictos Colectivos y	374
Juntas Especiales	49,176
Demandas recibidas	2,369
Audiencias señalada	15,615
Correspondientes a:	
Celebradas	6,824
Diferidas	8,791
Juicios Terminados:	1,517
a).- <u>Por conciliación</u>	<u>1,063</u>
b).- Por cumplimiento de Laudo	90

c).- Por Desistimiento	284
d).- Por Incompetencia	23
e).- Por acumulación	14
f).- Por Caducidad o Prescripción	4
g).- Archivo por Inactividad	39

De los juicios terminados corresponden a:

Huelgas:

a).- <u>Por conciliación</u>	<u>5</u>
b).- Por cumplimiento de Laudo	0
c).- Por Desistimiento	163

Conflictos Colectivos:

a).- Por conciliación	0
b).- Por cumplimiento de Laudo	0
c).- Por Desistimiento	44

Juntas Especiales:

a).- <u>Por conciliación</u>	<u>1,063</u>
b).- Por cumplimiento de Laudo	90
c).- Por Desistimiento	284

Convenios sin Juicio: 1,202

En la Secretaría Auxiliar de Conciliación se llevaron cabo:

a).- <u>Platicas Conciliatorias</u>	<u>1,139</u>
b).- Platicas que continúan en procedimiento	12
c).- Convenios de concertación individual	27
d),. Convenios de concertación colectiva	14

En la Unidad Jurídica de Oficialía de Partes se recibieron:

a).- Demandas	2,536
b).- <u>Convenios</u>	<u>1,146</u>

De las cifras anteriores podemos llegar a las siguientes conclusiones:

a).- La carga de trabajo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje supera la capacidad de solución de conflictos.

b).- Es en los procedimientos individuales ante las Juntas Especiales donde la conciliación ha demostrado su eficacia.

c).- En los conflictos de huelgas la conciliación no ha funcionado, conforme a los resultados de las Juntas Especiales.

d).- Los convenios presentados sin juicio, demuestran que las partes tienen verdadero interés en evitar juicios largos y costosos.

Además de todo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje falta personal, y además también falta mayor capacitación para los integrantes de las Juntas.

4.3.- Propuestas sobre la conciliación

La conciliación es parte de las costumbres de la humanidad, no requiere forzosamente de la intervención de un tercero; sin embargo, en el ámbito jurídico y en especial en el derecho del trabajo el Estado aparece como un intermediario, en apariencia ideal, para la solución de los conflictos.

Es provechoso que exista este tercero ajeno al conflicto, primeramente por el desconocimiento de las leyes por parte de los afectados y en atención a la desigualdad que existe entre la clase trabajadora y los patrones. Este tercero puede impulsar a las partes para que diriman sus diferencias de tal manera que de común acuerdo logren terminar con su conflicto.

Las autoridades laborales no deben solamente exhortar a las partes a que tengan un arreglo y en todo caso como fue transcrito en el tema referente a la jurisprudencia, la autoridad no viola ningún derecho si omite realizar esa exhortación; por lo que además debe proponer formulas de solución, mediante el personal conciliador, para tener un arreglo equitativo, que haga posible la terminación del conflicto.

En nuestra opinión el funcionario conciliador es el personal capacitado para fijar las condiciones de la conciliación y no por ello se trata de ninguna imposición legal; también es importante determinar que quien lleve la conciliación sea una persona diferente a la que resolverá el asunto en caso de que no exista arreglo.

La solución debe estar construida por las partes, para lograr la satisfacción y terminar con la posibilidad de más o nuevos conflictos.

La autoridad conciliadora deberá aproximar a las partes, entender la necesidad de ambos, por otra parte, en algunas ocasiones tendrá que explicarles que les corresponde de acuerdo a derecho y no por apreciaciones meramente subjetivas; por lo que sus aportaciones para la solución de los conflictos no serán obligatorias, sino que quedará a criterio de las partes aceptar o no las mismas.

Debemos entender que la obligatoriedad de la conciliación radica en que no queda a voluntad de las partes intentarla o no, sino que forzosamente deben hacerla asistidos por sus representantes y con la intervención de la autoridad laboral, mediante el conciliador.

La conciliación obligatoria presupone la necesidad de que las partes, antes de acudir ante cualquier otro método de solución, intenten la conciliación. Además de esto, la autoridad debe llevar la conciliación conforme a lo establecido en la propia Ley, sin que ello signifique que el resultado final de todos los conflictos sea necesariamente la conciliación, sin embargo esta debe ser previa al arbitraje.

En función con lo anteriormente planteado, el funcionario conciliador debe asegurar a ambas partes que las soluciones que propuestas serán equitativas, justas y sobre todo conforme a Derecho.

Por su parte al trabajador se debe garantizar una igualdad en el proceso y que respetará las condiciones que le correspondan.

Al patrón, que el convenio tendrá plena validez y que el mismo no podrá ser anulado; y a ambas partes, el conciliador debe garantizar que dicha etapa se llevará a cabo con rapidez, confidencialidad, economía y poniendo la debida atención al caso.

Es fundamental que el conciliador sea claro, que formule propuestas concretas; en dichos planteamientos no se deben violar o afectar los derechos de las partes, se debe tener en consideración que en muchas ocasiones el nivel y la condición de los trabajadores es inferior a la del patrón, situación que igualmente deberá de ser valorada.

Encontramos que algunos autores opinan que: “El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manejar las prestaciones de las partes en conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni importar su criterio”²⁷.

Sin embargo, a nuestro sentir, el conciliador no sólo debe aportar ideas y sugerencias para la solución de los conflictos, sino que debe dirigir a las partes mediante un acercamiento, influyendo en su ánimo, pero nunca obligándolas, ya que la conciliación, sí bien es cierto debe ser obligatoria, al mismo tiempo debe ser respetando las garantías o Derechos de las partes.

Una de las principales características de la cual debe gozar el conciliador es la imparcialidad, es decir, no debe sacrificar un arreglo por consideraciones personales o inclinarse con alguna de las partes en el acuerdo, ello pondría en riesgo la conciliación.

Igualmente, el conciliador debe contar con un amplio conocimiento y un extenso ingenio que le permita incentivar y convencer a las partes de que un arreglo es la mejor solución a cualquier problema y en su caso que sea este quien proponga los medios de solución.

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, “Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales”, Tercera edición, Trillas, México, 1994, p. 220.

El conciliador, debe ser una persona agradable, capaz de sobrellevar pláticas con cortesía, discreción, conocimiento, paciencia, debe escuchar a las partes y sobre todo debe manejar un lenguaje que le permita ser comprendido en cualquier circunstancia, es decir, debe comunicarse de manera clara y precisa, tanto con el trabajador, como con el patrón y en su caso con los representantes de ambas partes.

El conciliador debe tratar de dirimir las diferencias que existen entre las partes, mediante la proposición de formulas conciliatorias, acercando a las partes, haciéndoles ver las causas por las que se origino el problema, sus diferencias y las posibles soluciones, para que con un arreglo amistoso plasmen su voluntad en un convenio que favorezca a ambos. De esta manera, el Estado estaría propiciando acuerdos, los cuales además tendrían plena validez, por la intervención directa de éste.

El conciliador, dentro de la organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe ubicarse dentro de los representantes del Gobierno, debe ser ajeno a los trabajadores e igualmente a los patrones, para lograr la imparcialidad, a la cual ya nos hemos referido.

La conciliación a pesar de ser una instancia obligatoria, no se lleva a cabo de la manera que estipula la ley, por lo que debe intervenir personal con conocimiento tanto de Derecho Laboral como de la conciliación. Dicho personal debe haber recibido cursos de capacitación específicos en la materia, que además haga saber a las partes que su función es apoyar en la solución de los conflictos, sin ser autoritario o parcial, sino por el contrario, proponiendo opciones que faciliten el entendimiento de las partes en conflicto.

Por lo que además de la creación de la figura del conciliador,

paralelamente también se debe:

Contribuir a la realización de actividades en las que se promocióne, difundida e implante la cultura de la conciliación.

Realizar u organizar cursos, seminarios, conferencias y talleres sobre la conciliación.

Conformación de una “escuela de conciliadores”, para su desempeño en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Creación de la figura del conciliador en la Ley Federal del Trabajo.

Se debe permitir la participación de los abogados en la etapa de conciliación.

La conciliación en síntesis, resulta ser un medio eficaz y menos oneroso para las partes y una liberación de carga de trabajo para la autoridad. La conciliación debe ser un trámite previo a que se inicie el juicio, por lo que el personal conciliador, debe ser distinto al que resolverá en caso de litigio.

a).- Creación de la figura del conciliador en la Ley Federal del Trabajo y su importancia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Estado debe garantizar y proteger el acceso de las partes a la administración de justicia; aunque de acuerdo a las demandas sociales no ha respondido correctamente.

La conciliación produce efectos favorables sobre la carga de

trabajo de las Juntas, pues son ellas se logran evitar juicios tediosos.

La Ley Federal del Trabajo tiende a conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones obrero- patronales, contemplando y estableciendo como obligatoria la instancia previa de conciliación para la solución de los conflictos. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, en la práctica dicha etapa no es llevada a cabo en la forma prevista.

Las Juntas se integran de manera tripartita, es decir, con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno; la figura del conciliador, debe incluirse dentro de los representantes del Gobierno, reiterando que estos deben tener una imparcialidad en el proceso.

La conciliación, sea en asuntos individuales o colectivos, debe ser llevada a cabo por personas que posean amplios conocimientos jurídicos en el campo del derecho laboral, es decir, conocer las leyes, normas y jurisprudencia aplicables al caso; además de contar con características tales como la imparcialidad, amplio criterio, iniciativa, sutileza para hacer los planteamientos y cortesía en el trato con las personas.

El contenido del artículo 876, proponemos sea modificado en su fracción II, la cual señala: “La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio”; cambiando a: “La Junta, mediante el funcionario conciliador, intervendrá en la celebración de pláticas entre las partes tendientes a la conciliación, interviniendo como mediador y aportando ideas para la solución de los conflictos”.

También se propone modificar el título doce de la Ley Federal Trabajo para incluir al conciliador y los requisitos que debe satisfacer quien pretenda el cargo; así como las faltas en las que puede incurrir dicho personal y las causas de destitución del puesto.

Como se ha mencionado anteriormente el conciliador, no solo debe ser una persona con amplio conocimiento en derecho laboral, sino que además la Junta podrá intervenir en la preparación o capacitación de dicho conciliador, debiendo establecer que previo a ser designado con la calidad de Funcionario Conciliador, demuestre tener conocimiento de temas tales como:

La teoría del conflicto y los conflictos en materia laboral; medios alternativos de solución de conflictos, negociación colectiva, mediación, conciliación y arbitraje; la conciliación como un proceso en el juicio laboral; procedimientos conciliatorios; aspectos jurídicos relacionados con la conciliación; la ética en el proceso de conciliación; la conciliación en materia labora y la aplicación de la leyes laborales y la conciliación en México.

El conciliador, deberá apegarse a reglas establecidas previamente, además de que debe ser elegido mediante un examen de oposición en el que la persona que pretenda ocupar ese puesto, demuestre tener el conocimiento necesario, así como las características especiales que sean requeridas.

Por otra parte, el conciliador deberá seguir principios tales como: Equidad y legalidad, neutralidad, imparcialidad, buena fe, veracidad, confidencialidad, celeridad y economía.

Un buen conciliador debe ser capaz de:

- a).- Especificar y entender los problemas.
- b).- Identificar los intereses y contra puntos de las partes.
- c).- Establecer vínculos, para disminuir la hostilidad entre las partes.
- d).- Permitir que las partes se desahoguen.
- e).- Inspirar confianza.
- f).- Tomar y expresar sugerencias.
- g).- Establecer conexiones entre ideas y hechos.
- h).- Neutralizar ataques entre las partes y
- i).- Despersonalizar la conciliación.

El funcionario conciliador tendrá que lograr el acercamiento de las partes, dando importancia a cada una de ellas y escuchando los puntos contrarios para que en su momento pueda conciliar y terminar con un juicio.

b).- Obligatoriedad de la participación de los apoderados de las partes en la etapa de conciliación.

La obligatoriedad primordialmente va encaminada o se refiere a

que las partes en un conflicto laboral, podrán estar asistidas por sus apoderados o representantes legales desde la etapa conciliatoria, ya que estas son las personas que cuentan con los conocimientos necesarios en el ámbito del Derecho del Trabajo, lo que favorecería ampliamente para encontrar una solución equitativa y favorable para los intereses de sus representados.

Ahora bien, el artículo 876 de la Ley laboral, define como debe de llevarse la etapa conciliatoria, estipulando que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; sin embargo, como se ha venido manifestando, esta exhortación a las partes no es llevada a cabo por la excesiva carga de trabajo de las Juntas, por lo que convendría que la comparecencia se efectuara con la participación de los representantes de las partes, siendo obligatoria para el trabajador, con ello se encontrarían que los afectados por el conflicto, estarían presumiblemente bien asesorados, con lo cual se facilitaría la conciliación.

A nuestro juicio, resulta claro el hecho de que la incomparecencia de los representantes en la etapa conciliatoria es perjudicial a la conciliación, puesto que como se puede afirmar, las partes pudieran o no conocen sus derechos, ni lo que exactamente les corresponde; situación que marca una desventaja para estos y por otra parte, los representantes no se encuentran abrumados con sentimientos de venganza o revancha que en algunas ocasiones afectan a las partes.

Por lo anterior se propone una reforma a la fracción I del artículo citado, la cual debe ser en el sentido de que “las partes podrán comparecer a la Junta con apoderado, abogado patrono o representante”.

Con tal propuesta, se pretende que las partes logren de manera sencilla, equitativa y rápida una solución al conflicto, lo cual favorece no solo a los afectados, es decir, a las partes, sino que conjuntamente beneficia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar carga de trabajo a las Juntas.

Debemos tomar en cuenta, que actualmente los conflictos laborales han ido en aumento, debido a los problemas socio- económicos que se presentan en el país, (tales como las crisis a las que nos hemos enfrentado); por lo que la conciliación hace más ligera y disminuye notablemente la cantidad de juicios que existen en las Juntas.

Desde esta óptica, resulta indispensable la participación de los apoderados, representantes legales y abogados en la etapa de conciliación, para la mejor solución de los conflictos de trabajo.

4.4.- Breve estudio comparativo de la conciliación en diversos países

La conciliación es una practica que no es exclusiva de México, cada país cuenta con diversas formas de tomarla en cuenta, es decir, mientras en algunos legislaciones como la argentina y colombiana la constituyen como una obligación antes de poder entablar un juicio, en otros, como es nuestro caso, consiste en una exhortación efectuada por la autoridad hacia las partes, cuando una de ellas ha presentado una demanda o más aún, en casos como el de la legislación guatemalteca, en la que para que se pueda desarrollar la conciliación es necesario que la

parte demandada haya contestado la demanda, para que con ello la autoridad pueda tener conocimiento de los hechos o puntos a conciliar.

En efecto, la finalidad del Derecho Comparado es exponer las coincidencias y las diferencias que existen entre los sistemas jurídicos localizados en lugares y/o tiempos diversos, para con ello dar cuenta sobre el desarrollo o la evolución de las instituciones jurídicas, esto a su vez, permite la obtención de datos sobre las carencias de los sistemas en comparación con otros, permitiendo que tales carencias sean corregidas.

La finalidad de la conciliación es brindar una alternativa para las partes en el procedimiento para que solucionen sus conflictos de otra manera que no sea propiamente un juicio.

La conciliación no pretende suplantar la justicia ordinaria, sino muy por el contrario trata de ayudar a la solución de los conflictos. Es un método alternativo para poner fin a las diferencias surgidas entre las partes.

Ahora bien, es común escuchar de los atrasos en la aplicación de justicia en el mundo entero, esto debido a la falta de personal especializado, el crecimiento de los conflictos como crisis económicas, cambios políticos, nuevas formas de trabajo y con ello nuevas formas de conflictos, además de los procedimientos judiciales obsoletos, por mencionar algunos.

Es por ello, que las legislaciones de diversos países, están considerando medios alternos de solución de problemas, para que las disputas puedan resolverse de manera más justa, equitativa y sobre todo rápida.

a).- Argentina.

En Argentina, los conflictos de trabajo, pueden resolverse tanto por el Poder Judicial como por el Poder Administrativo; el primero resuelve si se trata de conflictos individuales; por exclusión, si se trata de conflictos colectivos corresponde al Poder Administrativo.

Los Tribunales competentes para conocer de los asuntos individuales, que surgen por la violación de uno o más derechos consagrados en la legislación Argentina, es decir, los tribunales que integran el poder judicial son:

Los Tribunales de Trabajo, que actúan en dos instancias; la primera a cargo de un juez y la segunda (apelación) a cargo de un cuerpo colegiado.

Los Tribunales Colegiados, actúan en una instancia a cargo de un juez.

Tribunales con un procedimiento de Conciliación ante un juez, el cual tiene competencia para resolver, en caso de fracasar actúa un Tribunal Colegiado de única instancia para decidir dichas controversias.

“Anteriormente, en 1944 se había creado una Comisión de Conciliación, que intervenía obligatoriamente en un trámite previo a la prosecución del juicio, cumpliendo la función conciliatoria, fracasada la misma, debía trabarse la litis, la cual se remitía al Juez de Primera Instancia para la prosecución de la instancia siguiente.

Dicho trámite fue suspendido, al igual que dicha Comisión en 1972,

año en que se señaló que la Conciliación debía cumplirse como primer trámite procesal ante el juez donde se tramita el juicio. Si hay acuerdo entre las partes, este es elevado a la categoría de cosa juzgada.²⁸

La conciliación laboral es parte del proceso del trabajo, es propuesta en fases específicas en los reclamos individuales y en los colectivos, bajo pena de nulidad del proceso, ya que es una formalidad indispensable impuesta por ley. La conciliación es llevada a cabo por los Secretarios de Relaciones Laborales.

“El ámbito de acción administrativa laboral se manifiesta en los siguientes Ministerios: a) Ministerio de Trabajo, y b) Ministerio de Bienestar Social que involucran todos los aspectos que integran el campo de la Seguridad Social.”²⁹

El Ministerio de Trabajo, tiene como una de sus principales funciones la de solucionar los conflictos colectivos de trabajo, para ello se auxilia de la instancia de conciliación obligatoria y del arbitraje o de la libertad de acción, en caso de fallar esta.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECCLO), es una dependencia donde se presentan los reclamos de uno o varios trabajadores y/o patrones sobre cuestiones laborales. Este servicio es obligatorio para quienes desean iniciar demandas judiciales.

El SECCLO depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual instauró la obligatoriedad de acudir a esa instancia en todo conflicto laboral; a la par estableció la figura del conciliador, quien debe ser

²⁸ Cfr. R. TISSEMBAUM , Mariano, “El Derecho Latinoamericano del Trabajo”, Tomo I, UNAM, México, 1974 pp 75 a 78.

²⁹ Ibidem. p 10.

abogado y estar inscrito en el Registro que para tal fin lleva el Ministerio de Justicia.

El personal conciliador debe ser un profesional que posea cursos específicos, con antecedentes en actividades universitarias, por otra parte, su prestación se efectuará de modo independiente del Estado, por lo que debe contar con instalaciones y el equipo necesario.

El requerimiento de conciliación se realiza a través de un formulario de iniciación, en el cual se elabora una síntesis de los hechos. El trámite de conciliación suspende la prescripción de las acciones, pero el plazo no debe exceder a los 6 meses.

Los conciliadores son designados mediante un sorteo. Asimismo, los acuerdos a los que lleguen las partes deberán someterse a la aprobación del Ministerio de Justicia ya que sólo así obtiene la fuerza de cosa juzgada. El Ministerio, por su parte, tiene la facultad de homologar el arreglo o en su caso rechazarlo, por una aplicación injusta del derecho e intereses de las partes.

De lo anteriormente señalado se puede llegar a la conclusión de que la conciliación es aplicada de manera exitosa en este país pues funciona como medio alternativo para la solución de los conflictos. Otro de los puntos importantes a destacar es que cuenta con organismos especializados que tramitan la conciliación obligatoria en todo conflicto laboral; instaurando la figura del conciliador, quien debe ser abogado.

b).- Colombia.

La conciliación se ejerce por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte el Ministerio de Justicia y del Derecho, emitió el Decreto 2511 de 1998, mediante el cual reglamenta la conciliación extrajudicial contencioso administrativa y en materia laboral; entre los puntos más sobresalientes de dicho decreto encontramos los siguientes:

Son conflictos laborales conciliables todos aquellos que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia.

Podrán actuar en la conciliación las partes directamente o bien, a través de sus representantes o apoderados con facultad expresa para conciliar.

La conciliación podrá formularse de manera verbal o escrita, señalando: las partes, domicilio para surtir notificaciones, síntesis de los hechos, peticiones, estimación razonada de la cuantía y la relación de las pruebas que se desea aportar. Sin embargo, la falta de alguno de estos documentos no necesariamente recae en un desechamiento sino que dicha omisión deberá ser subsanada antes de la audiencia fijada para la conciliación.

Desde la presentación de la solicitud de la audiencia de conciliación y hasta el término de la misma no correrá la prescripción, siempre que dicho lapso no exceda de 90 días.

Agotada la conciliación prejudicial con un acuerdo total o parcial, el conciliador deja constancia expresa de la identificación de las partes, fecha en que se llevo a cabo la audiencia, las pretensiones conciliadas y constancia de lo no conciliado.

Agotada la conciliación sin acuerdo alguno, el conciliador deja

constancia de la identificación de las partes, fechas de citación a la audiencia y constancia de imposibilidad de arreglo; en caso de que no haya arreglo debido a la inasistencia de las partes, el conciliador deberá dejar las mismas constancias, pero en lugar de la constancia de imposibilidad de arreglo, deberá hacer constar la inasistencia de las partes.

Los acuerdos conciliatorios adelantados harán tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación prestará mérito ejecutivo.

Por otra parte, si antes de admitir una demanda el juez de conocimiento encuentra que no se ha cumplido con la etapa de conciliación previa, deberá inmediatamente señalar fecha para que esta se lleve a cabo dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la demanda. En este caso, el juez actuará como conciliador y propondrá formulas de arreglo a las partes.

Las manifestaciones que realicen las partes en dicha etapa, no constituyen confesión dentro del procedimiento.

La conciliación en este país funciona como un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador; es importante destacar que las partes pueden conciliar directamente o bien, a través de sus representantes o apoderados con facultad expresa para hacerlo.

c).- España.

En la práctica laboral, la conciliación es un sistema para evitar la

vía judicial en la resolución de conflictos, en la idea de que resultan de mayor interés los acuerdos entre las partes que la intervención judicial. En este sistema, la conciliación es requisito previo a la interposición de demandas judiciales, con escasas excepciones; para lo cual existen organismos públicos denominados Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), dependientes de las Comunidades Autónomas, ante los que se tramitan estos intentos obligatorios de conciliación. Asimismo se establece la posibilidad de que por determinados tipos de convenios colectivos se constituyan órganos para llevar a cabo estos intentos obligatorios de conciliación.

Sino se logra un acuerdo entre las partes, se adecua la reclamación judicial posterior. En el caso contrario, si existe avenencia, lo acordado tendrá fuerza ejecutiva entre las partes, pudiendo llevarse a cabo por el trámite de ejecución de sentencias.

“Cuando la reclamación se dirija frente al estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, no se habrá de realizar conciliación previa en base a que los mismos tiene prohibida la transacción y avenencia por su naturaleza pública. En estos casos, el trámite previo al judicial se denomina Reclamación Previa a la vía laboral.”³⁰

La conciliación en los conflictos laborales, como tramite previo y obligatorio a la intervención de la magistratura, debe ser agotada, mediante ella se exhorta a las partes en conflicto, específicamente en los despidos, para que pongan fin a sus diferencias, ya sea bien por la

³⁰ FERNÁNDEZ SANCHIARIÁN, José Carlos, et al, “Diccionario de Sociología de la Empresa y de las Relaciones Laborales”, Lex nova, España, 2000, pp 96 y 97.

reinstalación del trabajador, o bien, por una liquidación justa, llegando a un arreglo las partes.

Existe una conciliación sindical que puede ser jurisdiccional, pero esta se tramita únicamente si su ejecución ha sido requerida ante la magistratura como vía de apremio; para que la conciliación sindical pueda adquirir fuerza ejecutiva, requiere ser ratificada por ambas partes, ante la presencia del magistrado en turno, de lo contrario carecerá de valor y eficacia jurídica.

En los casos en que no es posible llegar a un arreglo, es decir, en caso de no lograr conciliar a las partes, el magistrado queda obligado a remitir la demanda a una central, la cual es denominada Central Nacional Socialista, para que se continúe con el juicio.

La conciliación es considerada como una forma de equidad, además de ser una figura preventiva.

En este país, al igual que en México, se requiere que todo acto conciliatorio quede plasmado en un documento, comúnmente denominado convenio, el cual debe llevarse ante un magistrado, debiendo cumplir con los requisitos de cualquier ejecución de sentencia.

En España, la conciliación ha venido funcionando de manera eficiente, es un requisito previo a la interposición de demandas judiciales, para lo cual existen organismos especializados ante los que se tramitan estos intentos obligatorios de conciliación.

Algunas de las diferencias importantes ha destacar entre os países anteriormente mencionados son las siguientes:

a).- En México la conciliación se lleva a cabo en la primera audiencia, a diferencia de países como Argentina y España, donde la conciliación es un procedimiento previo a la demanda.

b).- En Argentina y España, existen dependencias u organismos especializados ante los que se llevan a cabo los tramites de conciliación, mismos que no hay en México.

c).- En Argentina los conciliadores son designados mediante sorteo y deben ser abogados.

Podemos afirmar que donde es utilizada la conciliación, su grado de éxito ha sido muy alto, pues se ha logrado un resultado aceptable para las partes en la controversia; sin embargo, debido a que se trata de un procedimiento relativamente poco estructurado no todos la aceptan y hasta se puede afirmar que dudan en utilizarlo por temor a no saber a que atenerse.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho mexicano del trabajo, tiene su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un derecho protector de los trabajadores y tutela las relaciones de trabajo, regulando además los conflictos que surgen entre las partes con motivo de una relación de trabajo.

SEGUNDA.- La conciliación es un instrumento de autocomposición, en virtud de que por medio de ella se expresa la voluntad de las partes, para resolver conflictos laborales; en efecto la conciliación se presenta como una opción para las partes de poder culminar un conflicto, ahorrando tiempo y recursos, tanto para las partes como para el Estado.

TERCERA.- Del análisis realizado en el presente trabajo descubrimos que actualmente la conciliación es un método para la solución de conflictos, la cual no desarrolla de acuerdo a lo señalado en la Ley Laboral, tomando en consideración la carga de trabajo de las Juntas; por lo que proponemos una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, entre las cuales se incluye: la creación de la figura del conciliador, pues con ello se aportarían mejores beneficios para las partes en conflicto y por consiguiente para el país.

CUARTA.- Proponemos que la conciliación como etapa previa al litigio se lleve de acuerdo con la Ley y mediante la intervención del funcionario conciliador, porque constituye un medio efectivo para solucionar conflictos de carácter laboral y con ello lograr impulsar de manera más efectiva el desarrollo de la misma y mejorar la pronta impartición de justicia.

QUINTA.- Para que la conciliación funcione idóneamente se propone la instauración del funcionario conciliador en la Ley Federal del Trabajo

El conciliador podrá estar completamente facultado en su actuación, debiendo observar una reglamentación específica; además de procurar que la selección de los funcionarios conciliadores se realice mediante un sistema de oposición, que deje en claro sus conocimientos, capacidad para el desarrollo de la actividad, así como la imparcialidad y demás atributos inherentes al puesto.

SEXTA.- También se plantea la posibilidad de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje contribuyan a la realización de actividades en las que se difunda, promocióne e implante la cultura de la conciliación; de la mano de ello se propone la realización de cursos, seminarios, conferencias y talleres sobre la conciliación, pues resulta conveniente que cualquier persona pueda tener acceso a este tipo de información y entender que la conciliación es una forma apropiada para mantener y restaurar la paz social.

SÉPTIMA.- Otra de las propuestas es la creación de una “escuela de conciliadores”, para el buen desempeño de los funcionarios conciliadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en donde se podrían abordar temas como: La teoría del conflicto y los conflictos en materia laboral; medios alternativos de solución de conflictos, negociación colectiva, mediación, conciliación y arbitraje; la conciliación como un proceso en el juicio laboral; procedimientos conciliatorios; aspectos jurídicos relacionados con la conciliación; la ética en el proceso de conciliación; la conciliación en materia laboral, la aplicación de la leyes laborales, la conciliación en México y derecho comparado.

OCTAVA.- La información que sea revelada durante el procedimiento de conciliación es conveniente que tenga el carácter de confidencial; puesto que ni las partes ni el conciliador podrán divulgarla, a menos que las partes de común acuerdo decidieran lo contrario, en cuyo caso aún le estaría prohibido al funcionario conciliador.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ASCENCIO ROMERO, Ángel, "Manual de Derecho Procesal del Trabajo", Trillas, México, 2000.
- 2.- ALBURQUERQUE, Rafael y Néstor de Buen (coordinadores). "El Derecho del Trabajo Ante el Nuevo Milenio", Porrúa, México, 2000.
- 3.- ALONSO OLEA, Manuel, "Introducción al Derecho del Trabajo", Quinta edición, Civitas, España, 1994.
- 4.- ALONSO OLEA, Manuel y César Miñambres Puig, "Derecho Procesal del Trabajo", Décima edición, Civitas, España, 1999.
- 5.- ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso, "La Justicia Laboral", Monografía, Sista, México, 1991.
- 6.- BAYLOS GRAY, Antonio y otros, "Instituciones de Derecho Procesal Laboral", 2ª edición, Trotta, España, 1995.
- 7.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", 2º edición, Trillas, México, 1989.
- 8.- BRAVO GONZÁLEZ, Agustín y Beatriz Valdez, "Primer Curso de Derecho Romano", 11º edición, Pac, México, 1984.
- 8.- BORRELL NAVARRO, Miguel, "Derecho Mexicano del Trabajo", 6º Edición, Sista, México, 1998.
- 10.- CAMACHO HENRÍQUEZ, Guillermo, "Derecho del Trabajo", Tomo I, Temis, Colombia, 1961.
- 11.- CASTORENA, José de Jesús, "Manual de Derecho Obrero", Jaris, México, 1974.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, "El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica", Trillas, México, 1976.

- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar, "El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano", Trillas, México, 1989.
- 14.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., "Formulario de derecho del Trabajo, comentarios y jurisprudencia", Esfinge, Vigésimo primera edición, México, 2001.
- 15.- DÁVALOS MORALES, José, "Derecho del Trabajo I", séptima edición, Porrúa, México, 1997.
- 16.- DE BUEN LOZANO, Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo I Conceptos Generales, Décima edición, Porrúa, México, 1997.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario, "La Idea del Estado", Fondo de Cultura Económica, México, 1996.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Decimasexta Edición, Porrúa, México, 1999.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Novena edición, Porrúa, México, 1998.
- 20.- DELGADO MOYA, Rubén, "Antología de Derecho Procesal del Trabajo", Sista, México, 1989.
- 21.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, "La Prueba en el Proceso Laboral". Tomo I; Porrúa, México, 1990.
- 22.- FERNÁNDEZ ARRAS, Arturo, "Derecho Individual del Trabajo", Selección de Temas, Barra Nacional de Abogados, Industria Editorial Grafica, México, 2001.
- 23.- FLORES GÓMEZ GONZÁLEZ, Fernando y Gustavo Carvajal Moreno, "Nociones de Derecho Positivo Mexicano", Vigésimo tercera edición, Porrúa, México, 1984.
- 24.- GARRIDO RAMÓN, Alena, "Derecho Individual del Trabajo", Oxford, México, 1999.
- 25.- GONZÁLEZ GARCÍA, Mario, "Derecho procesal", "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo", Porrúa, México, 2000.

- 26.- GUERRERO, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Vigésima edición, Porrúa, México, 1998.
- 27.- J. KAYE, Dionisio, "Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo", Themis, México, 1995.
- 28.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, "Las Nuevas Relaciones de Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1999.
- 29.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia (coordinadora), "Relaciones Laborales del Siglo XXI", Secretaria del Trabajo y Previsión Social, UNAM, México, 2000.
- 30.- LASTRA LASTRA, José Manuel, "Fundamentos de Derecho", Porrúa, México, 2001.
- 31.- MONTENEGRO BACA, José, "La Conciliación en el Derecho del Trabajo", editado por el Congreso Internacional del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.
- 32.- MORINEAU IDUARTE, Marta y Román Iglesias González, "Derecho Romano", Tercera edición, Harla, México, 1995.
- 33.- OLVERA QUINTERO, Jorge, "Derecho Mexicano del Trabajo", Porrúa, México, 2001.
- 34.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Porrúa, México, 1975.
- 35.- R. TISSEMBAUM, Mariano, "El Derecho Latinoamericano del Trabajo", Tomo I, UNAM, México, 1974.
- 36.- ROMERO PRADAS, María Isabel, "La Conciliación en el Proceso Laboral", Tirant lo Blanch, España, 2000.
- 37.- SEHREGLE, Johannes, "La Conciliación en América Latina", editado por el Congreso del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.
- 38.- SOTO CEBÓN, Juan, "Teoría General de Derecho del Trabajo", Trillas, México, 1992.

- 39.- TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S., "Derecho Procesal del Trabajo", 3ª edición, Trillas, México, 1989.
- 40.- TOURAINE, Alain, "Historia General del Trabajo", La civilización industrial (1914- 1960), Grijalbo, México- España, 1965.
- 41.- TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", segunda edición, Porrúa, México, 1992.
- 42.- TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", "Teoría integral", 3ª edición, Porrúa, México, 1975.
- 43.- TRUEBA URBINA, Alberto, "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo", Porrúa, México, 1978.
- 44.- VARGAS MENCHACA, José Manuel, "Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales", México, 1990.

LEGISLACIÓN.

- 1.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2000.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Compila IX, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2004.
- 3.- Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, Versión 2002.
- 4.- Ley Federal del Trabajo", Alco, México, 2004.
- 5.- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Compila IX, Poder Judicial de la Federación, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2004

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1.- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y otros, "Compendio de Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual", Tirant lo blanch, España, 1999.

2.- CALVO NICOLAU, Enrique y Eliseo Montes Suárez, "Sumario Laboral", Themis, México, 1995.

3.- CAPON FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini, "Diccionario de Derecho Social", Rubizal y Culzoni editores, Argentina, 1987.

4.- CHÁVEZ CASTILLO, Raúl, "Diccionarios Jurídicos Temáticos, Derecho laboral", Segunda Serie, Volumen 4, Oxford, México, 2002.

5.- DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara, "Diccionario de Derecho", Decimonovena edición, Porrúa, México, 1993.

6.- FERNÁNDEZ SANCHIARIÁN, José Carlos, et al, "Diccionario de Sociología de la Empresa y de las Relaciones Laborales", Lex nova, España, 2000.

7.- Instituto de Investigaciones Jurídicas; "Diccionario Jurídico Mexicano", Porrúa, UNAM, México, 2001. Tomo D- H.

8.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano"; Porrúa, UNAM, México, 2001 TOMO P- Z.

9.- PALLARES, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Vigésima cuarta edición, Porrúa, México, 1998.