



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

JUSTICIA Y EQUIDAD EN
LA CONCILIACIÓN LABORAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MARIA EUGENIA TREJO BALTAZARES

Asesor: Lic. ENRIQUE NAVA GARCÍA

Octubre de 2016

Acatlán, Estado México



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

Muchas Gracias. Al Todopoderoso, que me permitió Terminar esta carrera profesional por medio de la titulación. Ya que sin su voluntad nada es Posible. Bendito seas Señor Todopoderoso.

Muchas Gracias. A mis preciosos hijos, quienes me apoyaron y comprendieron en gran manera, en el transcurso de la elaboración de este trabajo. Los amó.

Muchas Gracias. A la Universidad Nacional Autónoma de México, Institución que aparte de llevar la oportunidad a todo el que quiera obtener un conocimiento profesional, los trata con tanto amor. Como a mí que obtuve el conocimiento profesional.

Muchas Gracias. A mi asesor de tesis Licenciado: Enrique Nava García, por haber aceptado guiarme en esta difícil tarea, su dirección fue de gran ayuda y de gran valor.

Muchas Gracias. Al Coordinador del Programa del Sistema de Universidad Abierta Licenciado: Alfonso López Reyes, por haberme orientado administrativamente para llevar a cabo este trabajo, fue de gran ayuda.

Muchas Gracias. A la Licenciada: Sonia Maricela Santillán Montoya, debido a que, el conocimiento que me transmitió fue una gran ayuda.

Muchas Gracias. A todos mis profesores los cuales aparte de transmitirme la enseñanza del Derecho, hicieron emocionantes los días que pase aprendiendo con ellos.

Muchas Gracias. A todo el cuerpo administrativo del Sistema de Universidad Abierta, porque siempre me prestaron atención y amabilidad cuando lo solicite.

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	3
---------------------	----------

CAPÍTULO I MARCO HISTÓRICO

1. EL SURGIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL	8
1.1.- La Definición de Conflicto en Materia Laboral.	14
1.2.- La Conciliación, su Historia como Medio Alternativo de Solución de los Conflictos Laborales.	22
1.3.- La Creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de acuerdo al Artículo 123, de la Constitución Política Mexicana	28
1.4.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, Define las Facultades Jurisdiccionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	35
1.5.- La Ley Federal del Trabajo y la Conciliación.	39

MARCO CONCEPTUAL

CAPÍTULO II

2. LA CONCILIACIÓN, SU DEFINICIÓN Y OTROS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	45
2.1.- La Conciliación.	46
2.2.- Características de la Conciliación.	56
2.3.- La Mediación.	57
2.4.- Características de la Mediación.	61
2.5.- El Arbitraje.	62
2.6.- Características del Arbitraje.	65

2.7.- La Justicia Alternativa.	66
2.8.- Características de la Justicia Alternativa.	68
2.9.- Justicia Laboral.	73
2.10.- Equidad Laboral.	82

MARCO COMPARATIVO

CAPÍTULO III

3. LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL COMPARADO	87
3.1.- Argentina.	91
3.2.- España.	97
3.3.- Colombia.	102
3.4.- Costa Rica.	108

MARCO NORMATIVO

CAPÍTULO IV

4. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN	119
4.1.- Las Bases de las que Parte el Conciliador en la Conciliación Laboral.	130
4.2.- La Etapa Conciliatoria.	135
4.3.- La Justicia y la Equidad Principios Rectores de la Conciliación.	142

CONCLUSIONES.	148
----------------------	------------

REFERENCIAS.	156
---------------------	------------

ANEXO.- DOF: 24 de febrero de 2017	170
---	------------

INTRODUCCIÓN

La conciliación como medio de solución de los conflictos laborales en México, ha probado su utilidad debido a la sencillez de su procedimiento, es obligatoria en el sentido de que el proceso laboral tiene como primera etapa a la conciliación. De modo que la controversia laboral en su primera audiencia, tiene como procedimiento obligatorio el que las partes antes de entrar de lleno al juicio, traten de conciliar sus diferencias. Para lo cual se han nombrado Funcionarios Conciliadores con el fin de que por medio de su actuación, acerquen a las partes del conflicto laboral para que dialoguen y vean la posibilidad de resolver su conflicto de manera amigable. Es decir, el Funcionario Conciliador tiene la encomienda de lograr de que por medio de su intervención, las partes decidan resolver sus diferencias laborales conciliándolas. La conciliación por su forma expedita y rápida de solución de los conflictos, se ha implementado en otras ramas del Derecho. Esto se debe a la Reforma que sufrió la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 2008. La cual ordena en su artículo 17, Párrafo cuarto, a cuyo tenor dice *“que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias.”* Dando como resultado que la Justicia Alternativa se haya implantado en las leyes de las Entidades Federativas. El Estado ve en la conciliación el medio propicio para despresurizar a las Instituciones encargadas de la administración de justicia laboral. Esta encomienda se ha otorgado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La conciliación laboral debe representar un desahogo a la excesiva carga de trabajo, que por naturaleza tienen estas instituciones. Sin embargo para que la conciliación logre este cometido, deben de crearse bases de las que parta el Funcionario Conciliador, para llevar a cabo tan difícil tarea y que en su actuación pueda poner en práctica los principios rectores de Justicia y Equidad; los cuales son parte normativa del Derecho del Trabajo.

DELIMITACIÓN TEMÁTICA O MATERIAL.

- a) El propósito de esta investigación, es el análisis de las cuestiones que llevaron a la creación de la figura de la conciliación, es decir, su historia y su incorporación al derecho laboral.
- b) La conciliación y los medios alternos de solución de los conflictos.
- c) La conciliación en el derecho comparado y,
- d) La conciliación en el proceso laboral, las bases que utiliza el conciliador en la etapa conciliatoria y si realmente se cumple el objetivo de ésta en lo que a la justicia y la equidad se refiere.

DELIMITACIÓN GEOGRÁFICO O ESPACIAL

Ésta investigación se basará en la forma en cómo se dirimen los conflictos laborales mediante la conciliación en el Distrito Federal, debido a ser la zona en la cual se presentan la mayor cantidad de controversias relacionadas con el trabajo. También será importante hacer un análisis comparativo, con respecto a cómo se resuelven los juicios mediante la conciliación en otros países.

DELIMITACIÓN HISTÓRICA O TEMPORAL

Ésta investigación, analizará la conciliación desde el punto de vista contemporáneo (2015) sin dejar de abordar los hechos históricos y de analizar las leyes laborales.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este trabajo abordará la problemática de saber si existen bases en las cuales se pueda apoyar el conciliador, cuando entre en funciones en la controversia laboral. De modo que ¿Cuáles son las bases de las que parte el conciliador para saber si el convenio laboral es justo y equitativo? La Ley Federal del Trabajo fija las normas conciliatorias para su desarrollo durante el proceso, el problema radica en encontrar las bases de las que debe partir el conciliador, para que esta etapa sea justa y equitativa. Las leyes laborales son de tipo social y sus fines son protectores del trabajador, la justicia y la equidad son principios que el conciliador debe tomar en cuenta en esta etapa. Si la justicia y la equidad son principios rectores del derecho laboral, ¿los conciliadores los toman como base elemental en la etapa conciliatoria?

OBJETIVO

Este trabajo. Analizará las bases para que una conciliación laboral sea justa y equitativa, de este objetivo hay que analizar diferentes puntos de estudio, los cuales son:

1. Analizar el surgimiento de la conciliación y las razones que los legisladores tuvieron para incorporarla al Derecho del Trabajo.
2. Estudiar la conciliación laboral como medio alternativo de solución de los conflictos laborales.
3. Determinar si éste medio de solución de los conflictos laborales cumple con los principios de equidad y justicia.
4. Analizar cómo funciona la conciliación en los sistemas jurídicos de índole laboral en otros países.
5. Comprobar si existen bases de las que parta el conciliador en la etapa conciliatoria laboral, para proponer soluciones justas y equitativas.

HIPÓTESIS

No existen bases en la Ley Federal del Trabajo sobre las cuales un conciliador en materia laboral pueda proponer una solución justa y equitativa, luego entonces, puede la conciliación violar derechos laborales.

JUSTIFICACIÓN

a) Personal.

En la conciliación laboral, deben obtenerse convenios más justos y equitativos para el trabajador.

Tuve la oportunidad de rendir parte de mi servicio social en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, y en algunas ocasiones pude ver como al trabajador en la etapa conciliatoria se le regateaba en el convenio su indemnización; siempre buscando la forma de dar mucho menos de lo que realmente le correspondía, esto me llevó a plantear el problema que se aborda, en esta investigación.

b) Práctica.

La indagación de las bases que el conciliador utiliza en la conciliación laboral.

c) Científica.

Un conocimiento específico, de las bases que puede seguir el conciliador laboral cuando las partes traten de convenir.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo, se utilizará el método Bibliográfico, el cual consta de las leyes que se apliquen al tema, los libros, y demás publicaciones que nos ayuden al desarrollo de ésta investigación. Y desde el punto de vista del marco

teórico, abordara el *iusnaturalismo*, el Positivismo, el método Deductivo, Analítico y Comparativo.

DESARROLLO DEL CAPITULADO

En el primer capítulo se analizará: *El Surgimiento de la Conciliación en el Proceso Laboral*, ya que es necesario saber porque esta implementada la conciliación en su procedimiento y qué llevó a los legisladores a elegir este medio de solución para los conflictos laborales. Debido a que su proceso y procedimiento son muy especiales por su carácter social. En el segundo capítulo el cual lleva por título: *La Conciliación, su Definición y otros Medios Alternos de Solución de Conflictos*. Se analizara la definición de conciliación y también como la conciliación es aplicada en otras áreas del Derecho. Otros medios alternativos de solución de los conflictos, los cuales son componentes de la Justicia Alternativa. El tema principal de este trabajo es Justicia y Equidad en la Conciliación Laboral, por lo cual es necesario analizar la definición de Justicia y de Equidad y su puesta en práctica en el aspecto laboral. El tercer capítulo tiene como tema: *La Conciliación en el Derecho Laboral Comparado*. Se analizará la inclusión de la conciliación como un medio alternativo de solución de los conflictos laborales en *Argentina, España, Colombia y Costa Rica*. El cuarto capítulo tratara el tema: *El Derecho Procesal del Trabajo y la Conciliación*. Se abordara el Derecho Procesal del Trabajo, como ordenamiento adjetivo laboral. Las instituciones que tienen la facultad de aplicarlo, sus principios rectores, la forma en que se lleva a cabo el proceso laboral y la etapa conciliatoria. Analizará la problemática, de que no existen bases de las que pueda partir el conciliador, en su actuación durante la conciliación laboral. Y la administración de la justicia laboral por parte del Estado.

CONCLUSIONES.

REFERENCIAS.

MARCO HISTÓRICO

CAPÍTULO I

1. EL SURGIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

Para analizar cuales son los antecedentes históricos que dieron origen al surgimiento de la conciliación en el proceso laboral, primero se debe saber que es el Derecho del Trabajo y cual es su objeto, debido a que sus normas regulan el proceso laboral y por ende la conciliación laboral. Algunas de las leyes laborales que se dictaron antes de la creación de la Ley Federal del Trabajo (la cual contiene tanto el derecho sustantivo como el adjetivo del Derecho del Trabajo) debido a que los conflictos suscitados entre trabajadores y patronos, se resolvían mediante tribunales del orden común o penales. Para el año de 1838, se presento un Proyecto de Ley para el Arreglo de la Administración de Justicia, el cual se aplicaría en los tribunales y juzgados del fuero común; del ordenamiento de este proyecto se preveía una etapa conciliatoria. Otro ejemplo es el de la Ley sobre Trabajadores, esta ley era reglamentaria de los artículos 58, 69 y 70 del Estatuto Orgánico del Imperio, la cual se expidió el día primero de noviembre de 1865. (Marquet, 2014). Señala que entre las disposiciones jurídicas de orden laboral que regularía esta ley se encontraban:

la jornada de trabajo, el descanso semanal, los días de descanso obligatorio, el trabajo de los menores, el pago en efectivo, el carácter personal de las deudas, el libre transito de los centros de trabajo, el establecimiento de escuelas a cargo de los patronos, el otorgamiento de habitaciones en las fincas a los trabajadores, el otorgamiento de asistencia medica en caso de enfermedad de un jornalero, la abolición de los castigos corporales, etcétera. (p., 255).

En aquél tiempo la conciliación era una forma alterna de solución judicial de los conflictos laborales. Es por ello que los legisladores decidieron que una forma de resolución sencilla de estos conflictos fuera la conciliatoria, ya que hacía que las partes solucionaran su conflicto, sin tener que llegar a un juicio.

La necesidad de contar con organismos laborales, provocó que se creara el Departamento de Trabajo, la ley que ordenó su creación fue publicada en el *Diario Oficial* de fecha 18 de diciembre de 1911 la cual fue promulgada por Madero. El Departamento de Trabajo dependía de la Secretaría de Fomento Colonización e Industria, para su administración se nombró a Don Antonio Ramos Pedrueza, el cual fue el primer Jefe del Departamento de Trabajo. Este departamento tenía como facultad primordial la de conciliar a las partes en los conflictos laborales, su creación se debió a que constantemente se presentaban conflictos obrero-patronales y no existían instituciones laborales para su conocimiento y resolución.

A pesar de las leyes laborales que se iban dictando y de la creación de instituciones que resolvieran los conflictos obrero-patronales, la explotación de los trabajadores era común en aquellos tiempos. Y aunque en algunos Estados se emitían leyes a favor de los trabajadores no existía un ordenamiento jurídico que específicamente protegiera y tutelara sus derechos. Esta situación dejaba al obrero en estado de indefensión ante los capitalistas, que lo explotaban sin respetar su calidad humana. Estos hechos hicieron ver a los legisladores, la necesidad de crear leyes que regularan las controversias obrero-patronales de manera concreta, las normas contenidas en el Derecho del Trabajo; regularían las relaciones entre capital y trabajo y resolverían sus conflictos.

El Derecho del Trabajo surgió a la vida con el propósito de equilibrar las relaciones entre el sector obrero y el sector empresarial, dentro de un marco jurídico que estableciera una posición de igualdad entre éstos. La creación del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana de 1917, mostró las cualidades

de justicia y equidad social del Constituyente. De la lectura del artículo 123 constitucional, se puede inferir que las leyes laborales se crearon con el fin de detener la explotación de los trabajadores, ya que sus normas son muy específicas en cuanto a que el Estado a partir de ese momento tutelaría los derechos laborales de los trabajadores.¹ Las instituciones o tribunales que señala este artículo, tendrían facultades de conciliación y arbitraje. De hecho a la conciliación también se le reconoció como formal a partir de la creación del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sánchez-Castañeda y Reynoso (2013). Señalan cual era el verdadero motivo del Constituyente de 1917, cuando dicen *“que realmente lo que está en juego es una determinada concepción del derecho del trabajo como un conjunto de normas protectoras de la parte más débil en una relación laboral, o sea el trabajador.”* (p., 8).

Marx (Cfr. 1971). Afirmaba que no bastaba que se produjera y se circulara la mercancía, señalaba que el que poseía el capital necesitaba encontrar personas que lo único que tuvieran fuera su fuerza de trabajo. Hombres libres que por propia voluntad ofrecieran esta fuerza a la producción a la inversión de aquél que si tenía los medios para producir, y que por ende, tenía todas las herramientas que se necesitaban para la producción de las cosas. (p. 547). Es sabido, que muchas personas sólo tienen su energía física para sobrevivir y que la manera en que la usan es trabajando.

La relación entre capital y trabajo es indisoluble, pero la fuerza cultural y económica del capitalista prevalece sobre la incultura y pobreza del trabajador. El Derecho del Trabajo, es un derecho social que se creó con el fin de tutelar a la parte más débil de esta relación tan desigual (el trabajador) reconocer que debe

¹ Reynoso (2014). Señala que el Derecho del Trabajo nació para crear un marco jurídico favorable *“para el desarrollo económico, teniendo como base, diversos conceptos filosóficos de justicia.”* (p., 479).

existir igualdad de derechos, entre el que trabaja y el que recibe el trabajo es una necesidad de la Justicia.

Marx (*Cfr.* 1971). Destacó que mientras el capitalista ve que su capital crece constantemente y su medio de vida es mejor cada día, el trabajador sale de su trabajo tal como entro dejando toda su energía en aras de la producción. Convirtiéndose por medio de la relación laboral que ha aceptado en propiedad del capital, es una fuente de riqueza pero obtiene muy poco a cambio. (p., 547). La formalidad del Derecho del Trabajo en México se reconoció a partir del año de 1917, con la creación del artículo 123, constitucional del cual se desprende el carácter tutelar y protector de la clase obrera. Las fuentes del Derecho del Trabajo son manantiales a los cuales se debe acudir para lograr una mejor aplicación de sus normas.

Las fuentes del derecho en general son la historia de la norma jurídica, ya que se entiende que buscar el origen de un precepto jurídico, es buscar en los lugares profundos de la vida social; y que así como brotan aguas de los ríos. Las normas jurídicas brotan en los cauces del Derecho.

Con referencia a las fuentes del Derecho del Trabajo, éstas son muy especiales debido al carácter social de esta rama del derecho. De acuerdo con el artículo 17, de la vigente Ley Federal del Trabajo, del cual se desprende que son las siguientes:

Las fuentes del Derecho del trabajo, aplicables por acuerdo expreso del Estado son:

La Constitución Política Mexicana;

La Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos, y

Los Tratados Internacionales de acuerdo con el artículo 6°;

Si no hay una disposición concreta, entonces las Juntas de Conciliación y, Arbitraje procederán con equidad, integrando la ley por analogía a los casos

que así lo requieran. Se avocaran a los principios generales de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y sus Tratados internacionales.

Con respecto a los principios generales que rigen el Derecho del Trabajo son:

Los principios generales del derecho;

Los principios generales de justicia social, ordenados en el artículo 123 de *la Constitución*;

La jurisprudencia;

La costumbre; y

La equidad.

Para ubicar el objeto del Derecho del Trabajo, es necesario definir el significado de trabajo, al respecto encontramos que trabajo es toda la actividad que supone un esfuerzo; que le trae seguridad social y económica al trabajador. Pero el trabajo realizado en general, el que se hace en todo momento no es el estudio de esta materia. En este caso, el trabajo que se menciona es aquél que entra en una relación de subordinación, que requiere de dos partes una que realiza el trabajo y otra que mediante el pago de un salario pide del trabajador se subordine para que realice la labor que se le indique. Para el efecto se precisa lo que De Buen (1984). Considera con referencia a la definición de trabajo, señala que éste es *“sinónimo de actividad provechosa de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso. (...) el “esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.”* (p., 15).

El trabajo sólo se puede atribuir a la actividad de los humanos, debido a que son los únicos que requieren del trabajo remunerado para sobrevivir. Es por eso que el trabajo tiende a la producción de la riqueza, de modo que *“si el trabajo no es remunerado no habrá relación regida por el derecho laboral”*. (De Buen, 1984, p., 16). Señala que *“La relación de trabajo, el vínculo sustancial de nuestra disciplina se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona*

física: el trabajador y la otra, física o jurídico colectiva.” (De Buen, 1984, p., 18). Del artículo 8o, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende lo que significa trabajador y trabajo:

Artículo 8o.- *Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.*

El Estado mediante su ordenamiento jurídico regula la extinción de derechos y obligaciones de la sociedad, el Derecho del Trabajo cumple con este objetivo, ya que mediante este ordenamiento se regula todo el ámbito jurídico de los trabajadores y los patrones. Ramírez (s.a., p., 1086). Considera que la misión del Derecho del trabajo *“es, más que alcanzar el “equilibrio” entre los factores de la producción, la constante vigilancia y tutela de la fuerza de trabajo, con el fin de conseguir la justicia social o, más bien, la equidad: superación de la justicia”*.

El objeto del Derecho del Trabajo, radica en regular la relación laboral en la que entra el trabajador por la remuneración que recibe de parte del patrón por la prestación de su servicio personal subordinado, también da solución a las controversias surgidas entre estas dos partes; utiliza los medios de solución alterna de los conflictos para realizar una administración de justicia laboral más expedita. Como lo es la conciliación que agiliza la resolución de sus conflictos. Para De Buen (1984). Los valores que se tienen que considerar no son solamente los económicos, ya que *“la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad.”* (pp., 24-25).

En este tenor se puede afirmar que el objeto del Derecho del Trabajo es regular las relaciones de trabajo entre patrón y trabajador. Proporcionar a la clase

trabajadora, un estatuto para la protección de sus derechos, un instrumento que se utilizara en la lucha de los derechos laborales de todo el que se subordina a otro para realizar un trabajo en su favor.

1.1 LA DEFINICIÓN DE CONFLICTO EN MATERIA LABORAL.

Con respecto al conflicto en materia laboral, es apropiado primero definir el concepto de conflicto el cual deriva del latín *conflictus* cuyo significado se refiere a contienda, pelea, oposición o choque. En opinión de Cienfuegos y Vázquez-Mellado, en la obra Vocabulario Judicial (2014). Consideran que conflicto “*significa controversia, diferencia, oposición de intereses. Desde el punto de vista jurídico, es la colisión de intereses entre dos entes de derecho por la pretensión de uno y la resistencia del otro.*” (p., 178). Esta definición de conflicto habla de lo concreta que es su resolución, ya que la colisión que se produce durante éste y las medidas que se toman son de acción directa. Podemos ver que lo heterocompositivo del conflicto, se refiere a lo que sucede cuando el órgano jurisdiccional es competente para conocer de un caso concreto y para dictar su resolución. De esta manera se infiere que heterocomposición en el conflicto, es cuando se requiere que una autoridad con facultades jurisdiccionales plenas dicte de manera unilateral una sentencia.

El conflicto en sentido jurídico es en realidad una lucha de intereses, en la cual obtendrá un resultado positivo la parte que presente una mejor defensa. Porque durante un conflicto las partes en su defensa son como si chocaran, la lucha que se desarrolla es verdaderamente una pelea legal, por eso también se le define como pleito. Ahora es necesario definir lo que significa conflicto en materia laboral, como se dictaba su resolución en otros tiempos cuando no existía una regulación laboral específica.

La solución de los conflictos laborales se rige por la legislación laboral. Lo importante es que estos conflictos sean producto de las relaciones laborales o

hechos que se desprendan de éstas. Controversia o lucha son sinónimos de conflicto, en este caso si surgiera una controversia laboral entre patrón y trabajador, esta situación hará que acudan a las instancias laborales para dirimirla. Para que se le denomine conflicto laboral a una lucha de intereses, se requiere que surja una situación en la que estén envueltos los intereses jurídicos de una de las partes las cuales *“son sujetos del derecho del trabajo (...) De los conflictos de trabajo, la huelga, como expresión de solidaridad de los trabajadores es, sin duda, el que ha logrado una fórmula mejor para fijar los caracteres de este fenómeno sociológico.”* Cavazos (1998, p., 323).

Las controversias laborales deben tener dos partes esenciales: en primer lugar se necesita que el actor o el demandado se encuentre dentro de una relación laboral, y en segundo lugar para la solución de su conflicto debe ser aplicable la legislación laboral. El motivo debe ser el nacimiento, la modificación o el cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Los conflictos laborales se han clasificado de la siguiente manera:

- Individuales, que tienen que ver con las pretensiones en particular de un trabajador o trabajadora;
- Colectivos, son conflictos en los que participan un número indeterminado de trabajadores o que son suscitados por intereses de origen sindical;
- Económicos, en los que se pide la modificación, suspensión o terminación de las condiciones laborales. Los cuales pueden ser individuales o colectivos.²

² Santos (2010, p., 258). Destaca que los conflictos laborales *“son las controversias entre trabajadores y patronos, sólo entre trabajadores, o sólo entre patronos.”*

En cuanto al Derecho Procesal del Trabajo en México, se requirió crear un proceso laboral cuya función aparte de resolver los conflictos laborales lo hiciera respetando la dignidad del trabajador como parte fundamental de la producción, sin olvidar que el trabajo es un derecho inalienable del hombre; el cual debe proveerle la seguridad económica y social que requiere para sobrevivir. La conciliación se creó con ese fin. Barajas (1997). Considera que en México el Derecho Procesal del Trabajo contempla una doble división *“la llamada parte orgánica, que se contrae a la función de los órganos judiciales encargados de aplicar las disposiciones relacionadas con el procedimiento a seguir ante ellos, y la parte normativa, en donde está contenido el conjunto de normas o reglas de todo proceso.”* (p., 57). Las normas del Derecho Procesal del Trabajo, guían a la solución de los conflictos laborales sin olvidar los principios que lo rigen.

La conciliación es la forma predominante y expedita de dar por terminado un conflicto en materia laboral sin entrar de lleno al proceso. Pero en esta etapa también se pueden tomar otro tipo de decisiones que también dan por concluido el conflicto laboral, y de las cuales es necesario saber. Por ejemplo, la insumisión al arbitraje, el allanamiento y el desistimiento.

En el caso de la insumisión al arbitraje, en 1962 se reformaron las fracciones XXI y XXII del artículo 123 apartado “A” de la Constitución. Esta reforma limitaba la insumisión al arbitraje ya que sólo aplicaría a los conflictos colectivos de carácter económico, en los casos diferentes a los que se mencionan en la fracción XXII, con referencia a los conflictos laborales de naturaleza económico-colectiva. Barajas (1990). Considera estos conflictos, como aquellos cuyo planteamiento tienen por objeto *“la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.”* (p., 88). Los conflictos de naturaleza colectiva, son los que presentan aquellos trabajadores que se han agrupado en sindicatos, y que en un momento dado deciden ir a la huelga por diversas razones.

La insumisión al arbitraje se refiere a cuando el patrón no quiere someterse al arbitraje de la Junta, o se niega a cumplir con el laudo emitido. De Buen (1998). Destaca que en las situaciones de conflicto económico de naturaleza colectiva:

La insumisión al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes (...). Si se trata de una insumisión patronal, (...) se puede plantear en dos momentos distintos, bien al ser llamado el patrón a un arbitraje, (...) cuando el sindicato promueve la imputabilidad de la huelga, bien al decidir que no acata los términos del laudo dictado por la junta. (p., 601).

Del análisis del artículo 947, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende lo siguiente:

-Si el patrón no quiere someter el conflicto suscitado con sus trabajadores, al arbitraje o no quiere cumplir con el laudo emitido por la Junta;

-La Junta dará por terminada la relación laboral;

-Condenará al patrón a pagar al trabajador la indemnización constitucional, que consta del importe de tres meses de salario;

-La Junta fijará la responsabilidad que le resulte al patrón de la controversia, conforme a lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II. Del cual se desprende que las indemnizaciones consistirán en:

-Si la relación de trabajo tuvo una duración menor de un año, la indemnización constara de la mitad de salarios del tiempo que estuvo el trabajador al servicio de la parte demandada.

-Si la relación laboral fuera mayor a un año de servicios prestados, la indemnización constara del importe de seis meses del salario que percibía el trabajador por el primer año. Y veinte días por cada uno de los años laborados.

-Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años en los que presto su servicio el trabajador.

De acuerdo con el artículo 48, de la Ley en cita. El trabajador podrá solicitar la reinstalación al puesto que desempeñaba, y en caso de que el patrón se niegue a reinstalar al trabajador en el puesto que ocupaba, entonces se le indemnizara de acuerdo con el artículo 947 de la Ley citada.

Y en el caso de que el juicio laboral se alargue hasta un año o más, el patrón pagara los salarios caídos a razón de doce meses a los que se agregaran los tres meses de indemnización constitucional y, el tiempo que exceda del primer año del juicio laboral se pagara al trabajador el dos por ciento de interés mensual únicamente por los quince meses de salarios mencionados. Ninguna otra prestación se incluirá en este ordenamiento.

Los trabajadores en el caso de la insumisión no tienen necesidad de oponerse al arbitraje, ya que su mejor herramienta es la de la huelga. De modo que legalmente no pueden oponerse al sometimiento del arbitraje, en lo que pueden no estar de acuerdo, es al laudo dictado. En tal caso si los trabajadores no aceptaran el laudo, entonces la Junta dará por terminadas las relaciones laborales de acuerdo con el artículo 948, de la vigente Ley Federal del Trabajo del cual se desprende lo siguiente:

Si son los trabajadores los que se niegan a aceptar el laudo dictado por la Junta, entonces la Junta dará por terminada la relación de trabajo de acuerdo con

el artículo 519 fracción III último párrafo, de la vigente Ley Federal del Trabajo. Del cual se desprende que las promociones en las que se solicita la ejecución de los laudos dictados por la Junta o los convenios que celebraron las partes ante ellas, prescriben en dos años, para el efecto se desprende que:

- Esta prescripción se inicia a partir del momento en que se determina incapacidad para el trabajo;
- Tomando para su contabilidad la fecha en que fallece el trabajador;
- El día siguiente al que quedo notificado del laudo de la Junta o que se aprobó el convenio;
- Si el laudo dictado por la Junta se refiere a que se obliga a la parte demandada a reinstalar al trabajador, la demandada solicitará a la Junta que le fije al trabajador un plazo no mayor de treinta días para que regrese a prestar sus servicios, con el apercibimiento que de no presentarse dentro de este termino a su trabajo; el patrón podrá dar por terminada la relación laboral.

La insumisión al arbitraje es un acto de voluntad expresado unilateralmente por la parte patronal, lo que implica incluso la espera de una decisión arbitral.

El allanamiento, es una figura en la que la sola voluntad del patrón de allanarse al conflicto lo da por terminado. Pero si el patrón se allana al conflicto después de estallada la huelga, entonces el patrón deberá pagar todos los salarios caídos. Éste puede quedar sujeto a determinadas condiciones, porque si lo que se pide es una obligación incumplida, será necesario reunir los elementos para cumplirlas. Se consignará el pago de lo debido ante la Junta según lo disponga el sindicato, o si se trata de que se fijen nuevas condiciones de trabajo, el patrón tendrá que hacer constar que acepta todo lo pactado de manera expresa. Todos estos trámites serán acompañados por el pago de los salarios caídos. Tenopala (2003). Menciona que el allanamiento *“implica la aceptación o confesión de los hechos y [el reconocimiento] del derecho hecho valer en la demanda.”* (p., 359).

El desistimiento provoca que concluya el conflicto, debido a que al desistirse el trabajador de la acción intentada la Junta cita a las partes, oye y revisa las pruebas que presentan con respecto a la procedencia o improcedencia del desistimiento y dicta su resolución. De Buen (1998). Destaca que “*el desistimiento es una declaración por la que el actor renuncia bien al derecho sustantivo a que se refiere su pretensión, bien a la acción en el sentido que le hemos dado de derecho subjetivo público.*” (p., 536). Esta renuncia del trabajador no afecta sus derechos laborales, ya que sólo esta renunciando a los actos procesales a los que se refiere el proceso laboral en el que se esta actuando. La Junta de Conciliación y Arbitraje al analizar y aceptar el desistimiento del actor, en ese momento da por terminada la controversia laboral. Esto no quiere decir, que más adelante el trabajador no pueda presentar una nueva demanda laboral en la que plantee sus pretensiones, ya que quedan a salvo sus derechos. En relación a este punto, es pertinente acudir a lo ordenado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la siguiente jurisprudencia.

Tesis: 2ª. /J.23/2001. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, t. XIV, Julio (2001) p. 465. Desistimiento de la Instancia en el Juicio Laboral por Parte del Trabajador. No le es Aplicable, por Analogía, el Procedimiento Previsto en el Artículo 773, Segundo Párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

El citado precepto establece que se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el plazo de seis meses, siempre y cuando ésta sea necesaria para la continuación del procedimiento; asimismo, en su segundo párrafo, prevé un procedimiento específico cuando se solicite que se tenga por desistido al actor de las acciones intentadas, puesto que señala que, en ese caso, la Junta citará a las partes a una audiencia en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, únicamente respecto de la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará la resolución que proceda. Ahora bien, lo dispuesto en dicho párrafo no es aplicable por analogía para colmar la laguna de la Ley

Federal del Trabajo respecto de la manifestación expresa del trabajador para desistir de la instancia, porque este desistimiento, a diferencia del de la acción sólo implica la renuncia de los actos procesales, sin que ello afecte la acción intentada; por tanto, lo único que ocurre ante el desistimiento de la instancia, es que fenece el procedimiento, pero el demandante conserva su derecho de acción y deja subsistente la posibilidad de exigirlo y hacerlo valer en un nuevo proceso; es decir, el desistimiento de la instancia implica exclusivamente la renuncia de los actos en el proceso pero no de los derechos sustantivos del actor, por lo que en este caso, si bien es cierto que las cosas vuelven al estado que tenían antes de la presentación de la demanda, también lo es que el actor puede volver a promover un juicio mediante el cual nuevamente intente la satisfacción de sus pretensiones. En consecuencia, si el desistimiento de la acción y el desistimiento de la instancia no son situaciones jurídicas semejantes, lo dispuesto en el citado párrafo se refiere a una situación diversa, que no guarda semejanza con aquella que sí está regulada legalmente. Además, tampoco existe identidad de razón entre las situaciones concretas mencionadas, en virtud de que lo previsto en el indicado artículo 773, párrafo segundo, se concibió por el legislador con el objetivo primordial de proteger en el proceso respectivo los intereses de los trabajadores, mediante la tutela de sus derechos, pero no de sujetos diversos, como en el caso lo es, la parte demandada.

De acuerdo con lo expuesto: la insumisión al arbitraje, el allanamiento y el desistimiento en la controversia laboral dan por terminado el conflicto. Pero estos procedimientos, se dan dentro de la etapa de conciliación. De modo que la conciliación ha sido y es un medio alternativo de solución de los conflictos laborales. En la actualidad este medio de solución de los conflictos se lleva a cabo en forma obligatoria en el proceso laboral. Esto hace necesario saber como surgió la conciliación como medio de solución de las controversias laborales y porque el Constituyente la incluye en el artículo 123, de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos. También es necesario conocer su proceso histórico como parte preponderante del proceso laboral.

1.2 LA CONCILIACIÓN, SU HISTORIA COMO MEDIO ALTERNO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Como lo he señalado con antelación. Los fines del Derecho del Trabajo son el de resolver las controversias que surgen de las relaciones obrero-patronales, sin embargo, antes de que se creara el Derecho del Trabajo y sus instituciones (Las Juntas de Conciliación y Arbitraje). Los conflictos de origen laboral se resolvían por medio del derecho común. El que el trabajador celebrara un contrato de prestación de servicios con su patrón hacía que a estos contratos se les considerara mercantiles, y por ende, los tribunales comunes conocían de éstos conflictos. Los legisladores quienes habrían de elaborar el Código Civil en 1872, no estuvieron de acuerdo en que la labor del trabajador fuera considerada como una mercancía. Álvarez (1979). Señala que los juristas que tenían a su cargo la elaboración del Código Civil *“se resistieron a incluir el contrato de trabajo en el sitio que le deparaban las ideas europeas de la época: el del contrato en general de arrendamiento. No era posible equiparar al hombre con los seres irracionales o con las cosas inanimadas. La prestación de servicios personales no merecía en modo alguno el nombre de alquiler.”* (pp., 200-201).

El primer antecedente que se tiene registrado sobre un proyecto legislativo en materia laboral a nivel federal, que tenía como fin crear tribunales de trabajo, fue el de un proyecto de fecha 17 de septiembre de 1913; el cual fue presentado a la Cámara de Diputados para reformar el Código de Comercio. Se buscaba reformar el artículo 75 en sus fracciones VII y XII, y el artículo 309 del mismo código, debido a que el trabajo prestado por el trabajador se encontraba clasificado como una mercancía; la labor humana no se veía como una forma de satisfacer necesidades personales y de crecimiento económico para el trabajador

y su familia. Narváez (2008). Señala que dicho proyecto de reformas permite considerar que:

La relación de trabajo se consideraba de naturaleza eminentemente mercantil y equiparable al contrato de prestación de servicios, pues el criterio adoptado en el Código de Comercio por los redactores del proyecto, se basaba en que el objeto de tales contratos no era la satisfacción de necesidades personales o de la familia de aquél que presta el servicio; sino que tenía por mira la producción con el propósito de lucro. (p., 6).

El no darle al trabajador un lugar decoroso en el ámbito laboral, provocaba que al trabajador se le explotara como si fuera una cosa inanimada que no se cansaba, que no sufría. Dávalos (1998). Quien escribía para el periódico Excelsior notas periodísticas de índole jurídico, destaca lo siguiente:

La expresión “mercado del trabajo” no es admisible, en plena conciencia, porque entraña un ataque a la persona humana. El Constituyente de Querétaro vio en el trabajo un reflejo, una prolongación, una dimensión fundamental de los hombres y de las mujeres que laboran. El trabajo del hombre no debe ser considerado como un artículo que se compra y se vende al mejor postor en el “mercado del trabajo. (p., 6).

La propuesta de reforma al Código de Comercio en 1913, no fue aceptada con respecto a incluir el contrato de trabajo como un acto de comercio. De igual manera los legisladores encargados de reformar el Código Civil en 1872, se opusieron a legislar sobre el trabajo como un acto mercantil. Por eso se creó un Derecho del trabajo que tutelara los derechos del trabajador, y resolviera todo lo relacionado con los conflictos laborales. En el artículo 3° párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se ordenaba lo siguiente:

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.*

Al crearse las normas laborales se distinguió claramente el lugar que ocupaba el trabajador con respecto al comercio, se buscó la forma más eficaz de solucionar los conflictos obrero-patronales con justicia y equidad. Porque el trabajo es un elemento creador y se debe de tratar como un fin, y no como un simple medio.³

El hombre es sujeto del trabajo y no objeto del mismo. El trabajo es el fin del hombre y no el hombre es el fin del trabajo. Dávalos (1998). Considera que el deseo de aumentar la economía por medio de la producción “*no puede pasar por encima de los derechos que son inherentes a quienes trabajan. Que el hombre tenga necesidad del trabajo, de ninguna manera justifica que al hombre y a su trabajo se les coloque en el escaparate donde se venden las cosas y las bestias.*” (p., 7).

No podía permitirse que la actividad del trabajador fuera cual fuera ésta, se considerara como parte del comercio. De esta manera se resolvió la controversia que se suscito en cuanto a darle un lugar correcto al trabajador y a su trabajo, y así el trabajo fue el objeto del Derecho del trabajo, al afirmar por medio de sus normas que el trabajo no es una mercancía y que requiere leyes laborales para su correcto funcionamiento.

Por eso las leyes laborales tienen como fin esencial por ser de origen social, tutelar los derechos del trabajador, esta protección da al trabajador la tranquilidad y armonía que requiere para el buen desarrollo de su trabajo. Este

³ Dávalos (1998, p., 4). Considera que “*El trabajo debe concebirse en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.*”

ordenamiento protector y tutelar que integra el Derecho del trabajo y norma los derechos básicos y las obligaciones de los trabajadores, también creó los organismos que se encargarían de decir este derecho (las Juntas de Conciliación y Arbitraje). De Buen (1998). Destaca lo importante que fue el que *“se hayan creado organismos administrativos y jurisdiccionales cuya misión es, en lo esencial, preservar la tranquilidad y la armonía en la consecución de ese difícil equilibrio que se establece como meta fundamental de las normas de trabajo.”* (p., 93).

La administración de justicia en materia laboral, se previó para conciliar los derechos de los trabajadores con los derechos del patrón, pero su actuación debe ir siempre acompañada de justicia y equidad. En opinión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la obra (Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2015). La cual señala que la administración del trabajo es un instrumento tutelar de la clase trabajadora *“que concilia los intereses de ésta con los del capital por medio de acciones fundamentadas en los principios de justicia social y su evolución se ha caracterizado por la fuerza del derecho social.”* (pp., 1-2).

En los hechos históricos de la conciliación laboral se encuentra que es en el Estado de Yucatán, donde se comienza a utilizar de forma jurídica la conciliación como una forma práctica de solución de los conflictos laborales. El Decreto 59 de Salvador Alvarado estableció el Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, el cual se publicó en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán de fecha 17 de mayo de 1915. La experiencia que les había dejado la conciliación los motivó a crear esta ley, las razones que expusieron los legisladores para la creación de este organismo, es que se necesitaban formas prácticas de solución de los conflictos obrero-patronales. Ya que se requería establecer comunicación entre el trabajador y el patrón, se esperaba que por este medio de solución de los conflictos, las partes llegaran a un acuerdo. Para que no existieran resentimientos entre ambos, más bien que prevaleciera el respeto.

Los legisladores de Yucatán en su esfuerzo por proteger a la clase trabajadora, ven en la conciliación la solución a las controversias surgidas entre los trabajadores y los patrones. El Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje, era integrado por cuatro miembros de planta y dos accidentales, a dos miembros de planta los elegían los comités. Las agrupaciones obreras, los sindicatos, los hacendados, los comerciantes y los que se dedicaban a la industria nombraban a los otros dos. Si surgía un conflicto, se propondría un miembro accidental por los sectores mencionados y el Ejecutivo del Estado nombraría un árbitro con el carácter de permanente para que funcionara como tercero en discordia. (De Buen, 1998). Señala que el carácter esencial de las facultades de estos comités era conciliatorio *“Sin embargo el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme y la resolución del tercero, en su caso era inapelable (art. Octavo).”* (p., 114).

Poco tiempo después se crea una Ley del Trabajo en el Estado de Yucatán, Decreto número 392, del General Salvador Alvarado Gobernador y Comandante Militar del Estado. La cual se promulgo el 11 de diciembre de 1915, y que derogó el decreto 59. Los legisladores señalan en la Exposición de Motivos de esta ley, que sus normas procesales y orgánicas se fundan en el del Decreto 59 y en el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje. Con el fin de que estas instituciones laborales resolvieran rápidamente las controversias obrero-patronales por medio de la conciliación.

En esta misma Ley se crearon tribunales industriales a los cuales se les ordenaba que impartieran la justicia de forma inmediata y oportuna, también se incluyeron las Juntas de Conciliación y un Tribunal para arbitraje obligatorio. Si no se llegaba a ningún acuerdo de forma conciliatoria, se trasladaba el expediente al Tribunal de Arbitraje al que la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, le dio poder para resolver sin apelación. Con excepción de los casos en que se fuera más allá de lo que ordenaba la ley.

La forma en que se instituyeron estos organismos era muy parecida a la manera en que se integran los órganos laborales en nuestro día por ejemplo, el Tribunal de Arbitraje lo integraban con tres miembros, al representante de los patronos lo elegían los patronos y las “Uniones” del Estado; el representante de los trabajadores era elegido por las “Uniones” de trabajadores del Estado; también se elegía un juez presidente nombrado por las Juntas de Conciliación. Todos estos integrantes se reunían en Mérida una vez al año en los últimos días del mes de diciembre, si en esta reunión no se ponían de acuerdo en quien sería nombrado como juez presidente, entonces el Ejecutivo del Estado lo elegía.

En Coahuila también se legisló en materia laboral. La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por el Gobernador Provisional Gustavo Espinosa Míreles, el 27 de octubre de 1916. Creada para la resolución de los conflictos laborales, los cuales podían ser resueltos por los Presidentes Municipales ya que la Ley del Trabajo les otorgaba jurisdicción de inspección, conciliación y vigilancia; debido a la falta de revisión de la Inspección de la Sección del Trabajo. De Buen (1998). Señala que se consideraba para las controversias laborales una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal que:

Con acopio de pruebas y “cuantos datos considere necesarios” y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la Sección del Trabajo, la que tenía que resolver. De lo contrario, esto es, no habiendo acuerdo conciliatorio ni solución arbitral, se dejaban a salvo los derechos de las partes para ocurrir ante los tribunales comunes (art. 91). (p., 117).

El gobierno del Estado de Michoacán, ve también la necesidad de crear leyes que diriman los conflictos entre el capital y el trabajo. Por lo cual el General de Brigada Alfredo Elizondo Gobernador Constitucional, expide el 28 de enero de 1916, el Decreto que establece el Departamento del Trabajo. (De Buen, 1998). Explica las razones que tuvo el gobierno de Michoacán, para la creación de esta

institución, señalando que *“considerando que es un deber de todo gobierno evitar en cuanto sea posible las dificultades que se registran diariamente entre el capitalista y el obrero.”* (p., 116). Por este motivo, al Departamento del Trabajo se le hacía el encargo de oír los conflictos relacionados con las huelgas o las controversias que surgieran entre el capital y el trabajo, estos organismos laborales resolvían los conflictos previa cita de la parte contraria, buscando la solución de una manera amigable y conciliatoria; sin perjuicio de los intereses de ninguna de las partes.

Este medio alternativo de solución de los conflictos se instituyó en otros Estados, la experiencia mostró que la conciliación era la forma más rápida y práctica para resolver los conflictos laborales, porque dejaba al trabajador en libertad de obtener rápidamente otro empleo. De modo que la creación de las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje, el ordenamiento que facultaba a estos organismos para solucionar las controversias obrero-patronales de manera conciliatoria; sentaba los precedentes de las leyes y los tribunales que actualmente nos ayudan a resolver los conflictos de carácter laboral.

1.3 LA CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE ACUERDO AL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA MEXICANA

La humanidad por largo tiempo, ha acariciado la idea de crear instituciones que realmente proporcionen en el desempeño de sus funciones la tan anhelada justicia, una rama del derecho que ha buscado lograr ese propósito es la del ámbito laboral. La creación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dio origen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a la conciliación. El objeto era que la solución de los conflictos con la intervención de una tercera persona, facilitara un buen acuerdo entre las partes mediante el dialogo, la conciliación tenía como principal objetivo el que las partes llegaran al arreglo de su conflicto.

Un antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las Juntas de Avenencia. El Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia que preparó la Sección de Legislación Social que integraban José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y ordenada por el ingeniero Félix Palavicini; el cual fue publicado en el periódico El Pueblo con fecha 28 de enero de 1915. Con referencia a estos hechos Narváez (2008). Considera que estas Juntas de Avenencia constituyen un antecedente directo *“de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto que fue este trabajo preparatorio el que, como proyecto, revisó el Constituyente de 1916; la elaboración de dicho proyecto se atribuye a una orden de Venustiano Carranza.”* (p., 8). Este proyecto se presentó con el propósito de que las Juntas de Avenencia organismos paritarios se establecieran en el Distrito Federal y en los Estados, estas Juntas conocerían de las controversias de acuerdo al tipo de comercio o industria, según lo determinara la Secretaría de Fomento.

La necesidad de contar con instituciones que administraran y aplicaran la justicia con equidad para el trabajador, hace que se creen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Órganos que funcionarían siguiendo los parámetros ordenados por las leyes laborales en todo lo referente a los conflictos en materia laboral y procediendo bajo los principios de expedites, sencillez, equidad y justicia; que el Derecho del Trabajo les imponía. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en la obra (Manual del Justiciable Materia Laboral, 2005). Considera que el artículo 123, apartado “A” de nuestra Constitución Política estableció *“una serie de prerrogativas en favor de los trabajadores. Se trata de los derechos mínimos de que deben gozar quienes presten un servicio personal subordinado a un patrón.”* (p., 4).

Los legisladores al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tenían como propósito implementar la conciliación dentro del proceso laboral, esto se debió a la experiencia que los yucatecos habían adquirido con la conciliación al solucionar sus conflictos laborales de manera eficaz por este medio de solución. Y debido a

que ya se había probado la eficacia de la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales, se buscaba resolver de una manera más concreta, las controversias laborales por medio de estas instituciones que tenían como principal función procesal la de la conciliación. Se esperaba que su resolución fuera lo más rápida posible, y que la equidad fuera aplicada por medio un juicio normativo.

Inicialmente los legisladores se propusieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionaran como órganos conciliadores que resolvieran sin tantas formalidades y de manera eficaz los conflictos obrero-patronales, antes de acudir a los tribunales a exponer sus conflictos. De modo que el fin era que éstos funcionaran como instituciones públicas de avenencia libre, sin darles la facultad para imponer sus resoluciones, en esto radicaba la diferencia entre los Tribunales Comunes y las Juntas de Conciliación.

El Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, instituyó el proceso laboral y tutelaba los derechos del trabajador al prever la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales. Gómez (2014). Destaca que la solución de los conflictos laborales, de acuerdo con el artículo 123 constitucional *“debe someterse a los tribunales de conciliación y arbitraje, autoridades que en su nombre, llevan impresa su cualidad de conciliatorios, es decir, que su tarea fundamental es tratar de resolver los conflictos laborales, por la vía conciliatoria.”* (p., 128).

Rouaix (1984). Como parte del grupo reformador, nos dice que se sintió impelido a defender a la clase trabajadora por haber tenido la oportunidad de conocer la forma en la cual se desempeñaba laboralmente. Hechos que ocurrieron cuando comenzó a ejercer su profesión, ya que se dedicaba a la topografía y los hacendados le enviaban peones para que lo ayudaran en su trabajo. Pudo ver la forma con que eran tratados y conocer de cerca la vida que llevaban *“Conocí la extorsión que sufrían con la “Tienda de Raya”, con el reparto de las “Medias” en las labores y con el pago de salarios que nunca eran en dinero en efectivo; los vi*

hacinados en las chozas ahumadas y sin ventilación de las "casas de cuadrilla". (p., 42).

El artículo 123 constitucional, se creó con el fin de mantener la paz por medio de la justicia. La necesidad de crear tribunales de arbitraje que se encargarán de solucionar las controversias por medio de la conciliación, impulsan al Constituyente Héctor Victoria ferrocarrilero, periodista y Diputado por el Estado de Yucatán; el cual formó parte del grupo reformista que luchó para que se tratara con equidad y justicia a la clase trabajadora. El artículo 5° de la Constitución Política Mexicana y su reforma provocó el análisis de los legisladores para crear una ley laboral más específica. Rouaix (1984). Señala que el Diputado obrero Héctor Victoria, manifestó su inconformidad con el proyecto de reforma al artículo 5° haciéndoles la observación de que *"en la forma que lo presenta la comisión, así como por el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece."* (p., 65).

El Diputado Victoria, señaló que los Diputados de Yucatán habían formulado una reforma al artículo 13, constitucional en la cual se solicitaba la creación de tribunales de arbitraje en cada una de las entidades federativas; y que las entidades federativas crearan sus propias leyes laborales. En la redacción del artículo 123 constitucional y por ende, de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el legislador Héctor Victoria tuvo mucho que ver ya que en la discusión de la reforma al artículo 5° constitucional; Victoria insistió en que se incluyeran los derechos mínimos de los trabajadores. Rouaix (1984). Señala que el Diputado Victoria, recalco que el artículo 5° a discusión en su concepto, debería trazar las bases fundamentales sobre las que habría de legislarse en materia del trabajo *"jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, (...) y que contuviera un conjunto de ordenamientos, que fueran base y norma para las leyes del porvenir."* (pp., 66-67).

La discusión sobre la reforma al artículo 5° se pospuso hasta que quedara completo su contenido, así concluyó el debate del artículo 5° constitucional. Pero lo más importante es que esta discusión dio origen a la creación del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y provocó el nacimiento del Título Sexto de la Constitución Política Mexicana, sobre el Trabajo y la Previsión Social. Rouaix (1984). Señaló con respecto a que se había acordado con la Comisión de Diputados encargados de la creación de la legislación obrera que:

A reserva de volver a insistir sobre un punto tan importante [(La creación de la legislación laboral)] quiero hacer notar para honra y prez [(Honor, estima, fama)] del Congreso Constituyente, que estos artículos fundamentales fueron el resultado de la opinión unánime de la Asamblea, que en la totalidad de sus componentes se había concebido como un bosquejo general y sólo se requerían hombres de buena voluntad que modelaran las ideas que estaban en la mente de todos, para que quedaran condensadas en preceptos legales. (pp., 86-87).

El análisis que el Constituyente hizo de la forma en que en el Estado de Yucatán, se estaban resolviendo los conflictos laborales implementando la conciliación como un medio eficaz de solución, fue la causa determinante que llevó a la redacción e implantación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Promulgada en Querétaro el 5 de febrero de 1917.

Los trabajadores a los que se les había tratado tan injustamente por fin encontraban en la Constitución el respeto a sus derechos. Rouaix (1984). Expresó *“Todas nuestras grandes revoluciones del pasado tuvieron como móvil esa tremenda desigualdad social. Era necesario un cambio que trajera a nuestros trabajadores un respiro y a nuestra nación un pueblo más digno.”* (p., 20). El 27 de noviembre de 1917, se promulga la Reforma a nuestra Carta Magna, en la

cual se estableció la forma en que se integrarían Juntas de Conciliación y Arbitraje; creándose dicha integración con igual número de representantes del trabajo y de los patrones y un representante del gobierno. Del mismo modo, se establecieron las reglas mínimas del procedimiento y el recurso de responsabilidad para los integrantes de las Juntas.

La palabra Juntas para designar a estas instituciones, se incluye en el artículo 123 apartado “A” fracción XX, de la Constitución Política Mexicana de 1917; ya que en lugar de “consejos” se utilizó la palabra “juntas”. De este artículo se desprende que *“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje”*, las Juntas pueden ser de conciliación o de arbitraje, el cual se encarga de resolver las controversias por medio del laudo.

Es por eso que la conciliación es obligatoria en la controversia laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje para eso fueron creadas, ya que su primera función es conciliar a las partes en conflicto. Barajas (2000). Opina que *“la conciliación es el medio más eficaz para conocer de todo conflicto obrero-patronal, ya que desde el Constituyente de 1917 se dispuso en el artículo 123 de la nueva Constitución que toda diferencia que surgiera entre el capital y el trabajo debía sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje.”* (p., 51.).

Todos estos hechos históricos, muestran el camino que se tuvo que recorrer para llegar a la culminación de la búsqueda de un derecho laboral que protegiera por lo menos en lo más esencial a la clase trabajadora. A partir de lo estipulado en el artículo 123 constitucional apartado “A” fracción XX, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje; se excluyó esta clase de conflictos del Poder Judicial. Y se crearon órganos de jurisdicción especializada de acuerdo con el

Constituyente mexicano de 1916-1917.⁴ Se expide una ley que reglamentaría el proceso y el procedimiento de las controversias laborales presentadas. Venustiano Carranza la promulgo el 27 de noviembre de 1917, la cual se publicó en el *Diario Oficial* el 3 de diciembre del mismo año. su primera norma reglamentaria: la Ley que regularía la manera en que se integrarían las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, también en esta Ley se faculta al Ejecutivo para confiscar los establecimientos industriales en el caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

Esta ley estaba integrada por doce artículos, en la cual se ordenaba la integración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y los Estados de la República. Con representantes de los obreros, los representantes patronales y por el gobierno. La forma en que se llevaría a cabo el proceso laboral mediante normas mínimas de procedimiento, en el cual se exigía la presentación de las partes, otorgando un término de tres días para dirimir sus demandas y excepciones; las pruebas y alegatos y la resolución del laudo. El cual debería tener la mayoría de votos, dentro de las veinticuatro horas siguientes. Sólo se ordenaba una norma recurrible, la de responsabilidad.

Cuando la relación obrero-patronal se veía afectada por un conflicto, las partes siempre podían someter su controversia a la consideración de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, y resolver pronta y expeditamente sus diferencias mediante la conciliación o el arbitraje. Conforme a esta función las Juntas prácticamente sólo actuaban como organismos conciliadores, ya que no podían ocuparse de las demandas por violación a los derechos establecidos por las leyes o por contratos que se habían celebrado de manera legal por patrones y trabajadores; ya que aún no se les habían otorgado facultades jurisdiccionales

⁴ Carpizo (s.a., p., 45). Señala que el Constituyente Mexicano de 1917 “estableció juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales.”

plenas para ello y los tribunales del orden común seguían resolviendo este tipo de conflictos.

1.4 LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DEFINE LAS FACULTADES JURISDICCIONALES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

La interpretación del artículo 123 constitucional competía a los tribunales del orden común. En 1918 se resolvieron amparos laborales en los cuales la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante tesis jurisprudenciales no otorgaba las facultades suficientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al decidir que no eran tribunales jurisdiccionales y por consiguiente para la ejecución de sus laudos se requería de la intervención de los tribunales del orden común. Narváez (2008). Señala que al principio la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria pronunciada el 18 de marzo de 1918, no reconoce la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos laborales en los que se exige el cumplimiento de contratos de trabajo. Sosteniendo las siguientes tesis jurisprudenciales, Publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo II, páginas 772 y 773.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Constitución no las faculta para decidir demandas que atañan a las consecuencias de un contrato de trabajo que ya ha expirado, lo cual es de la competencia de los tribunales ordinarios.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El propósito del legislador fue que mediasen en los conflictos que ocurren con motivo del cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución; como sucede en los casos de huelgas, paros, etcétera, que, ordinariamente, trascienden al orden de la sociedad y a la prosperidad y ruina de las industrias; proporcionando así, a los interesados, un medio pronto y eficaz para resolver sus dificultades. (pp., 15-16).

No otorgar a estas autoridades laborales facultades como tribunales con plena jurisdicción para dirimir en todos sus aspectos el proceso laboral, trajo como consecuencia la promoción de amparos, ya que las Juntas solo tenían jurisdicción para resolver las controversias laborales de manera conciliatoria.

El 24 de febrero de 1924 la empresa “La Corona” promovió un amparo en el que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante tesis jurisprudencial, la cual se encuentra asentada en el Semanario Judicial de la Federación Tomo XIV paginas 492 y 493. Reconoció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos tribunales. El hecho de que sus pronunciamientos constituyeran laudos y no sentencias era debido precisamente a su composición tripartita y al carácter obligatorio de sus decisiones arbitrales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, finalmente determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos tribunales y que la resolución de los conflictos laborales por medio de estas instituciones; no contradice lo dispuesto en el artículo 13, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Esto en relación a los tribunales especiales, del cual se desprende en parte que *“Artículo 13. Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales”*. Una vez que la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorgo facultades jurisdiccionales plenas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pudieron llevar a cabo el proceso laboral mediante el arbitraje, ya que éste es heterocompositivo y es la figura jurídica que les otorga la jurisdicción plena para hacer cumplir sus laudos. Sin olvidar con respecto a la conciliación que una vez que esta es acordada por la Junta toma el carácter de cosa juzgada. A partir de ese momento las Juntas comenzaron a fluir como verdaderos Tribunales dirimiendo conflictos laborales individuales y colectivos de naturaleza económica.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó nuevas ejecutorías en las cuales otorgaba facultades jurisdiccionales plenas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por ejemplo, resolvió el amparo administrativo en revisión promovido por

la Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A. De fecha 21 de agosto de 1924 la cual se encuentra asentada en el Semanario Judicial de la Federación Quinta Época, tomo XV, página 508, concluyendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderas autoridades. Aunque su función fuera de carácter administrativo tenían funciones jurisdiccionales plenas, ya que resolvían los conflictos obrero-patronales aplicando el derecho laboral, formando parte de los tribunales que el Estado había nombrado para la impartición de la justicia y la equidad.⁵ Con referencia a éste punto, Narváez (2008). Señala en las siguientes tesis jurisprudenciales, las cuales fueron publicadas en el Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época, tomo XV, páginas 508 y 509 lo siguiente:

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. La Suprema Corte ha sentado, en diversas resoluciones, que dichas Juntas son autoridades, porque ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley Fundamental y sus resoluciones afectan al orden social. Aun cuando su carácter es de autoridades administrativas, sin embargo, tienen funciones judiciales, previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes; sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas; pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que, analizando la Constitución, se comprueba que el Ejecutivo ejerce, en varios casos, funciones legislativas y aun judiciales; y el Poder Legislativo, a su vez, desempeña funciones judiciales y administrativas.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con

⁵ Carpizo (s.a., p., 53). Considera que “Las juntas son tribunales de equidad, es decir, que sobre la interpretación abstracta de la ley se desea la justicia del caso concreto.”

el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la 19 forma individual, pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incompletas, pues los obreros tendrían, en cada caso, que ocurrir a los tribunales del orden común, para que les resolviesen cualquiera diferencia con los patronos, y el espíritu de la Constitución ha sido obviarles tramitaciones dilatadas, sujetas a numerosos formulismos, para no causar una perturbación social, pues, de otro modo, las cuestiones obreras, por ser tan múltiples, quedarían dentro de cánones anticuados, sujetas a una resolución tardía, que vendría a empeorar y no a mejorar la situación del obrero. (pp., 18-19).

Esta última interpretación en la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reafirma y atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las facultades con las que debería contar para su buen desempeño. Y explica que su actuación no viola las disposiciones de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en ella se establece que las Juntas son autoridades jurisdiccionales que no sólo dicen el derecho, sino que están autorizadas para aplicar la ley y para resolver situaciones de derecho. Por lo consiguiente se les consideró verdaderas autoridades jurisdiccionales, se les ha dado la facultad de juzgar con equidad y justicia, se les ordena resolver las controversias con buena fe guardada y buscando lo que sea más favorable a los derechos del trabajador. Su función jurisdiccional esta sujeta a las normas de la Constitución, debido a que el artículo 123 reglamenta las leyes laborales.

Se ordeno que cada Estado creara sus propias leyes del trabajo, esto provocó que cada Estado resolviera los conflictos laborales de acuerdo a sus propias leyes laborales, como resultado surgieron conflictos entre los criterios adoptados por las Juntas de las diferentes entidades al resolver un mismo tipo de controversia. De Buen en la obra (El sistema laboral, s.a.) Señala que pronto se puso de manifiesto que constituía un problema “resolver las cuestiones

laborales con diferentes criterios ya que, aunque las leyes deberían someterse a las mismas bases previstas en el artículo 123, su interpretación daba lugar a contradicciones evidentes.” (p., 129).

De manera que surgió la necesidad de crear una ley que rigiera en toda la República, cuyos preceptos legales sirvieran de base a la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por todo el país. Así surgió la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del Artículo 123 constitucional.

1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN

El Título Sexto del Trabajo y de la Previsión Social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual consta de un solo artículo que es el artículo 123, en su Apartado “A” contiene el ordenamiento laboral referente a los derechos del trabajador. La orden al Congreso de la Unión de crear leyes sobre el trabajo, el tiempo de la jornada laboral, las prestaciones de ley a favor del trabajador, los derechos y obligaciones de los patrones, los tribunales especiales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) encargados de resolver los conflictos obrero-patronales. Sin embargo, se requería de una ley laboral que normara el proceso y el procedimiento.

Debido a esto los legisladores se propusieron crear una ley del trabajo a nivel federal, así surgió la Ley Federal del Trabajo, que vendría a regular las relaciones obrero-patronales a nivel federal. La conciliación es el medio alternativo de solución de los conflictos más eficaz en nuestras leyes vigentes, la ley precursora en la implementación de la conciliación, fue precisamente la Ley Federal del Trabajo, la cual la estableció como una figura procesal autónoma, se creó un procedimiento especial y una autoridad encargada de éste las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo antes de la creación de la Ley Federal del Trabajo, ya se habían promulgado leyes laborales a nivel estatal por ejemplo, el 19 de octubre de 1914, el General Cándido Aguilar promulga la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz. En el artículo 12, de esta ley se determina que las Juntas de Administración Civil serían las encargadas de resolver las controversias laborales, y de dirimir cualquier conflicto que surgiera entre las partes; escuchando también a los representantes de los gremios.

Los legisladores motivados por la necesidad de contar con un ordenamiento jurídico laboral que aplicara a toda la República y porque era necesaria la aplicación de las propias disposiciones generales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de acuerdo con el artículo 123. Y por iniciativa del entonces Presidente Emilio Portes Gil, se dieron a la tarea de crear una ley a nivel federal. Debido a que para el Presidente Emilio Portes Gil, las diferentes leyes en materia laboral ocasionaban problemas, ya que los trabajadores y los patrones estaban en conflictos constantes; esta situación preocupaba profundamente al Estado, porque se impedía la paz y el crecimiento económico mexicano.⁶ Sin embargo aunque fue el Presidente Emilio Portes Gil, quien solicitó un período extraordinario de sesiones para la elaboración de una ley del trabajo a nivel federal, quien promulgó la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto 1931 fue el Presidente Pascual Ortiz Rubio.

Se esperaba que este ordenamiento laboral terminara con los conflictos que se estaban suscitando, ya que las normas laborales de algunos Estados causaban confusión y contradicción en su aplicación. Porque aunque se trataba de aplicar el artículo 123 constitucional, algunas de estas leyes fueron dictadas de acuerdo a las costumbres de sus Entidades o por los criterios jurisprudenciales.

⁶ De Buen (1998). Señala que *“La promulgación de leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y si desalienta a las capitalistas.* (p., 128).

La creación de la Ley Federal del Trabajo, vino a regular el Derecho del Trabajo, junto con las demás leyes. La fuerza jurídica que logran las leyes laborales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje es muy importante, a partir de 1931 las relaciones obrero-patronales tuvieron un mejor flujo, ya que La Ley Federal del Trabajo de 1931; ordenaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje una etapa conciliatoria. En opinión de Álvarez (1980). La Ley Federal del Trabajo de 1931, *“otorgaba mayor cuerpo a la conciliación, prevenía una audiencia específica, establecía la obligación de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las juntas de proponer soluciones; en el caso de no lograrse el arreglo el asunto pasaba al arbitraje, es decir, al juicio en sí.”* (p., 41). La Ley Federal del Trabajo de 1931, se reformó después de haber estado vigente por 39 años. Esta Ley cumplió con los objetivos dispuestos por el Constituyente, pero el paso del tiempo y los cambios que iban sufriendo las relaciones laborales, determino que se reformara.

En 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, nombró una Comisión para que analizara una reforma que trajera cambios muy profundos a la Ley Federal del Trabajo. Para 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, llamo a la Comisión nuevamente para continuar con los trabajos a la reforma laboral. La nueva Ley Federal del Trabajo, fue promulgada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969, la nueva ley laboral se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. La cual entro en vigor el 1° de mayo de 1970, de acuerdo con el primer artículo transitorio de esta Ley Federal del Trabajo, se dejaría sin efectos la expedida en 1931.”⁷

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se ratifica la composición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se integrarían por un representante

⁷ Garfias (2013, p., 20). Señala que esta nueva Ley Federal del Trabajo *“contenía originalmente 890 artículos –de carácter permanente– y 18 artículos transitorios.”*

del gobierno, con representantes de los patrones y con representantes de los trabajadores. Aunque la Ley Federal del Trabajo de 1970, sufrió reformas con respecto al derecho procesal laboral y fue precursora del sentido tutelar del procedimiento para la parte obrera, no surtió efectos sino hasta la reforma de 1980.

El Presidente de la República José López Portillo, para iniciar la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, exhibió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión; un estudio el cual buscaba la modificación de los Títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo. La Ley Federal del Trabajo de 1970 constaba de 891 artículos, la reforma a esta Ley aumento el articulado a 1010.

Pero lo más relevante de esta reforma, era la característica principal del Derecho del Trabajo, que es la de tutelar los derechos del trabajador y tratar como iguales en sentido jurídico a las partes que conforman la relación laboral. El proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, dió origen al Derecho Procesal del Trabajo. Álvarez (1980). Destaca que las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979, por su propósito claro y señalado *“son la afirmación del derecho procesal del trabajo como un derecho de clase, como un derecho social de los trabajadores que tiene como fin garantizar la igualdad real en el proceso y descartar disquisiciones formales intencionadas, que de alguna manera mantienen el aspecto procesal del trabajo como un reducto de la injusticia social.”* (p., 26). En las normas del nuevo procedimiento para la solución de las controversias laborales, se percibía el espíritu social que caracterizó al Derecho del Trabajo y una vez más se le da importancia a la conciliación como vía para la solución de los conflictos laborales. También se ordenan principios que guíen el proceso de los conflictos laborales.⁸

⁸ Dávalos (2000, p., 340). Afirma que *“la concentración del procedimiento; la inmediatez procesal; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, y la carga de la prueba al patrón.”* Los agilizan.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluye la de los artículos en el procedimiento de la huelga y la del artículo 47, con respecto a la obligación del patrón de avisar por escrito la causa o causas de despido al trabajador. En la Exposición de Motivos en la que se explica el porque de la reforma a la ley laboral de 1970, cuyo objetivo principal es representar los intereses de los sectores del capital y el trabajo, por medio de la administración de la justicia laboral; la cual es aplicada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituciones que vigilan el interés jurídico del sector laboral y del sector patronal, ya que la razón principal de la composición tripartita de estos organismos, es debido a que se espera que su administración cumpla con los principios de justicia y equidad que le han sido impuestos.

Las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1970, han sido 25 correcciones. Esas reformas fueron en materia de vivienda, el 24 de abril de 1972, el 28 de abril de 1978; se incluyó un ordenamiento que regulaba el adiestramiento, la seguridad e higiene y la capacitación de los trabajadores. Y el 4 de enero de 1980, se reformó la Ley Federal del Trabajo con respecto a la materia procesal.

La Ley Federal del Trabajo sufre una nueva reforma, el primero de septiembre de 2012 el Presidente de la República, presenta una iniciativa de carácter preferente; la cual busca reformar, adicionar y derogar algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo. El contenido de esta reforma se publicó en la Gaceta de la Cámara de Diputados el 4 de septiembre de 2012, la cual se turnó a la Comisión del Trabajo y Previsión Social.

Con fecha 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Estas disposiciones entraron en vigor ese mismo año. Garfias (2013). Destaca que con este instrumento se realizaron *“363 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas*

disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.” (p., 17).

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 2012, se desprende de los artículos 875-876 de la vigente Ley Federal del Trabajo, que se reduce a dos etapas el proceso laboral. La primera etapa corresponde a la conciliación, la segunda etapa es de demanda y excepciones. Y la conciliación laboral continua siendo la figura jurídica predominante para no proseguir con el conflicto laboral.

En 2012 la reforma a la Ley Federal del Trabajo, implicó de manera general 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones. Con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico laboral que formara parte esencial del Derecho del Trabajo, como regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo. El surgimiento de la conciliación en el proceso laboral, nos ha dado una idea de los fines que perseguía el Constituyente, al incluirla como parte fundamental del proceso laboral y crear normas y procedimientos específicos para esta etapa. Todo se ha relacionado con buscar la justicia, la equidad y el bien común y sobretodo una justicia social que traiga consigo la paz y el bienestar, que tanto bien hacen al que deja su energía día con día por el simple hecho de sobrevivir. El trabajador necesita todo el tiempo de la tutela del Estado, sin embargo, no debemos olvidar que también se necesita al que usa sus medios económicos para producir; por lo consiguiente tanto el trabajador como el patrón son dos entes que se necesitan.

MARCO CONCEPTUAL

CAPITULO II

2. LA CONCILIACIÓN, SU DEFINICIÓN Y OTROS MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La exagerada carga de trabajo en la mayoría de las instituciones encargadas de dirimir las controversias de orden legal surgidas entre los ciudadanos, ha provocado que los legisladores le den gran importancia a medios de solución alterna de los conflictos: como la conciliación, la mediación, el arbitraje y la justicia alternativa. Estos medios de solución alternativa agilizan su resolución. Desde la antigüedad se han buscado medios de solución pacíficos para resolver los conflictos de orden jurídico, siempre con el fin de preservar la paz entre los individuos. Esta necesidad de regular los conflictos surgidos entre las personas, provocó que se fueran creando leyes con el fin de proteger las relaciones de la sociedad.

En México, desde hace algún tiempo en diferentes ramas del Derecho se encuentra regulada la conciliación como un medio de solución alternativo, antes de entrar de lleno a un juicio. Su inclusión en los procesos judiciales se ha ido actualizando constantemente como ejemplo, el 18 de junio de 2008, se publicaron las reformas que se hicieron a la Constitución Política Mexicana; con respecto a ordenar que las entidades federativas incluyeran en sus preceptos medios alternativos de solución de los conflictos judiciales. Del artículo 17 párrafo cuarto, constitucional. Se desprende que:

Artículo 17. Párrafo cuarto. Las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias. En la materia penal regularán su aplicación, asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requerirá supervisión judicial.

El Estado de Aguascalientes atendiendo a lo preceptuado en el artículo 17, de la Constitución Política Mexicana, en el cual se ordenaba a los Estados incluir en su legislación medios alternativos de solución de los conflictos. Creó la Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Aguascalientes de fecha 22 de diciembre de 2004, la cual fue publicada en el Periódico Oficial del Estado de Aguascalientes, poco después sufrió una reforma que fue publicada en el Periódico Oficial el 27 de octubre de 2008. De su artículo 7 se desprende la definición para la palabra conciliación como se hace notar de su lectura:

Artículo 7.- La conciliación es el procedimiento voluntario en el cual un tercero llamado conciliador, sugiere a las partes soluciones a sus conflictos.

Estas reformas a la Constitución Política Mexicana, tienen el fin de acelerar la solución a los conflictos presentados, buscando que las partes se acerquen y platiquen sobre la solución posible a su controversia a fin de evitar el proceso. Para lo cual ha previsto estos medios de solución de los conflictos, como la conciliación, el arbitraje y la mediación.

2.1 LA CONCILIACIÓN

La conciliación como medio de solución de los conflictos, es utilizada en diferentes áreas del Derecho por ejemplo, la Procuraduría Federal del Consumidor ha optado por este medio sencillo de solución de los conflictos. Y prevé dentro del procedimiento de reclamación una audiencia de conciliación, del artículo 111, de la vigente Ley Federal de Protección al Consumidor se desprende lo siguiente:

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

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

Queda exceptuado de la etapa de conciliación, cuando el consumidor sea menor de edad y se haya vulnerado alguno de los derechos contemplados en el Título Segundo de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

El artículo 112, de la vigente Ley Federal de Protección al Consumidor prevé medidas de apremio, para el caso de que el proveedor no se presente a la audiencia de conciliación o no rinda su informe relacionado con los hechos; en los siguientes términos:

Artículo 112.- *En caso de que el proveedor no se presente a la audiencia o no rinda informe relacionado con los hechos, se le impondrá medida de apremio y se citará a una segunda audiencia, en un plazo no mayor de 10 días, en caso de no asistir a ésta se le impondrá una nueva medida de apremio y se tendrá por presuntamente cierto lo manifestado por el reclamante.*

Y en el párrafo segundo del artículo que antecede se alude a que, en el caso de que el reclamante no acudiera a la audiencia de conciliación y no se presentara dentro de los siguientes 10 días con la justificación fehaciente de su inasistencia, se le tendrá por desistido de su reclamación y no podrá presentar otra ante la Procuraduría por los mismos hechos.

En caso de celebrarse la audiencia de conciliación, una vez reconocida la personalidad de las partes y su relación contractual, el conciliador dará a las partes un resumen de la reclamación y del informe presentado por el proveedor al que se hace la reclamación; y explicara los elementos comunes y los puntos en que se basa la controversia. Los exhortará a que lleguen a un arreglo de manera

imparcial y les expondrá varias soluciones a su conflicto, pero salvaguardando los derechos del consumidor. Esto de acuerdo con el artículo 113 primer párrafo de la vigente Ley Federal de Protección al Consumidor.

En materia civil, cada uno de los juzgados civiles, tendrán como componentes de su personal jurídico conciliadores. Ordenamiento asentado en la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (Hoy Ciudad de México) que de su artículo 56, fracción II, se desprende lo siguiente:

56.- *Cada uno de los Juzgados a que se refiere este capítulo, tendrá:*

II. *Los Secretarios de Acuerdos, Conciliadores, Proyectistas y Actuarios que requiera el servicio, y tratándose de Juzgados de Proceso Oral en materia Familiar, los Secretarios Judiciales y Secretarios Auxiliares que requiera el servicio; y*

Para los conciliadores en materia civil se tiene un precepto que les explica claramente cuales son sus funciones en la audiencia conciliatoria, en la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (Hoy Ciudad de México) en su artículo 60, del cual se desprenden las funciones del conciliador señalando que:

60.- *Los Conciliadores tendrán las atribuciones y obligaciones siguientes:*

I. *Estar presentes en la audiencia de conciliación, escuchar las pretensiones de las partes y procurar de manera eficiente su avenencia;*

II. *Dar cuenta de inmediato al titular del Juzgado del convenio al que hubieren llegado los interesados para efectos de su aprobación, en caso de que proceda, y diariamente informar al Juez de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden;*

III. *Autorizar las diligencias en que intervengan y dar fe de las resoluciones pronunciadas en ellas por el titular del órgano jurisdiccional;*

IV. *Sustituir al Secretario de Acuerdos en sus ausencias temporales, y (sic)*

V. Notificar en el Juzgado, personalmente a las partes, en los juicios o asuntos que se ventilen ante él, en los términos del 123 y demás relativos del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal;

VI. Auxiliar al Secretario de Acuerdos a realizar aquellas certificaciones inherentes a la función de dicho servidor público;

VII. Preparar adecuada y eficientemente todo lo concerniente a la audiencia de conciliación y dar cuenta al Juez por lo menos con tres días de anticipación a la celebración de la misma; y

VIII. Las demás que los Jueces y esta Ley les encomienden, incluyendo emplazamientos y notificaciones.

De la fracción primera se pueden inferir las atribuciones conferidas al conciliador en materia civil, que vienen a ser las mismas que las de otras ramas del derecho. El conciliador deberá estar presente en la primera audiencia, escuchar a las partes y procurar que lleguen a un acuerdo conciliatorio de su controversia. Y del artículo 2953 del Código Civil para el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) a cuyo tenor dice:

Artículo 2953.- *La transacción tiene, respecto de las partes, la misma eficacia y autoridad que la cosa juzgada; pero podrá pedirse la nulidad o la rescisión de aquella en los casos autorizados por la ley.*

De acuerdo con este artículo una vez resuelta la controversia civil, y habiendo llegado a una transacción o convenio mediante la conciliación ésta resolución tomará fuerza de cosa juzgada.

Por lo que se refiere a la conciliación como medio de solución alterna de las controversias laborales, es una institución que se creó para satisfacer las necesidades jurídicas de la sociedad ya que el Derecho del Trabajo es un

producto social.⁹ Sin embargo las instituciones encargadas de resolver los conflictos jurídico-laborales en la actualidad tienen exceso de trabajo, se esfuerzan por apresurar el proceso y su procedimiento pero tanta carga de trabajo se los impide.

Por lo consiguiente la conciliación como medio sencillo en la solución de las controversias surgidas entre el trabajador y el patrón, es el ordenamiento jurídico que el Estado ha elegido para la aplicación de las leyes laborales de manera expedita, y para la despresurización del sistema jurídico laboral. Barajas (1997). Destaca que dos son las finalidades del procedimiento conciliatorio en toda legislación del trabajo, *“una promover un acuerdo entre trabajadores y patronos. (...) otra obligarlas a sentarse en torno a la mesa de las discusiones, así como sugerirles bases de entendimiento obrero-patronal.”* (p., 61). Este acercamiento de las partes en la mesa de diálogo, debe tener como primer fin la solución del conflicto, en segundo lugar esta etapa conciliatoria tiene que tener como principales ingredientes la aplicación de la justicia y de la equidad.

En cuanto a la aplicación preponderante de la justicia y el ejercicio de la equidad en la etapa conciliatoria. Del artículo 876 en su fracción V, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende que el funcionario conciliador procurará invitar a las partes a que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo en opciones de solución justas y equitativas para ambas partes.

La vía propicia de solución de los conflictos laborales es el juicio laboral, debido a su carácter heterocompositivo y coercible. La conciliación como forma alternativa de solución de estos conflictos, y por su carácter autocompositivo

⁹ Gómez (2014, p., 123) *“y consecuentemente, toda norma jurídica tiene su razón de ser en las necesidades de la sociedad y, en la satisfacción de las mismas.”*

(amigable composición) soluciona de manera más rápida y sencilla los conflictos laborales.

La conciliación laboral tiene un carácter muy especial, ya que dentro de esta rama del derecho se encuentra regulada en la primera audiencia y su procedimiento es obligatorio. Conciliar significa tener la convicción que mediante pláticas amigables se pueda encontrar una solución pacífica al conflicto de intereses, que plantean las pretensiones de una de las partes o de ambas. Conciliación proviene del latín *conciliatio* cuyo significado es congregación. Cavazos (1998). Cita a la Enciclopedia Jurídica Omeba, en la cual se señala que conciliar “*proviene en lo jurídico del latín conciliare, y es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes.*” (p., 333). Conciliar, es un convenio al que llegan las partes en una controversia o conflicto de cualquier índole laboral muchas de las veces con la ayuda de un conciliador, ya que la conciliación es el acto que es producto de una acción basada en la conciliación.

En nuestra materia la Conciliación, es un medio de solución de los conflictos sean estos individuales o colectivos lo único que se exige es que hayan nacido de una relación laboral. La conciliación es una institución que pertenece al derecho laboral, su formalidad jurídica se regula en el artículo 123 constitucional,¹⁰ y desde entonces se le considera parte esencial del ordenamiento jurídico laboral. De Buen (1998). Citando a Manuel Alonso García, (*Curso de derecho del trabajo, 5ª ed., Ariel, Madrid, 1975, p., 204*) el cual señala que es aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos). En el cual “*las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.*” (p., 94).

¹⁰ Barajas (1990, p., 61). Señala que “*el constituyente de 1917 dejó a la soberanía de los estados la regulación jurídica de las normas de trabajo y pensó en la impartición de una justicia laboral sencilla, sin el formalismo de las otras ramas del derecho.*”

Este sistema conciliatorio es puesto en práctica por las autoridades laborales, y se ha incluido en todos los procedimientos que resuelven los conflictos que se suscitan en las relaciones obrero-patronales. Es la protección del Estado puesta a funcionar, ya que ayuda al sector laboral y al sector patronal a encontrar las normas jurídicas que regulan sus relaciones.

Para que las partes concilien sus diferencias laborales, el Estado ordena la etapa de conciliación en materia laboral como una etapa obligatoria y el carácter individual, bipartito o tripartito de la conciliación laboral se cumple por el número de miembros que participan en está; son normas reguladas por el artículo 123 constitucional las cuales han facilitado esta etapa. Con respecto a la forma de como se integran estos grupos. Morales (s.a., p., 271). Destaca que a través de una persona física designada por las partes “o el Estado, o una comisión constituida por los representantes de los sectores interesados (trabajadores y patrones).” Se encuentra la solución a los conflictos obrero-patronales.¹¹

La conciliación como medio de solución de los conflictos laborales, si bien es cierto que es una institución que se puede invocar en cualquier parte del proceso, es un acto previo al arbitraje. Las normas laborales mexicanas prevén la conciliación antes de que las Juntas sometan al arbitraje la controversia planteada, Kurczyn, Reynoso, y Sánchez-Castañeda (2005). Destacan que la conciliación se ha tratado como preliminar a la resolución de conflictos sometidos al arbitraje “Con este primer acercamiento a la conciliación, ésta queda como acto preliminar, previo a un juicio, que en el caso del derecho laboral mexicano es arbitral.” (p., 102).

¹¹ Dávalos (1998). Señala que “Tanto importa la conciliación al legislador, que en el capítulo del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, dispuso que la Junta debe buscar el arreglo amistoso en cualquier momento del juicio.” (p., 466).

No por ser la conciliación una amigable composición deja de ser un acto jurisdiccional, ya que en ella interviene personal judicial adscrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que están investidos de fe pública; con su participación garantizan su resolución de manera legal.

Como es sabido son las leyes laborales mexicanas las que han dictado que las partes busquen la conciliación de sus conflictos laborales, el Estado ve dentro de sus deberes ofrecer a las partes en conflicto que de por si ya es motivo de su actividad jurisdiccional, una solución sencilla a su controversia; para que con la intervención de los tribunales laborales traten de solucionar sus diferencias de manera amigable. Debido a que la conciliación es el medio de solución del conflicto es decir, la composición del litigio.¹² Hablando de la conciliación cuya característica principal es que es autocompositiva. Gómez (2014). Señala que en nuestro derecho mexicano, los maestros Trueba Urbina y De La Cueva *“tipifican a la conciliación como: Un procedimiento de autocomposición, es decir, que las partes sin necesidad de un juicio discutan acerca de sus derechos sobre un caso concreto”* (p., 131).

Encontrar el equilibrio entre el sector laboral y el sector empresarial es una de las metas de la conciliación, se busca armonizar tanto los derechos del trabajador como los derechos del patrón, siempre con el fin de evitar transitar por el camino del juicio y la emisión del laudo. A la conciliación se le denomina como autocomposición, porque es la forma en que las partes dan solución a sus conflictos es decir, autocomponen la resolución de su controversia laboral por medio de la conciliación. Kurczyn y *et al.* (2005). Consideran que exigir a las partes la búsqueda de la autocomposición tiene *“la finalidad de conseguir soluciones rápidas con economía procesal y el consecuente desahogo de las*

¹² Tenopala (2003, p., 197). *“o composición del proceso, para que cuando éste (el proceso) ya existe, se concluya sin llegar al laudo, o se evite en su totalidad:”*

actividades de los órganos arbitrales o jurisdiccionales, según sea el caso” (p., 105).

La legislación laboral ofrece a las partes la conciliación en toda clase de controversias que surjan con motivo de la relación laboral, mediante la cual los interesados pueden buscar sus propias soluciones, logrando un acuerdo más humanizado en el resultado de los problemas que enfrentan. Las diferencias pueden concluir de manera unilateral o bilateral. Morales (s.a.). Explica que el resultado surge por decisión de una parte o mediante el acuerdo de ambos *“La renuncia a continuar el conflicto, y el sometimiento de las peticiones de la contraparte, son los ejemplos más frecuentes de acto unilateral. El acuerdo de intereses mediante un convenio de transacción constituye la forma clásica bilateral.”* (p., 268).

En los juicios muy largos el que más sufre es el trabajador por no poseer los medios de subsistencia, en tanto se resuelve el laudo. Debido a esto se espera que la etapa conciliatoria cumpla con todos los requisitos de la ley, y que la tutela del Estado hacia el trabajador se vea reflejada en la resolución del conflicto por este medio de solución. La conciliación se convierte en un medio directo de solución, debido a que o se realiza una transacción o se obtiene el desistimiento de la acción procesal, o se presenta el allanamiento.

El que este presente el funcionario conciliador en la etapa conciliatoria y que su participación sea imparcial o neutral no es motivo para pensar que su solución no es autocompositiva, porque son las partes en el conflicto las que finalmente deciden la mejor posibilidad de arreglo, esgrimiendo sus argumentos; platicando sobre las prestaciones que demandan determinan si habrá o no una solución amigable. Morales (s.a., p., 269). Destaca que la conciliación es una simple ayuda que debe prestarse a las partes en conflicto *“en espera de que se entiendan por su propia voluntad. Se supone, luego entonces, que debe ser*

voluntaria para que prospere.” La conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo.¹³

La armonía y la paz que se espera que la conciliación logre entre las partes, también tiene que ayudar a que la solución que elijan deba ir acompañada de justicia. Álvarez (1980). Citando a Carnelutti quien en una fórmula elegante y precisa define la conciliación como *“la paz con justicia”* ello indica que la solución propuesta en un conflicto no puede ser cualquier solución, tiene que ser una fórmula integrada en razón de la más cara finalidad del derecho: la justicia”. (p., 38).

El Estado al asumir sus facultades reguladoras y jurisdiccionales, realiza una verdadera administración de justicia, ya que al elegir la conciliación como un medio de solución; no pretende sustituir la voluntad de quienes participan en el conflicto sino encontrar una solución adecuada mediante la creación de normas concretas que definan relaciones justas entre las partes.

La Ley Federal de Trabajo establece a la conciliación de manera autónoma, ya que creó un procedimiento especial y dio autoridad a un funcionario conciliador para que se encargara de esta etapa. Pudiendo las partes de un conflicto laboral de cualquier índole, dar solución a su controversia mediante ésta Ley. Kurczyn y *et al.* (2005). Destacan que la conciliación *“es el acto definitorio, resolutorio de un conflicto entre partes vinculadas por relaciones laborales sea conflictos individuales como en colectivos, de orden jurídico o interés económico.”* (p., 101).

¹³ Álvarez (1980). Afirma que *“en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirla.”* (p., 37).

De lo que concluimos que la conciliación es parte del proceso, porque se impone como un acto previo a éste, o se puede conciliar en cualquier parte de la controversia laboral hasta antes de dictarse el laudo. Por lo que estando de acuerdo con De Buen (1998). Quien opina que *la conciliación, en ocasiones “no elimina la contienda judicial” que de todas maneras se produce, pero puede superarla, sustituyendo el laudo por la transacción*”. (p., 94). Entonces, si es un equivalente jurisdiccional ya que una vez que las partes concilian toma el carácter de cosa juzgada, su naturaleza jurídica alcanza a las partes porque al lograr que éstas concilien sus intereses; su acuerdo tiene fuerza legal y las obliga a lo pactado.

2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN

- a) La primera característica de la conciliación es que es un medio de solución de los conflictos laborales;
- b) Las partes pueden conciliar y arreglar su conflicto u optar por el arbitraje;
- c) La conciliación entre las partes del conflicto es auxiliada por un funcionario conciliador que actúa de manera imparcial;
- d) Su carácter es predominantemente oral, en la práctica los representantes legales de cualquiera de las partes si promueven escritos, desde la presentación de la demanda hasta cualquier otro escrito que se requiera. Sin embargo la audiencia de ley transcurre de forma oral;
- e) La audiencia de ley en la que se desarrolla la etapa conciliatoria, no requiere de formalidad específica.

La conciliación tiene por objeto eliminar la contienda o juicio laboral, la resolución depende de la norma o fórmula compuesta por las partes con el auxilio del conciliador. Es relevante debido a que una vez que las partes concilian, la controversia concluye. Se les debe hacer notar los beneficios de conciliar y así evitar un juicio que dure largo tiempo y del cual su resolución no se sabe a cual de

las partes favorecerá. Kurczyn y *et al.* (2005). Destacan que *“En la conciliación no se pretende castigar o premiar, sino lograr el equilibrio, con base en “los valores contenidos o expresados en derecho sustancial”.* (p., 105). En la conciliación laboral habrá uno que vea satisfechas sus pretensiones y otro que las tenga que cumplir.

En conclusión lo que se busca en el procedimiento laboral por medio de la conciliación, es que las partes concilien y encuentren la mejor forma de solución a su conflicto. Cavazos (1998). Considera que la conciliación sólo implica que la autoridad laboral *“trate, sin proponer nada, en concreto, que las partes lleguen a un arreglo, de acuerdo con sus propios intereses y tomando en cuenta sus propias pretensiones.”* (p., 348). Se requiere que el conciliador conozca el porque de la controversia, porque de otro modo no estaría en condiciones de proponer alternativas razonables, la conciliación laboral tiene que desarrollarse dentro de un marco de justicia y equidad que logre una solución de igual magnitud.

2.3 LA MEDIACIÓN

La mediación es un medio alternativo de solución de los conflictos, cuyo fin es mediar o interceder por alguien o reconciliar a los que están enemistados entre sí, el mediador procura orientar a las partes para que mediante su consejo encuentren la solución a su conflicto. La mediación se origino en el derecho internacional público, fue utilizada como un procedimiento de solución pacífica cuando surgían conflictos entre dos Estados, se ubica junto a la conciliación; a ambas se les reconoce como medios de solución de los conflictos internacionales. La ayuda del mediador es considerada como la de un amigo en común que por medio de sus buenos oficios se llega al arreglo de las diferencias, ya que la mediación es un mecanismo jurídico de solución de conflictos en la que interviene

un tercero, colocándose en medio de los contendientes procurando su reconciliación.¹⁴

En la Conferencia de la Haya que se llevo a cabo en el año de 1899, se desarrollo el tema de la mediación, la cual se definió como la actividad de conciliar las solicitudes del contrario y calmar el resentimiento por el daño recibido. En lo que se refiere a este medio de solución de los conflictos, éste no obliga a las partes.

La mediación es una institución en la que a pesar de las partes estar en conflicto, busca que la relación de éstas no sea dañada por la diferencia de intereses existente, la meta es que sigan conservando sus relaciones interpersonales intactas. Lo único que se busca lograr con la mediación es que las partes, no cultiven un sentimiento adverso hacia su contraparte y que su relación de amistad no se dañe. Por lo que se infiere en primer lugar que la mediación no es un procedimiento adversarial.

Es una forma distinta de llegar a la solución de los conflictos, ya que el mediador se reúne con ambas partes por separado, analiza con ellas la forma de solución de su controversia la cual permita conservar la relación que existía antes del conflicto.¹⁵ De Buen (1998). Señala que en términos de la definición de Alonso García (*Curso de derecho del trabajo...*, p., 224) la mediación es la institución jurídica destinada “a la actuación de pretensiones –o a la solución de conflictos– ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a

¹⁴ Cuadra (2008). El mediador interviene con el fin de lograr “*mediante su asistencia (...) la obtención de un acuerdo a través de un procedimiento flexible e informal.*” (p., 12).

¹⁵ Sánchez y Ortiz (s.a.). Opinan que “*en un proceso de mediación no hay un enfrentamiento directo, es decir, las partes no deben verse ni tratarse como enemigas o contrarias.*” (p., 45).

formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.” (p., 96). Lo único que hace el mediador es limitarse a entablar comunicación entre las partes, porque finalmente de la decisión que tomen éstas, será únicamente su responsabilidad.

La mediación es el procedimiento por el cual las partes de un conflicto, solicitan la ayuda de un tercero que no tiene que ver con la controversia planteada y que actúe de modo imparcial, facilitando su comunicación para que puedan analizar su conflicto y encontrar su solución. El mediador no hace propuestas de arreglo solo escucha a las partes con el fin de que su conversación se desarrolle de manera amigable. La mediación es un proceso en el que uno o más mediadores facilitan la comunicación entre las partes, con el fin de que ellas mismas construyan un convenio que de solución legal a su controversia.

El mediador sólo es un coadyuvante en la administración de justicia, el Estado utiliza este medio de solución como medida complementaria del sistema de justicia tradicional, ya que la incluye dentro de los medios alternativos de solución de los conflictos judiciales. Una definición legal de la mediación se encuentra en el artículo 6º, de la Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Aguascalientes, del cual se desprende que:

Artículo 6.- *La mediación es el procedimiento voluntario mediante el cual las partes en conflicto buscan llegar a un acuerdo, con la intervención de un tercero imparcial llamado mediador, cuya participación se concreta a facilitar la comunicación entre aquellos.*

El tercero mediador no utiliza procedimientos como si fuera un juez porque su función no es aplicar el derecho, más no debe entenderse que la solución buscada de esta manera va en contra del derecho, sólo porque su función no es entrar al fondo de la controversia. El mediador es la persona a la que las partes le confían sus inquietudes, puede inferir sus estados de ánimo y ayudarlos a

enfrentar sus pretensiones con lo que es legal.¹⁶ El mediador recaba información presentando propuestas concretas de solución a las partes, pero sin tomar partido por una o por la otra.

La función del mediador se limitará a propiciar la comunicación y la negociación entre las partes, sin embargo serán ellas mismas las que lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto. Vado (s.a.) Menciona que el tercero será simplemente un mediador que sugiere a las partes, *“al invitarlas para que lleguen a un acuerdo, hace propicia la solución. A la función que desempeña este tercero se denomina mediación.”* (p., 380). Luego entonces la mediación es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje, el momento en el que se acude a uno o varios mediadores con el carácter de expertos en la materia.

El mediador examina el conflicto planteado y crea un proyecto que recomienda a las partes para su consideración. Para algunos autores la mediación es una negociación asistida en virtud de que el mediador auxilia a las partes para que tengan una idea muy concisa de su situación, y de las diferentes soluciones que se le podrían dar a su conflicto.

La presencia del mediador y su labor, sólo constituye un complemento a la administración de justicia en la solución de determinadas controversias o litigios. La mediación puede ser intrajudicial o extrajudicial. González (2014). Destaca que a través *“de la mediación se proyecta la “cultura de la paz”. La conflictividad social y la búsqueda de soluciones que promuevan el cambio de una cultura del conflicto a una cultura del acuerdo.”* (p., 106).

¹⁶ Cuadra (2008). Destaca que *“el mediador calma los estados de ánimos exaltados, rebaja los pedidos exagerados, explica posiciones y recibe confidencias.”*
(p., 11)

La mediación es una institución creada por el Estado, que se enfoca hacia una solución futura porque busca lo justo antes de lo legal, en la que es necesaria la imparcialidad del mediador ya que éste no puede prejuzgar a ninguna de las partes ni inclinarse por favorecer a una de ellas.

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN

La mediación es un medio alternativo de solución de los conflictos, porque trata de lograr que las partes acepten solucionar su controversia por este medio. La cual tiene como características:

- La mediación no vigila los aspectos legales del conflicto, su función es acercar a las partes para que sus relaciones amistosas no se vean afectadas;
- Mediar es interceder, tomar un término medio entre dos extremos;
- La función del mediador se limita a procurar que las partes vean lo conveniente de solucionar su conflicto, sin afectar sus relaciones;
- La mediación como institución jurídica exige que el mediador cuente con la habilidad necesaria para encontrar soluciones al problema que las partes tienen y que no están capacitadas para resolver;
- El mediador escucha a las partes en conflicto, si sus pretensiones son exageradas le explica que no son posibles y las razones para ello. Tratará de que sus pláticas se desarrollen con amabilidad.

La mediación es una búsqueda de solución del conflicto. Es una instancia voluntaria a la cual las partes pueden asistir solas o en la compañía de su abogado, las ventajas que tiene la mediación son varias. Montalvo (2015). Señala algunas características de la mediación "*Es más rápida, Menos onerosa, Privada y confidencial, Brinda a los participantes la posibilidad de gestionar su propio acuerdo, Efectiva, voluntaria y neutral.*" (p., 6).

- La mediación es una instancia voluntaria debido a que las partes pueden ponerle fin al proceso de mediación en el momento que lo deseen;
- La confidencialidad es una característica de la mediación ya que ninguna de las partes o el tercero pueden revelar lo que sucede en las sesiones;
- En la mediación no hay reglas procesales de modo que su procedimiento es informal;
- Se dice que es inmediata porque si las partes acuerdan la solución a su conflicto este concluye.

La mediación como medio de solución de conflictos reúne en si misma la mayoría de los principios de la justicia alternativa. Montalvo (2015). Destaca que los principios de la mediación son:

Principio de respeto a la auto-determinación de las persona.

Principio de imparcialidad.

Principio de la confidencialidad.

Principio de la competencia. (p., 6).

De modo que la mediación es en principio, un medio alternativo de solución de los conflictos que el Estado ordena se utilice para solucionar las controversias que se susciten entre los ciudadanos, un medio de solución de los conflictos muy flexible; que acerca a las partes en conflicto para que mediante sesiones amistosas tomen la mejor decisión para solucionar su conflicto. La imparcialidad del tercero es primordial, la confidencial también ya que ninguna de las personas que tome parte en la mediación de un asunto puede revelar su contenido, es predominantemente oral porque no requiere de escritos.

2.5 EL ARBITRAJE

El arbitraje también es un medio de solución de los conflictos, pero en su caso si tiene carácter heterocompositivo ya que cuando las partes acuden al

arbitraje para encontrar la solución a sus conflictos, si tienen que sujetarse a la resolución que se dicte en éste. En el arbitraje si se entra al estudio del fondo del asunto y las partes requieren un representante legal para su defensa, durante el proceso laboral debe seguirse todo el procedimiento que para este juicio se ordena. De Buen (1998). Considera que el arbitraje es una institución de amplio arraigo *“como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales. Precisamente a los tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral.”* (p., 97).

En eso radica su carácter heterocompositivo. Por eso las Juntas de conciliación y Arbitraje, tienen ese carácter son conciliadoras en la primera etapa del conflicto, si las partes no se concilian, entonces las juntas funcionan como árbitros y una vez que se busca la solución de manera arbitral; las partes se someten a la decisión de las Juntas y su resolución. Una vez que se dicta el laudo queda firme o es cosa juzgada. El arbitraje es heterocompositivo porque el árbitro tiene facultades para conocer del conflicto y para resolverlo. Flores (1995). Menciona que la voz “Arbitraje” proviene *“Del latín arbitratus, de arbitror, albedrío, decisión, parecer, juicio, arbitro, as aré (arbitrer) decidir, juzgar.”* (p., 145). Lo heterocompositivo de los juicios laborales, se debe al carácter jurisdiccional de los árbitros de las Juntas, es la jurisdicción que el Estado les ha otorgado para la solución oficial de los conflictos que surjan de las relaciones obrero-patronales.

En el arbitraje el Estado otorga a los funcionarios arbitrales plena jurisdicción, para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones y aunque el Derecho del Trabajo, pertenece al derecho social y público. Se ha dado autoridad coactiva a estos funcionarios a la hora de resolver los laudos, el arbitraje como figura jurídica heterocompositiva cumple con un quehacer compositivo.¹⁷ El arbitraje dentro del Derecho del Trabajo tiene funciones preponderantes, ya que

¹⁷ Flores (1995, p., 154). Señala que el arbitraje *“comparte en buena parte la función social del proceso jurisdiccional.”*

su actuación dentro del juicio arbitral tiene carácter jurisdiccional total, debido a que una vez que dicta el laudo la única instancia a la que se puede acudir es al amparo.

En México es sabido que al laudo se le equipara con la sentencia judicial, de esa magnitud es el laudo laboral. Cavazos (1998). Señala que el arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas “1. *Potestativo para las dos partes*; 2. *Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones*; 3. *Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes*, o 4. *Obligatorio para ambos por ministerio de Ley.*” (p., 333).

En el caso de la huelga, se sabe que los trabajadores no están obligados a someterse al arbitraje de las Juntas, ya que en México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores.¹⁸ Y que lo que puede dar por terminado el conflicto de orden colectivo en este caso, sería la insumisión al arbitraje por parte del patrón. Del artículo 469 en sus fracciones III y IV, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende lo siguiente:

Artículo 469.- *La huelga terminará:*

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Esta condición obligatoria a iniciativa de la clase trabajadora, tiene un arbitraje potestativo, ya que las partes someten su controversia a la decisión del árbitro; quien una vez que dicta su sentencia tiene carácter de cosa juzgada. Márquez y De Villa (2013). Destacan que el arbitraje es quien conforme a un

¹⁸ Cavazos (1998, p., 286). Destaca que “*los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones.*”

procedimiento apegado a derecho “o bien actuando con base en equidad decidirá el conflicto. Tal decisión (laudo) produce los mismos efectos que una sentencia Judicial.” (p., 1588). El laudo tendrá que ser dictado siempre en conciencia y buena fe guardada, y emitirse conforme a las disposiciones legales pero sobre todo con equidad.

2.6 CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE

Los árbitros cuentan con las facultades propias de un juzgador, es decir, pueden actuar y valorar las pruebas que les permitan tomar una decisión final;

Su principal característica es su carácter heterocompositivo debido a que las partes están obligadas a someterse al arbitraje, y sus resoluciones o laudos toman el carácter de sentencia o cosa juzgada;

La parte vencida debe aceptar y acatar el laudo emitido, porque lo único que puede hacer sino esta de acuerdo con la resolución emitida, es acudir al amparo;

Su carácter es tripartito, ya que el conflicto es conocido por las partes que integran la Junta, y tal como lo estipulan las leyes laborales una parte esta integrada por el Estado; otra por el sector patronal y otra más por el sector obrero. Todos ellos en conjunto forman un grupo arbitral, que decide si el conflicto presentado es ocasionado por el patrón o por el obrero. Barajas (1990). Destaca que “si las partes no aceptan ningún arreglo conciliatorio, se entiende que se sujetan a la disposición legal, y ésta es clara y terminante: de no admitirse la conciliación, en forma automática debe pasarse al arbitrio de la junta, dejando a ésta la solución total del conflicto.” (p., 75).

Resumiendo, el carácter del arbitraje es obligatorio, los árbitros reciben la demanda, las excepciones y defensas, las pruebas y los alegatos; todo un

proceso dirimido de manera arbitral. Una vez que las juntas dictan los laudos, tienen carácter de cosa juzgada.

2.7 LA JUSTICIA ALTERNATIVA

La justicia alternativa, es un ordenamiento que se creó con el fin de auxiliar a las instituciones encargadas de resolver las controversias surgidas entre las personas, su procedimiento no jurisdiccional se aplica a los conflictos inherentes a las diversas áreas del Derecho. Sánchez y Ortiz (s.a.). Destacan que la justicia alternativa puede ser aplicada *“en materia civil, mercantil, familiar, penal y en justicia para adolescentes; “así, el auxilio que a la administración de justicia proporciona la alternatividad es muy amplio, no se limita a un área en específico.”* (p., 31).

Los expertos dicen que la justicia alternativa es el medio idóneo para traer un desahogo a los tribunales, debido a que se presentan más opciones para resolver los conflictos, cumpliendo de esta manera el fin del Estado de ofrecer a la ciudadanía una administración de justicia más pronta y expedita.

Los legisladores en la búsqueda e instrumentación de un sistema de justicia alternativa que sea aplicable al derecho positivo, ha creado conceptos como justicia alternativa, amigable composición, acuerdo entre las partes, juntas de avenencia, negociaciones, concertación. González (2014). Señala que *“Los medios alternativos de solución de conflictos son herramientas coadyuvantes de la administración de justicia, medidas complementarias al sistema de justicia tradicional.”* (p., 103).

La definición de medios alternativos de resolución de los conflictos se puede ver en primer lugar, como una alternativa paralela al sistema de administración de justicia, que permite a los ciudadanos resolver sus conflictos de forma más sencilla. En segundo lugar, de manera más amable pero siempre

apegado a derecho. Se espera que estos medios de solución a los conflictos judiciales, sean de gran ayuda para las partes en conflicto logrando economía y rapidez para todos es decir, para las partes en conflicto y para los Tribunales.

Estos mecanismos de solución de las controversias surgidas entre las partes se aplican de manera directa entre éstas, o por medio del nombramiento de conciliadores, árbitros o mediadores que coadyuven en la solución de sus conflictos. Los principales medios alternativos de solución de los conflictos son: la conciliación y la mediación. En opinión de Vado (s.a., p., 376). La idea es que sean las partes las dueñas de su controversia *“y que, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo, por lo que pueden optar por un catalogo amplio de posibilidades.”* De modo que la ventaja que ofrece la justicia alternativa, es que es un procedimiento voluntario al que pueden acudir las partes, para resolver su conflicto sin necesidad de entrar de lleno a un proceso o juicio.

En estos procedimientos son las partes quienes deben llegar a un acuerdo que cumpla con sus pretensiones con la ayuda de un tercero. Sánchez y Ortiz. (s. a.). Señalan que con la ayuda de un especialista que las guíe en el desarrollo de su diálogo tendrá como resultado que *“sus propuestas sean contundentes y apegadas a su realidad; con el fin de que éstas lleguen a un acuerdo benéfico para la solución de su controversia.”* (p., 30). En los diferentes medios de solución de los conflictos que forman parte de la justicia alternativa, el tercero cumple con funciones diferentes de acuerdo al tipo de medio de solución en el que va a participar, ya que no es igual la intervención del tercero en una mediación que en una conciliación.

La justicia alternativa sólo contribuye a colaborar con las partes en la resolución de su conflicto de manera extrajudicial, y sus principios parten de normas jurídicas aplicadas específicamente al medio de solución en concreto. Estos medios de solución a la conflictiva social, están estructurados jurídicamente no es una mera improvisación de la ley, los procedimientos de justicia alternativa

son utilizados únicamente como auxiliares de la administración de justicia. Márquez y De Villa (2013). Opinan que debe quedar muy claro que estos medios alternos de solución no buscan *“sustituir la actuación de los tribunales, sino tan sólo dar diferentes alternativas a los ciudadanos para que estos elijan la que consideren más pertinente.”* (p., 1588).

Por otro lado en el caso de que la justicia alternativa no pueda cumplir con el propósito de avenir a las partes en su conflicto, queda intacto su derecho de acudir a los Tribunales que correspondan a su controversia, para que mediante un proceso conforme a derecho se resuelva ésta. De modo que la justicia alternativa coadyuva en la administración de justicia que esta cargo de los tribunales y hace que los conflictos presentados se solucionen expeditamente.

2.8 CARACTERÍSTICAS DE LA JUSTICIA ALTERNATIVA

La principal característica de la justicia alternativa es ayudar a la partes a resolver sus conflictos mediante el dialogo, y la única manera de lograr la solución de su conflicto es que éstas estén dispuestas a dialogar. Sánchez y Ortiz (s.a.). Consideran que ligar el concepto de justicia con la palabra diálogo es importante ya que el dialogo es *“la herramienta indispensable en los mecanismos de justicia alternativa.”* (p. 30).

La necesidad de que la justicia alternativa cumpla con el propósito para el que fue creada y que definitivamente una vez puesta en práctica logre el desahogo de los tribunales, es relevante, ya que es lo que la caracteriza. Márquez y De Villa (2013). Afirman que La justicia alternativa debe ser un mecanismo eficaz para concluir de manera definitiva y expedita los conflictos *“y no una vía para prolongarlos. A través de la aplicación de un régimen excepcional y no general, del establecimiento de reglas concretas para un caso concreto.”* (p., 1599).

Destacar los principios de los medios alternativos de solución de los conflictos, es primordial ya que del análisis de ellos, se puede llegar a la conclusión de porque para el Estado es tan importante la inclusión y aplicación de la justicia alternativa en la administración de justicia. Se puede decir que son los siguientes:

Voluntariedad: se requiere de la voluntad de las partes para sujetarse, a cualquiera de los mecanismos alternativos de solución de conflictos;

Confidencialidad: toda la información que se presente durante el procedimiento, no debe ser divulgada sólo sabrán de su contenido las partes involucradas;

Buena fe: las partes deben obrar con buena fe, ésta se demuestra con la total disposición para llegar a un acuerdo;

Neutralidad: Es la forma en que se desenvuelve el tercero durante el procedimiento y la forma de aplicar la justicia alternativa, su actuación debe ser neutral y no inclinarse por alguna de las partes;

Imparcialidad: El tercero no debe involucrarse emocionalmente con alguna de las partes opinando cual es la parte que tiene la razón, ya que su función es acercarlas con el fin de solucionar su conflicto de manera amigable, el resultado no depende de éste;

Equidad: El tercero nombrado para ayudar en las platicas de las partes, debe crear condiciones de igualdad, no hacer sentir menos a alguna de ellas, con respecto a ninguna cosa;

Legalidad: El tercero debe de dar conocer a las partes que los medios alternativos de solución de los conflictos, deben desarrollarse con la

voluntad de éstas, que la ley las protege aún en esas instancias y que debe prevalecer la moral y las buenas costumbres. Asegurándoles que sus derechos están a salvo si decidieran seguir con el proceso;

Honestidad: El tercero debe reconocer sus capacidades y limitaciones, para actuar en determinados asuntos;

Flexibilidad: la justicia alternativa carece de formas estrictas para funcionar, de modo que lo único que se necesita es el consentimiento de las partes;

Oralidad: Las partes para ser escuchadas, lo único que tienen que hacer en el proceso que se lleve a cabo mediante la justicia alternativa es hablar, ya que ésta es predominantemente oral;

Consentimiento informado: Las partes deben ser informadas con respecto al medio de solución de los conflictos que elijan para dirimir su controversia, ya que se requiere que comprendan su funcionamiento sus características, la importancia de sus principios; el compromiso que adquieren en su participación y el alcance de su acuerdo;

Intervención mínima: El tercero que participe en el procedimiento propondrá las actividades que crea únicamente indispensables;

Economía: La inmediatez, sencillez y rapidez de la justicia alternativa, provocaran un menor costo en la solución del conflicto.

En diferentes Estados se esta promoviendo la cultura y el uso legal de la justicia alternativa como ejemplo, se tiene a los legisladores del Estado de México, que han incluido en sus leyes la solución de conflictos por medio de la justicia alternativa. Ya que es eficaz para agilizar la solución de éstos y las partes involucradas, resuelven con mayor prontitud y rapidez sus controversias. Gómez

(2014). Destaca que su objetivo fundamental es la restauración de las relaciones interpersonales y sociales “a través de los medios de solución de conflictos como son la mediación la conciliación y la justicia restaurativa.” (p., 133).

La importancia de la justicia alternativa para resolver los conflictos de índole legal, sus principios jurídicos aplicados tanto a las partes como a la forma en que se deba desarrollar y aplicar este sistema de justicia y la actuación del tercero en su procedimiento es relevante. En La Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz para el Estado de México, que se publicó el 22 de diciembre de 2010 y entro en vigor el 1° de enero de 2011. Se señalan los medios alternativos de solución de los conflictos, que regirán a partir de su publicación, de acuerdo con el artículo 5°, del cual se desprende lo siguiente:

Artículo 5.- *Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:*

I. Ley: A la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México;

II. Reglamento: Al Reglamento de la Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México que expida la autoridad o instancia competente;

III. Centro Estatal: Al Centro de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa del Poder Judicial del Estado;

IV. Centros Públicos de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa: A las instituciones creadas por el Poder Ejecutivo, organismos descentralizados, o los Ayuntamientos para la solución de los conflictos en los términos de esta Ley y su Reglamento;

V. Unidades de Mediación, Conciliación y de Justicia Restaurativa: A las Unidades de la Procuraduría General de Justicia del Estado, que tengan por objeto la solución de los conflictos de su competencia a través de la mediación, conciliación o de los procesos restaurativos;

VI. Mediadores-conciliadores privados: A las personas físicas o jurídicas colectivas, que tengan como fin la prevención o solución de los conflictos, en términos de esta Ley y su reglamento;

VII. Mediación: Al proceso en el que uno o más mediadores intervienen facilitando a los interesados la comunicación, con objeto de que ellos construyan un convenio que de solución plena, legal y satisfactoria al conflicto;

VIII. Conciliación: Al proceso en el que uno o más conciliadores asisten a los interesados facilitándoles el diálogo y proponiendo soluciones legales, equitativas y justas al conflicto;

IX. Justicia restaurativa: A los procesos dirigidos a involucrar a todos los que tengan un interés en una ofensa particular, para identificar y atender colectivamente los daños, necesidades y obligaciones derivados de dicha ofensa, con el propósito de sanar y reparar los daños de la mejor manera posible;

X. Mediador-Conciliador: Al profesional que interviene en los conflictos de manera asistencial;

XI. Facilitador: Al profesional experto en justicia restaurativa;

XII. Convenio: Al acto jurídico escrito en cuyo contenido consta la prevención o solución de un determinado conflicto; y

XIII. Acuerdo reparatorio: Al pacto entre la víctima u ofendido y el imputado, para la solución del conflicto y la restauración de las relaciones humanas y sociales afectadas.

En esta ley se pueden ver claramente las características de la justicia alternativa, ya que el fin primordial de esta ley es promover la cultura de la paz a través de medios alternativos de solución de conflictos, se espera que esta cultura logre por decirlo así educar a la ciudadanía para que haya un cambio de actitud en las personas por medio de fomentar en ellas una conducta basada en la justicia; la equidad, la ética y la buena fe. Principios de los cuales se espera que logren una mejor convivencia social y una manera más práctica de solucionar sus conflictos.

Para la justicia alternativa es su principal fin. Vado (s.a.). Señala que proceso y arbitraje, así como negociación, mediación y conciliación *“resultan procedimientos o caminos para llegar a la solución de un litigio; por otro lado, desistimiento, allanamiento, perdón del ofendido, transacción, renuncia al derecho, a la reclamación o a la defensa son formas que adopta la solución.”* (p., 375).

La justicia alternativa y los mecanismos alternativos de solución de controversias, democratizan el acceso a la justicia, aportan a la estructura de la administración de justicia un sinnúmero de posibilidades traducidas en el tan deseado desahogo de los tribunales y la solución pronta y eficaz de los conflictos. Sánchez y Ortiz (s.a.). Consideran que devolverle a la población la atribución de resolver sus conflictos *“de acuerdo con sus necesidades, se contribuye para lograr una mayor convivencia pacífica entre los miembros de una sociedad.”* (p., 44). Sin embargo debe quedar claro, cuando las partes en un conflicto desean que sean las autoridades judiciales quienes resuelvan su conflicto por seguridad procesal, tienen todo el derecho de acudir a la instancia procesal correspondiente. Vado (s.a.). Destaca que *“Se debe tener claro. No se trata de una renuncia a la justicia o de una privatización de la misma, sino de la existencia de diversos mecanismos para conseguirla.”* (p., 377).

2.9 JUSTICIA LABORAL

La Justicia como tal no es tan fácil de conseguir, ya que lo que para algunos es justo para otros puede ser injusto. La justicia es un ideal pocas veces conseguido, el ser humano ha buscado siempre que se le trate con justicia por eso en el momento que percibe una injusticia lucha porque se le haga justicia. La justicia en el aspecto legal es la virtud que persigue el Derecho. Kelsen (1992). Al preguntarse ¿Qué es la justicia? Reconoció que *“ninguna otra cuestión ha hecho derramar tanta sangre y tantas lagrimas, ninguna otra cuestión ha sido objeto de tanta reflexión para los pensadores más ilustres, de Platón a Kant.”* (p., 35). En

opinión de Kelsen es una pregunta que no tiene respuesta y que se tiene que replantear una vez más.

La lucha por la justicia es el tema principal en todo el mundo, la utopía generalizada es lograr que por medio de la justicia se resuelvan los problemas humanos. Lograr la justicia en todos los ámbitos de la vida es el ideal que ha sido tan apasionadamente discutido a través de la historia de la humanidad. Álvarez (1979). Considera que el concepto de justicia se entiende de diversas maneras y que estos conceptos nos ayudan a entender el correcto sentido de la palabra, ya que *“proporcionan el sentido de lo verdadero, de igualdad, de proporcionalidad, de armonía, de lo adecuado, adaptado o ajustado a la realidad; de lo riguroso y apegado a la ley, lo correcto, lo imparcial, lo bueno, lo digno, lo honroso, la razón, la rectitud, la probidad.”* (p., 329).

Filósofos, historiadores, científicos, religiosos y gente común, han querido encontrar el sentido total de esta palabra. Sin embargo no se ha llegado a un acuerdo completo en cuanto a su real significado. Uno de los primeros intentos teóricos acerca de lo que es la justicia lo señala De la Cueva (1989). Menciona que la idea central *“consiste en que los números son los principios de todas las cosas: “entendiendo a la justicia como una relación aritmética, una igualdad, de lo cual se deduce la correspondencia entre el hecho y el tratamiento que este hecho ha de recibir.”* (p., 12).

Se buscaba aplicar la justicia procurando la igualdad entre los iguales y la desigualdad entre los desiguales, se pensaba que de este modo se lograría una relación armónica entre las diferentes partes de un todo. Recaséns (1981). Sostiene que Platón fundador de la Academia, atribuye al poeta Simonides la definición de justicia el cual señala que es la fórmula de *“dar a cada quien lo suyo o lo que le conviene.”* (p., 482). Para el derecho natural, estos derechos naturales son criterios de justicia. Murillo y Hernández (2011, p., 8). Señalan que en la obra la República de Platón, se define el concepto de justicia

Sócrates y sus interlocutores, protagonistas de la República “definen justicia como “Ayudar a los amigos y dañar a los enemigos.”

Sócrates insatisfecho con esta definición construye su famosa ciudad “Kallipolis”, en la que se estudian los orígenes de la justicia y la injusticia (Kamtekar, 2001) describe a la justicia en proporción a un sistema tripartito en el que el apetito, la pasión y la razón; servían para alcanzar la justicia por el adecuado balance de estos tres elementos. Murillo y Hernández (Cfr., 2011). Señalan que tras construir la ciudad utópica, Sócrates y sus interlocutores dedican el Libro VII, a discutir sobre lo que se requiere para que la justicia permanezca dentro de sus paredes. (p., 8).

Otros conceptos filosóficos con respecto a la justicia se pueden ver por ejemplo, en la corriente filosófica en la que la justicia era la utilidad del más fuerte es decir, aceptar que prevaleciera el que tenía facultades para efectuar el poder *de facto* y que ordenara de manera unilateral lo que era justo. También se desarrollo la tesis del valor relativo de la justicia,¹⁹ teniendo como concepto que si la justicia era transformable no era posible pensar en que existiera la justicia natural, aquella justicia aplicada en sentido universal a todas las cosas relacionadas con la humanidad y que prevaleciera por siempre.

Motivo por el cual surge la filosofía relativista de la justicia, la cual sostiene como principal tesis, que la justicia es algo relativo; concepto que se puede relacionar con el positivismo jurídico según el cual la justicia absoluta no existe. Kelsen (1998). Principal seguidor de esta corriente filosófica, se hacía también la pregunta ¿Qué es la justicia? Respondiendo de esta manera “no se ni puedo afirmar qué es la Justicia (...). Sólo puedo estar de acuerdo en que existe una Justicia relativa y puedo afirmar qué es la Justicia para

¹⁹ Trujillo (2015). Estas dos tesis tienen sus representantes primigenios en los Sofistas “una corriente de pensamiento difundida entre los griegos, como testimonian los diálogos de Platón (428-347 a. C.).” (p., 5).

mí. Dado que la Ciencia es mi profesión y, por tanto lo más importante en mi vida, la Justicia para mí, se da en aquel orden social bajo cuya protección puede progresar la búsqueda de la verdad.” (p., 63).

La comprensión de lo que significaba para Kelsen la justicia, lo inclino hacia el positivismo jurídico que no admitía justicia absoluta. La justicia esta considerada como una virtud, cuando las personas se esfuerzan por ser justas en sus tratos se dice que son virtuosas. Lara en la obra Diccionario Jurídico (2009). Define justicia como la virtud que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde y *“En sentido jurídico, lo que es conforme al Derecho. Este último sentido no es muy exacto, porque no siempre la Justicia y el Derecho son coincidentes.”(p., 17).* La organización jurídica de un país se establece para ejecutar la justicia, el fin principal de los tribunales encargados de resolver las controversias es la impartición de la justicia.

Cuando se habla de derechos humanos se habla de los derechos del hombre los que posee por naturaleza, las cosas o bienes a las que tiene derecho, siendo éstos exigibles. En la obra, El Iusnaturalismo en México en los Siglos XIX y XX (s.a.). Se destaca que la doctrina más autorizada ha establecido tres grandes grupos de derechos *“que surgen del derecho fundamental de la persona humana a ser. En primer lugar, están los derechos relativos al ser y al bien ser del hombre.”* (p., 6).

Los primeros son los derechos inherentes y naturales del hombre como ser como ente humano: son el derecho a la vida, la salud mental y la integridad física. En segundo término están los derechos que como ser humano debe tener: que serían la libertad, el respeto de la voluntad del hombre a decidir y actuar, su capacidad de obrar, de voluntad y entendimiento, respetar su derecho sin coaccionarlo con respecto a su libertad religiosa, de pensamiento, de conciencia y de iniciativa. Por último serían los fines naturales del hombre a los que tiene derecho como son: el trabajo, la educación, el matrimonio, la libertad de transitar

por la tierra, etcétera. Trujillo (2015). Menciona que en sus más remotos orígenes, lo que nosotros llamamos *iusnaturalismo* “encuentra su justificación en la distinción entre *justo natural* y *justo legal*, distinción que se expresa también como *derecho natural* y *derecho positivo*.” (p., 5).

H. Bix (2009). En la obra *Diccionario de Teoría Jurídica*, destaca una definición de justicia como “*Justicia es el conjunto de limitaciones jurídicas y morales sobre las interacciones humanas*.” (p., 148). Las ideas sobre la justicia normalmente se centran en una o más subcategorías se dividen en: justicia correctiva, justicia distributiva, justicia retributiva y justicia legal.

El concepto de justicia ha tenido un sinfín de definiciones *Ulpiano* por ejemplo, la definía como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo suyo, “*Justicia est constant et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi*.” Cavazos (1998). Señala que la Escuela Pitagórica define la justicia como tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales “*pasando por aquellas otras que la consideran como “el dar a cada quien lo que se merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo*.” (pp., 49-50). La justicia es un concepto universal del cual cada quien expresa su opinión, y es correcto que sea así, porque si se aplicara de facto entonces podría cometerse una injusticia. Ya que la justicia impartida sin tomar en cuenta los derechos de las partes, no sería justicia.²⁰

Aristóteles señalando las ideas de Platón, trata de llegar al fondo de su definición de justicia y desglosando ésta se refiere a la justicia distributiva, de la cual Murillo y Hernández (2011). Señalan que justicia distributiva es la propuesta

²⁰ Trujillo (2015, p., 5). Destaca que “*el relativista sostiene que las versiones de la justicia son muchas, que todas tiene el mismo valor y que se excluyen entre sí; el objetivista sostiene que se pueden distinguir versiones más o menos convincentes de la justicia (no necesariamente que haya solamente una)*.”

que ha marcado el significado de justicia social hasta nuestros días y que es “*dar a cada uno lo que le corresponde*” es decir, *en proporción a su contribución a la sociedad, sus necesidades y sus méritos personales*”. (p., 8). De modo que si se repartieran las riquezas comunes, se haría según las aportaciones particulares, lo que sería injusto es repartir estas riquezas de forma desigual sin tomar en cuenta la participación de los particulares.

Con respecto a la justicia distributiva y correctiva H. Bix (2009). En la obra (Diccionario de Teoría...) señala que Aristóteles, pensó que ambas formas de justicia reflejan un aspecto de igualdad “*siendo la justicia correctiva un regreso a la igualdad (el statu quo original) que existía entre dos partes antes de una lesión o de un enriquecimiento injusto, mientras que la justicia distributiva es la división igualitaria de partes sobre un grupo de personas.*” (pp., 149-150).

Junto a la justicia distributiva se encuentra la justicia conmutativa o correctiva, que restaura la igualdad dañada o violada, a través de retribuirla o repararla por medio de la regulación de un contrato. La diferencia entre justicia conmutativa y distributiva es que la primera se clasifica como una igualdad aritmética entre términos iguales, y la segunda se refiere una proporcionalidad geométrica entre los términos desiguales, la justicia es conmutativa cuando funciona entre partes iguales con base en la reciprocidad.²¹

El *iuspositivismo* es compatible con ideas escépticas o relativistas de la justicia o con ideas objetivistas. Orrego (2015). Señala que el *ius* como objeto de la justicia y del arte del derecho con respecto a la *lex* o regla, tiene por fin dirigir las conductas dice que “*el derecho no prescribe conductas, sino que indica objetos que se han de dar porque son lo debido a otro en una concreta relación jurídica.*”

²¹ Kurczyn y *et al.* (2005). Destacan con respecto a la justicia “*distributiva en lo que corresponde a los individuos (derechos a los satisfactores mínimos) y la legal, que se basa en lo que corresponde a la sociedad (impuestos).*” (p., 2).

(p., 48). La justicia no es simplemente un principio práctico es una virtud, es un habito.

Se piensa que los principios de justicia están vinculados con lo que las personas admitirían bajo algunas condiciones. También se ha dicho que la justicia esta relacionada con el sistema político, ya que en este sistema convergen todo tipo de pensamientos que pueden ser utópicos, o de moralidad lo importante es que esto ha provocado que se defienda la justicia. La obra (El lusnaturalismo en México en los siglos..., (s.a.). Considera que la justicia como criterio, aunque tenga el carácter de un principio práctico *“y no simplemente teórico, es un objeto ideal o ente de razón, dado que constituye un conocimiento; mientras que la justicia como virtud es un habito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia”*. (p., 19).

En el derecho mexicano encontramos la justicia legal la cual es administrada por el Estado, que rige las relaciones del poder público y la sociedad y que regula la participación del ciudadano y los deberes que tiene con los demás. La justicia social reúne en si misma todas las ideologías que se han dado de justicia, ya que su origen deriva de estos conceptos, en el caso del Derecho Mexicano del Trabajo ha previsto la justicia social otorgando al trabajador su tutela y protección logrando de esta manera establecer un equilibrio en las relaciones laborales.

Por lo que se refiere a la justicia impartida por el Estado mediante sus instituciones de las cuales se espera el ejercicio de la justicia y la equidad. Ya que el Estado de Derecho crea leyes e instituciones que funcionan para la administración de la justicia y a las cuales debe obedecer el ciudadano. La Constitución Política Mexicana contiene en sus preceptos los beneficios protectores del Estado, para el ciudadano. El gobierno se establece teniendo como base la legalidad y la legitimidad. Los funcionarios encargados de la

procuración de justicia deben regirse por los principios de legalidad y de seguridad jurídica conforme a los intereses sociales.

Procurar se dice que es el esfuerzo que se ejecuta para conseguir lo que se desea, en el caso de la procuración de la justicia laboral, se han nombrado funcionarios que procuran la defensa de los trabajadores. Los órganos de impartición de justicia laboral en México tienen una composición muy especial, ya que están integrados por representantes del patrón, los cuales son nombrados por las cámaras empresariales o por el gobierno; representantes de los trabajadores, que son designados por los sindicatos corporativos y el representante del gobierno; quien funge como presidente y es nombrado por el gobernador del Estado o por el Presidente de la República para la integración de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Instituciones encargadas de la procuración de justicia laboral en la defensa de los trabajadores.²²

La justicia desde el punto de vista jurídico, son los preceptos legales que cumplen con un propósito de justicia legislativa, la aplicación de la justicia satisface la exigencia de igualdad. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son procuradoras de la justicia laboral, cuando dictan sus laudos no tienen que someterse a formas rígidas de interpretación de las leyes laborales, sino que deben resolver en conciencia. Del artículo 841 de la Vigente Ley Federal del Trabajo a cuyo tenor dice:

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de

²² Porras (2001). Que la administración de justicia “*está a cargo de las procuradurías federal y locales de la defensa del trabajo conforme a la distribución de competencias que señala la Constitución y su ley reglamentaria.*” (p., 376).

Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Esto significa que la función de las Juntas es aplicar el Derecho Laboral que es tutelar de los derechos de los trabajadores, debido a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están más al servicio de la equidad que de lo jurisdiccional. Que en el marco de la legislación laboral la cual es tutelar de los derechos de los trabajadores, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se puede equiparar a la de los jueces de derecho precisamente por esa búsqueda de la solución práctica que muchas veces coloca a las Juntas más al servicio de la equidad que de la juridicidad. Montalvo (2015). Destaca que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son evidentemente procuradoras de la justicia laboral porque *“cuando dictan sus laudos, no deben someterse a reglas estrictas de interpretación de las normas de trabajo, sino resolver en conciencia.”* (p., 3).

En la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se llegó a la conclusión de que también es igualdad tratar en forma distinta a quienes social, económica y culturalmente son desiguales. Dávalos (2000). Señala que a partir de 1980, la Ley Federal del Trabajo adquirió coherencia y unidad *“desde entonces las disposiciones de derecho individual, colectivo y procesal, se asientan como una unidad indisoluble arraigada en los recios cimientos de justicia social del artículo 123 constitucional.”* (p., 340). El escepticismo hace pensar que entre la justicia y la equidad, la equidad no se puede poner en práctica por entero. Sin embargo Aristóteles decía que la equidad es la superación de la justicia, y la aplicación de la equidad en los conflictos laborales, ha demostrado que cuando al trabajador se le trata con justicia y equidad; regresa a rendir su trabajo más feliz.

Algo que no se debe olvidar es que sin fuerza de trabajo ningún dinero crece y que el trabajador a pesar de ser una fuente de riqueza lo mínimo que se le puede ofrecer es lo que ya se le ha ofrecido, normas legales mínimas para su

protección entre ellas debe prevalecer la justicia y la equidad. Por eso es que en la reforma de 1917, a la Constitución Política Mexicana. Rouaix (1984). Menciona que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto *“ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación.”* (p., 106).

2.10 EQUIDAD LABORAL

La equidad, en principio es la virtud de aplicar la justicia por encima de la norma legal es decir, si del análisis que el administrador de justicia haga del caso concreto observa que la aplicación de una norma legal en vez de procurar la justicia para la parte que la merece; le traería un mayor perjuicio. Entonces actuara de acuerdo con la equidad que funciona cuando el juzgador se deja guiar por el deber o la conciencia, poniendo en práctica la equidad que en este caso sería la desviación de la aplicación estricta de la norma aplicada al caso concreto.

El administrador de justicia podría inclinarse hacia lo más equitativo de la ley, al desechar la aplicación demasiado rigurosa de los términos en que esta concebida ésta. Ya que la aplicación de la equidad por los juzgadores llena las lagunas de la ley. H. Bix (2009). En la obra (Diccionario de Teoría...). Considera que el principio básico de la equidad se refiere *“a la desviación del estricto cumplimiento de las normas en atención a la “justicia verdadera” o la “justicia ideal (en contraste con la “justicia legal” –que es una justicia de acuerdo con la estricta aplicación de las normas sancionadas-).”* (p., 93).

Esta idea de equidad se remonta más o menos a la época Aristóteles (en la *Ética para Nicómaco*). El ideal de la equidad se relaciona también con el precepto jurídico de *Ulpiano* en sus *Tria Praecepta Iuris* (tres principios del derecho) y el *suum cuique tribuere* (dar a cada uno lo suyo). Para Ferrer, Martínez y Figueroa (2014). El *“término equidad (del latín aequitas, de aequus, “igual”; del griego*

επιεικεία, virtud de la justicia del caso en concreto) puede definirse como la: “bondadosa templanza habitual”, la propensión a dejarse guiar por el deber o por la conciencia, más que por la justicia o por la ley escrita, o como la justicia natural, opuesta a la ley escrita.” (p., 638).

La relación entre la justicia y la equidad nos obliga a determinar su naturaleza, en este caso la reciprocidad existente en ambas lleva a la conclusión que son principios que no pueden actuar por si solos, ya que el concepto de justicia como dijo Kelsen es difícil determinarlo de manera concreta. La equidad por decirlo así es la aplicación de la justicia de manera más completa.

Es preciso entender por equidad una justicia que considere los hechos de manera individual y particular en cada caso. La equidad sirve para corregir las desigualdades al aplicar la ley general o integrarla en cada caso. Ferrer y *et al.* (2014). Señalan que la equidad es un principio de justicia relacionado con la idea de igualdad sustantiva “y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias.” (p. 639).

Uno de los principios que rigen el Derecho Laboral es la equidad, se ordena que el juzgador se conduzca durante su actuación con equidad dictando resoluciones que favorezcan los derechos laborales del trabajador, en este caso no dice que se modifique una ley justa en razón de la equidad ya que lo normal es que sean los tribunales quienes apliquen la equidad en función de la justicia. Álvarez (1980). Destaca que “la equidad es la parte mejor de la justicia, decía Aristóteles, y tiene como fin la corrección de la ley en el supuesto de que no pueda ser aplicada por causa de su universalidad.” (p., 29).

Una característica de la equidad es que se le considera un principio con calidad jurídica, cuya función esta en primer lugar de importancia en la aplicación del derecho. Es uno de los principios generales del derecho y tiene el papel de

integración del derecho para llenar las lagunas del mismo, es un principio corrector de las insuficiencias de la ley, y de su interpretación. Tenopala (2003) Señala que:

La equidad según ESCRICHE es la moderación del rigor de la ley, atendiendo más á la intención del legislador que á la letra de ella. Esta equidad, que debe ser la regla de justicia, debe preferirse a las disposiciones de la ley cuando la cuestión que se va á juzgar no está decidida expresamente en ella, ó cuando el sentido y las palabras de la ley admiten alguna interpretación á causa de su ambigüedad. (pp., 43-44).

Equidad es igual a justicia pero entendida como un principio que obtiene la aplicación de la justicia donde la ley no alcanza este propósito, se podría decir que lo justo y lo equitativo son lo mismo pero que aún mejor es lo equitativo debido a que endereza lo justo legal eso hace que lo equitativo sea mejor que lo justo legal, la equidad es sinónimo de determinada actitud a la hora de regir las relaciones entre las personas. Cavazos (1998). Considera que la equidad es el criterio racional que *“consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.”* (p., 49).

La equidad constituye una fuente real y no formal del Derecho del Trabajo, debido a que determina la aplicación y contenido de la justicia al caso concreto, al dictar el juzgador las normas necesarias que serán tomadas en cuenta al resolver sus fallos hará que éstos sean equitativos; su actuación equitativa también servirá para llenar las páginas de la ley. Lo que afirmaba Aristóteles de Estagira, respecto a que la equidad es una especie de justicia, y no un sinónimo.

Entonces se puede decir que la equidad es un criterio correctivo de lo que se puede llamar justicia. Es equitativa la decisión individual aplicada a lo especial de cada caso. El Derecho Mexicano del Trabajo, como todo derecho es resultado de una Constitución social y por ende tiene principios protectores de origen social.

Álvarez (1980). Señala que sus principios están orientados hacia la justicia debido a *“una Constitución social cuyos principios orientados por la justicia por el reconocimiento de los desiguales, obliga a interpretarse, aplicarse e integrarse con equidad en orden de la justicia social.”*²³(p., 33).

En la Constitución La equidad se percibe de manera indirecta, ya que en el Artículo 123 de la Constitución, se ordena que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conozcan de los conflictos suscitados en las relaciones entre trabajadores y patrones. Y la Ley Federal del Trabajo, señala que sus funcionarios deben conducir los procesos laborales con equidad, de modo que no son tribunales de cualquier clase ya que la aplicación de la equidad en éstos; es lo que los distingue. Por esta vía la equidad se incorpora al Derecho del Trabajo, además de normar el proceso en las Juntas y su procedimiento. En varios preceptos en la vigente Ley Federal del Trabajo, se menciona expresamente la equidad como un principio general del Derecho del Trabajo. Los artículos 17 y 31 a cuyo tenor dicen:

Artículo 17.- *A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*

Artículo 31.- *Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.*

²³ Galindo (s. a.). Considera que en este caso la equidad sirve para *“comprobar, para corroborar que se ha llegado a captar esos principios y que la norma individualizada que ha creado el juez para resolver el caso concreto se ajusta a la armonía del sistema y a la justicia del caso particular.”* (p., 80).

De lo que se infiere que se creó un Derecho del trabajo, que además de ser tutelar de los derechos del trabajador reconociera la desigualdad entre las partes, es decir un derecho equitativo. Los principios generales del derecho como son la equidad, la analogía *juris*, son importantes para el proceso laboral. Tenopala (2003). Destaca que de las definiciones anteriores se deduce que:

Primero, que la equidad siendo justicia no es lo justo legal, que la ley puede no ser justa, porque siendo general y abstracta, no comprende, en su extensión, todas las circunstancias que en los casos individualizados a los que la norma se aplique, constituyen excepciones, siendo misión del juzgador corregirla, adecuarla, completarla, como lo haría el legislador si estuviera presente para hacerla justa.” Segundo, que la equidad tiene un doble aspecto jurídico: como fuente del derecho y como instrumento de su interpretación, en el primer caso, completa o complementa la norma general con las excepciones del caso individual; en el segundo, puede aplicarla con el espíritu auténtico que inspiró al legislador en su creación, es en este sentido que laboralmente tienen mayor aplicación. (p., 44).

La procuración de la justicia y la equidad es una justificación del Estado para tutelar los bienes jurídicos del hombre, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la encomienda de la aplicación efectiva de los principios constitucionales de equidad y de justicia los cuales protegen al gobernado. Con referencia a que la administración de justicia es el fin primero del Estado y que la equidad es la parte mejor de la justicia según Aristóteles, y que la superación de la justicia es la equidad. Se desprende entonces que en materia laboral los principios de justicia y equidad son reguladores de la función jurisdiccional, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por ende se puede inferir que en la conciliación laboral si se aplican estos principios.

MARCO COMPARATIVO

CAPÍTULO III

3. LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL COMPARADO

A nivel internacional existen diferentes formas mediante las cuales se clasifican los medios de solución de los conflictos laborales, en primer lugar sería el órgano internacional que conoce del conflicto y en segundo su naturaleza jurídica o su jurisdicción. De acuerdo con esto se crearon instancias especializadas que resolvieran los conflictos obrero-patronales tomando en cuenta estas formulas. A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, la administración pública internacional comienza a interesarse en los conflictos laborales, esto lleva a la creación de algunas oficinas en materia del trabajo en los ministerios de agricultura; de economía y otras instituciones que no estaban especializadas en esta rama del derecho.

En los inicios del siglo XX, se crearon organismos especializados en el área laboral. El propósito de contar con instancias que dirimieran los conflictos del trabajo, provoca la creación de leyes e instancias encargadas de resolver las controversias laborales en casi todos los países latinoamericanos. Ya sea a través del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial o ambos los países comienzan a participar en la administración de justicia por medio de sus instituciones encargadas de aplicar el Derecho del Trabajo.

Con este fin se integran tribunales especializados en materia laboral, tribunales unipersonales, y uno de integración tripartita. Cavazos (1998). Considera con respecto al Derecho del Trabajo a nivel internacional que *“El Derecho Internacional Público repercute constantemente en el Derecho laboral al prescribir por conducto de la Organización Internacional del Trabajo convenciones de carácter general.”* (p., 36). El Derecho Internacional Privado, interviene en la

forma de regular los contratos celebrados por los trabajadores mexicanos para realizar trabajos en el extranjero o por trabajadores extranjeros que vinieran a trabajar a México. Con respecto al proceso laboral el derecho procesal General (Derecho común) era supletorio del Derecho Procesal del Trabajo Internacional, ya que se aplicaban sus leyes y normas a las controversias obrero-patronales.

El Pacto de la Liga de Naciones creó como instrumento legal para regir su funcionamiento el Tratado de Versalles, el cual disponía entre otras normas las que regirían a la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919. Dávalos (1990). Destaca que en la Parte I, del Tratado de Versalles *“en el preámbulo, definió como objetivos de la Liga los de fomentar la cooperación entre las naciones y garantizarles la paz y la seguridad.”* (p., 46). En el apartado XIII del Tratado se incluyó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).²⁴ El proceso para la elaboración de las leyes y las normas internacionales del trabajo es muy especial, ya que en éste participan los países miembros, los representantes de los empresarios y los representantes de los trabajadores

Los argumentos fundamentales por los que se creó la Organización Internacional del Trabajo, eran promover la justicia social principio necesario y base de la paz universal, debido a que era notoria la injusticia social y la miseria en la que vivía el trabajador. El objetivo principal de esta Institución, son los derechos mínimos de los trabajadores, los cuales deben estar ordenados jurídicamente en los Estados integrantes que conforman este organismo. Esto hizo patente la necesidad de un cambio a nivel internacional, se decía que el país que se abstuviera de crear leyes laborales y tratara a sus trabajadores de forma inhumana, obstaculizaría el crecimiento económico y social en el mundo. La

²⁴ Cabrera (1997). Señala que se le encomendó a esta institución *“la misión de mejorar aquellas condiciones de trabajo que, por el grado de injusticia, miseria y privaciones que entraña para un gran número de personas, constituyen una amenaza para la paz y la armonía universales.”* (p., 48).

Organización Internacional del Trabajo, fue creada para lograr estos fines, y para traer justicia a las relaciones obrero-patronales.

La Organización Internacional del Trabajo buscaba por un lado crear leyes y normas que protegieran los derechos universales de los trabajadores y por el otro, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, los Convenios y Recomendaciones; cumplirían su meta fundamental que era la declaración universal de los derechos del trabajo. Las demás leyes internacionales fueron creadas con el mismo propósito, en la Declaración de Derechos Sociales del Tratado de Versalles, se explica que su principio fundamental es que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía. En La Carta de las Naciones Unidas, se afirma que el derecho del trabajo no existe en regímenes donde no hay libertad laboral.

Los preceptos de la Organización Internacional del Trabajo, son los Tratados Internacionales que para su aprobación los Estados que son miembros de esta organización deben ratificarlos. Por lo que respecta a las Recomendaciones y los Convenios estos son muy parecidos, ya que su contenido es semejante. Es importante su creación porque de las Recomendaciones y los Convenios se extraen normas que dirigen la política en materia laboral.

En la Declaración de Filadelfia. Se ordenan normas concretas aplicadas al derecho del trabajo y se prepara un sistema de acción social que logre que la forma de vivir de los hombres sea mejor.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre. Se emite con el fin de normar los derechos naturales del hombre, de esa manera el Derecho del Trabajo se desprendería de los derechos inalienables del hombre y se lograría por fin traer respeto a la dignidad humana. Ya que ordena que los trabajadores tienen derecho al trabajo y a que se les otorgue durante el desarrollo de éste, condiciones equitativas y protectoras.

Se habla por primera vez del Derecho Internacional Latinoamericano del Trabajo en 1923 en Santiago de Chile, en esa ocasión se ratifica que el trabajo no es ni debe tomarse como una mercancía. Para 1948, se aprueba la Carta de la Organización de Estados Americanos, con la participación de México, que logra que se incluya un capítulo referente a las normas sociales cuyo contenido está fundado en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Incluida en las leyes laborales internacionales se encuentra la conciliación que se ha ordenado como medio de solución a los conflictos entre el obrero y el patrón a nivel internacional. Al igual que en México, la tutela y protección de las leyes laborales estaban dirigidas al trabajador y sus derechos. En los Tratados Internacionales, el ordenamiento laboral y las constituciones políticas de los países se refleja el deseo de dar protección jurídica laboral al trabajador.

La conciliación laboral, como una solución extrajudicial a los conflictos laborales es un beneficio tanto para el trabajador como para los patrones, el sistema judicial también se beneficia al disminuir la cantidad de conflictos de orden laboral. Ciudad R. (2011). Señala que la finalidad de la conciliación previa “*es evitar el proceso judicial con el objeto de solucionar la controversia con el máximo de celeridad y con el menor costo posible.*” (p., 84). Al igual que en la legislación laboral mexicana, la conciliación es propuesta para que la solución de los conflictos obrero-patronales sea rápida y eficaz.

Dejando a salvo los intereses de ambas partes en el caso de no llegar a una solución mediante la conciliación, se prosigue con el juicio laboral. La conciliación es un ordenamiento jurídico, que sólo busca el acercamiento entre las partes sin que estas tengan que renunciar a sus derechos. No obstante la rapidez con que la conciliación puede solucionar las controversias laborales. Ciudad R. (2011). Destaca que no puede equivaler “*a recortar o suprimir las garantías procesales o los trámites esenciales que cualquier procedimiento judicial ha de respetar para ser reconocido como tal.*” (p., 49).

La protección de los derechos laborales debe ser una garantía para el trabajador ya que la justicia laboral tiene que garantizar sus derechos, claro esta respetando también los derechos de los patronos. Con ese fin fue creada la Organización Internacional del Trabajo, esta institución protege los derechos de los trabajadores a nivel internacional. Gamboa (2008). Señala que su importancia radica en su objetivo, que es la protección de *“los derechos mínimos de todo trabajador, que deben reflejarse en el marco jurídico de cada Estado integrante de dicho organismo.”* (p., 57). De modo que el derecho laboral comparado señala los avances que en materia de legislación laboral, se van dando a nivel internacional y la forma en que estas leyes se van aplicando.

3.1 ARGENTINA

En 1905 en Argentina se creó su primera legislación laboral, esta ley tenía que ver con otorgar a los trabajadores el día domingo para descansar, de hecho así se llamaba Ley del descanso dominical (Ley 4.661, del 6 de septiembre de 1905). Estableciéndose el descanso semanal en domingo, en la capital de Argentina. Esto provocó que los legisladores argentinos se interesaran en crear diversas leyes en materia laboral. Villasmil (2015). Considera que *“la República Argentina fue de los pocos países de América Latina que no tuvo un código del trabajo o una ley general consolidada sobre la materia.”* (p., 211).

Es así que, para cada norma laboral se dictaba una ley por ejemplo, La Ley 5.291, del 14 de octubre de 1907, la cual regulaba el trabajo de mujeres y niños; Se preveía la seguridad social mediante la Ley 9.511, del 2 de diciembre de 1914, que ordenaba el no embargo de los salarios y los derechos de los trabajadores en cuanto a las jubilaciones y las pensiones; El ordenamiento que regulaba cuando el trabajador sufría accidentes el cual se publicó el 11 de octubre de 1915. (Ley 9.688 sobre accidentes de trabajo) el trabajo a domicilio estaba regulado por la Ley 10.505, del 8 de diciembre 1918. También se crearon normas laborales de protección a las mujeres embarazadas, la Ley 11.933, del 15 de octubre de 1934,

normaba los derechos de las empleadas y obreras de empresas particulares cuando se embarazaban. Por medio de las leyes que se iban creando se ordeno que en todas las empresas a cada trabajador se le proveyera de una silla con respaldo para sentarse, la Ley 12.205, del 25 de septiembre de 1935, se le conoció como la "Ley de la Silla". Y la Ley 11.544, promulgada el 12 de septiembre de 1939, que establecía una jornada máxima de ocho horas.

Para 1991 se creó la Ley Laboral N° 24.013 de fecha 5 de diciembre de (1991) de acuerdo con el Centro de Documentación e Información (InfoLEG) de la Nación Argentina, de su artículo 5° se desprende que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sería la autoridad que aplicaría la ley en comento y que otra de sus funciones radicaría en elaborar el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional. Delegando facultades de policía debido a la aplicación de las políticas ordenadas por dicha ley y por los convenios acordados con las provincias. Del Artículo 6°, de esta ley se desprende que:

Artículo 6°. *El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá un mecanismo de coordinación interministerial para facilitar la aplicación de esta ley que asegure una fluida información, la adopción de criterios comunes y una adecuada ejecución de las medidas.*

Fue el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien propuso este método de comunicación. Con respecto a la Constitución Argentina de (1994). Es muy similar a la Constitución Política Mexicana, ya que también es protectora de los derechos de los trabajadores, esto se desprende del artículo 14 bis-, el cual señala que sea cual sea el tipo de trabajo que el trabajador desarrolle; gozará de la protección de las leyes. Otorgándole al trabajador condiciones decorosas y equitativas de trabajo que equivale a: descanso y vacaciones pagados, salario justo, igual pago por igual trabajo, protección contra el despido, organización sindical libre y celebrar convenios colectivos de trabajo. En caso de conflicto ocurrir a la conciliación y al arbitraje, y el derecho de huelga.

La seguridad social otorgada por el Estado sería de carácter irrenunciable e integral, seguro social obligatorio que sería administrado por las entidades que tendrían autonomía económica y financiera, familias protegidas de manera integral; vivienda digna. En el Código Sustantivo del Trabajo de (2012) de la Nación Argentina de su artículo 9º, se desprende que:

Artículo 9o. *Protección al Trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.*

No sólo en México se ha experimentado demora en la aplicación de la justicia en los conflictos laborales, por exceso de trabajo. Las condiciones con respecto a la resolución de los conflictos laborales en Argentina, eran similares antes de incluir la conciliación en el proceso laboral. Era necesaria la intervención de un funcionario que auxiliara a las partes en el conflicto y les propusiera un medio alternativo de solución a su conflicto más rápido y expedito como lo es la conciliación. Nisimblat (s.a.) Destaca que *“En Argentina, la Ley 24573 de 1995, creó el sistema de Mediación y Conciliación Civil y Comercial y posteriormente se implementó el sistema de Conciliación Laboral como una instancia prejudicial obligatoria para poder acudir ante los jueces y tribunales.”* (p., 9).

Con referencia a como se implemento la conciliación laboral en Argentina, la Ley 24.635 y su reglamentación, el Decreto Ley 91/98 se crearon como fundamento normativo en las controversias laborales; la conciliación laboral bajo estos preceptos comenzó a aplicarse en la Ciudad de Buenos Aires. Villar (2014). Afirma que el proceso de la conciliación laboral era de carácter previo y obligatorio *“a la acción ordinaria en materia de reclamos individuales y plurindividuales, referido al campo del Derecho Laboral en su totalidad.”* (p., 2). La utilidad que había aportado la conciliación laboral como medio alterno de solución de los

conflictos en las áreas Mercantil y Civil, provocó que se le diera mayor importancia a la conciliación en materia laboral, por lo cual se crearon 25 instituciones judiciales independientes del Poder Ejecutivo, con competencia en el fuero laboral. Entre ellos estaba el Poder Judicial de la Nación y 24 más ubicados en cada una de las provincias.

En cuanto al carácter coactivo de la conciliación laboral en Argentina, Bensusán y Alcalde (2013). Señalan que se creó un sistema de conciliación obligatoria en el ámbito del Poder Ejecutivo *“para los conflictos de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, restringida a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.”* (p., 5). La característica normal es que en la conciliación laboral debe intervenir un tercero imparcial que represente al Estado, lo que la tipifica como un medio alternativo de solución de los conflictos laborales. Gómez (2014). Afirma que *“la conciliación como método de autocomposición, puede ser facultativa u obligatoria, según que el sometimiento a dicha instancia dependa de la voluntad de las partes o le sea impuesta por la ley.”* (p., 132).

En el derecho laboral Argentino, la intervención como conciliador en materia laboral se otorga a los jueces del trabajo, los que al aplicar las leyes laborales vigilaran también la aplicación de la justicia mediante la conciliación. Las controversias del derecho laboral en Argentina, son resueltas por Tribunales de Trabajo a cargo de jueces de derecho.²⁵ Con la inclusión de la conciliación en el proceso laboral el Estado, busco la satisfacción jurídica de las partes en conflicto. Gómez (2014). Señala que en el derecho laboral argentino, la facultad de conciliar *“se confiere a los jueces de trabajo, quienes en la aplicación de la ley, habrán de aspirar, sobre todo, al logro de la justicia.”* (p., 131). Este acercamiento de las

²⁵ De Buen (1998). Opina que la conciliación se aplica en base a una estructura judicial *“en dos instancias, o sea, la originaria de primer instancia a cargo de un juez, y la de segunda instancia o de apelación, a cargo de una organización colegiada, también como jueces.”* (p., 101).

partes con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio, era considerado como un simple procedimiento de avenencia.

En Argentina también se han creado instituciones como los Tribunales Colegiados de única instancia, los cuales rigen sólo en la ciudad de Buenos Aires, estos tribunales están facultados para llevar a cabo un procedimiento de conciliación; la cual las partes tienen que resolver ante un juez de derecho. También son un puente para mantener comunicación entre los conciliadores y las instituciones del trabajo.

Con la inclusión de la conciliación en materia laboral en Argentina, se tuvo también que implementar un sistema operativo para agilizar los conflictos laborales que se iban presentando. El cual se programó mediante una red on line que conectaba al Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) y cada uno de los 188 conciliadores designados por los Ministerios de Justicia y Derechos Humanos, y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación. El uso de este sistema por internet favoreció la rapidez con que son atendidos los conflictos laborales que se presentan, y también sirve para turnar la controversia al conciliador correspondiente.

En la obra Manual de Procedimientos correspondiente a la Dirección del Servicio de Conciliación Obligatoria (SECLO) (2004). Se señala que el conciliador laboral recibe vía red on line, los datos necesarios de asignación del conflicto laboral *“para celebrar la primer audiencia. Los mismos constan del contenido definitivo de la solicitud de inicio, la fecha y hora de la audiencia sorteada. El conciliador verifica los datos recibidos.”* (p., 25). Si del análisis que el conciliador hace de los datos recibidos están correctos, se continúa con el procedimiento conciliatorio.

No es una prioridad para el conciliador entrar al fondo del asunto cuando asiste a las partes, debido a que su función no es la aplicación del derecho sino buscar una amigable composición entre las partes. Con respecto a la primera

audiencia laboral en la que la conciliación será el punto principal de acercamiento entre las partes, sus abogados y el conciliador laboral designado, una vez que están reunidos todos los elementos para la celebración de esta audiencia; se da inicio a la negociación establecida por la Ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria y Previa. De modo que una vez que se acredita la personalidad de las partes, el conciliador los invita a pasar a una Sala de Reuniones en la cual el conciliador explica las normas que se aplicaran al procedimiento.

En la que una vez que la parte requirente escucha la propuesta, se dará la palabra a la parte requerida. Si no se llega a un acuerdo conciliatorio, entonces se solicita una nueva audiencia para analizar lo reclamado o se pide analizar ya sea con la parte requirente o con la parte requerida, presentar o no una propuesta de negociación; por último se pide se cierre la audiencia por no haber acuerdo. Si hay acuerdo conciliatorio entonces el conciliador elabora un Acta Formal, en la que se fija la fecha de pago y la envía al SECCLO (Servicio de Conciliación Obligatoria).

La conciliación laboral en Argentina, tiene como característica la prudente actitud del conciliador, ya que sus comentarios de solución al conflicto no son obligatorios y así lo expone; la participación del conciliador y los buenos oficios que proponga tienen que ir acompañados de equidad. Es destacable la utilidad del sistema operativo en la red on line, ya que las partes mantienen estrecha comunicación entre estas, el Conciliador y el órgano de Control. De esta manera se crea la etapa conciliatoria que es previa y obligatoria, buscando resolver de manera amigable el conflicto jurídico laboral.

Lo que se logra en esta etapa es el acercamiento de las partes, del cual se espera un buen acuerdo. Las estadísticas muestran lo útil que ha sido para la administración de justicia en Argentina la conciliación laboral. La conciliación como medio de solución de los conflictos en la materia y como una etapa previa y obligatoria al juicio, ha cumplido de alguna manera el propósito para el que fue

incluida en su ordenamiento jurídico. Y la aplicación del sistema operativo en la red on line, ha facilitado en gran manera su aplicación.

3.2 ESPAÑA

Los antecedentes de la conciliación como medio de solución de los conflictos en España, se remontan al Fuero Juzgo (Forum Iudicium) en aquél tiempo a los conciliadores se les conocía como "*pacis adsertores*" o "*mandaderos de paz*", el Rey los enviaba con el propósito de que buscaran la avenencia entre las partes de un conflicto. La función de los "*pacis adsertores*" no era permanente ya que sólo era nombrados para casos concretos, esto era, porque sus leyes prohibían las negociaciones o transacciones una vez iniciado el juicio.

El nacimiento de la conciliación en España es producto de las Ordenanzas de Burgos y de Sevilla, en ambos casos se trataba de conciliaciones voluntarias que se presentaban ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, las cuales estaban reguladas en el capítulo XVII de la Ordenanza de Burgos de 1495 y capítulo XII en la de Sevilla. Para el año 1737, se ordeno la obligatoriedad de la conciliación en las Ordenanzas de Bilbao, la cual se dirimía ante el Prior y los Cónsules; sólo cuando las partes estaban conformes.

Del texto de las Ordenanzas de Bilbao, se desprende que las partes harían una exposición de manera verbal de sus acciones y excepciones, después se intentaría la conciliación y de no llegar a un acuerdo se admitirían los escritos. Esta etapa conciliatoria era previa a la admisión de la demanda. En los años subsecuentes de 1766 y 1784, la conciliación se tenía que llevar antes del juicio laboral, se estableció que la conciliación fuera obligatoria. La Constitución de Cádiz de 1812 (conocida como Constitución Gaditana) tenía como título original Constitución Política de la Monarquía Española, la cual contenía preceptos específicamente para la conciliación en el capítulo II del título V, que es un antecedente directo de la conciliación.

En el Reglamento de las Audiencias y Juzgados de Primera Instancia, del 9 de octubre de 1812, se regulo el procedimiento de la conciliación y su obligatoriedad. Fue la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 la primera ley laboral que fue objeto de aplicación efectiva en el derecho laboral español, de la cual se tiene conocimiento que es del primer mes del primer año del siglo XX. Sin embargo para el año de 1908 aun no se habían nombrado jueces laborales en España.

Esto provocó que se emitiera la Ley de 19 de mayo de 1908, que ordenaba la creación de tribunales laborales con un jurado de cuatro miembros de los cuales dos eran elegidos por asociaciones patronales y dos por asociaciones obreras, el cual era presidido por un presidente de carrera judicial. Sin embargo esta ley se reformo por la Ley de fecha 8 de julio de 1912, otorgándole a estos tribunales facultades para la prevención y conciliación de los conflictos.

El 27 de noviembre de 1931 se promulgo la Ley de Jurados Mixtos, que también funcionaban de manera paritaria y cuyas funciones eran de legislación y conciliación, sin embargo los Tribunales Industriales siguieron funcionando. La Ley de 13 de mayo de 1938, de la cual se desprende que se decreto que los Jurados Mixtos y los Tribunales Industriales ya no funcionarían y en su lugar los que tendrían competencia para resolver las controversias laborales serían los Magistrados del Trabajo, provocó la necesidad de crear la Magistratura del Trabajo por Ley de 17 de octubre de 1940. Y con respecto a los derechos sociales del trabajador, en la Constitución Española de 1978 en su artículo 35, se señalan estos derechos a cuyo tenor dice:

Artículo 35.-

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su

familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

En el Boletín Oficial del Estado, Número 32 de fecha (6 de febrero de 1979), se publicó la siguiente Ley (Jefatura del Estado, Ley 3392). La cual ordenaba lo siguiente en el Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, Ley 3393 sobre la Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. La Ley 3393, de la cual se desprende que *“La conciliación es igualmente una institución que se ha revelado siempre eficaz y si se limita a las materias donde la transacción es posible no merma en absoluto los derechos y garantías de los interesados.”* (p., 36). Esta Ley expone que en un orden social en el que se busca la justicia en los conflictos laborales, se requiere de una rápida solución, motivo por el cual se creó esta ley. Cuyo fin era solucionar los conflictos obrero-patronales por medio de la conciliación.

En la ley del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (Ley 3393) publicada en el Boletín Oficial del Estado, Número 32 de fecha (6 de febrero de 1979). De sus artículos primero y quinto, se desprende el carácter con el que funcionaría este organismo, en primer lugar sería un organismo autónomo que estaría adscrito al Ministerio de Trabajo. En segundo lugar se regiría por la Ley de 26 de diciembre de mil novecientos cincuenta y ocho, la cual ordenaba el Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas, y por la Ley General Presupuestaria de cuatro de enero de mil novecientos setenta y siete. Este instituto contaba con facultades de mediación, arbitraje y conciliación. De su artículo quinto se desprende que la Conciliación obligatoria sería una etapa previa para la presentación de cualquier demanda laboral ante la Magistratura de Trabajo, en la cual el acto de conciliación se celebraría ante un funcionario Licenciado en Derecho, proveniente del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En el año de 1979 se crearon los Tribunales Arbitrales y Laborales en España, el Real Decreto-Ley 3393, de 26 de enero de 1979, creó los Tribunales Arbitrales Laborales en todas las cabezas de provincia y localidades en las que existieran los jueces de trabajo. Para 1980 se legisló el Estatuto de los Trabajadores de fecha 10 de marzo la Ley 8/1980, también la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por el Real Decreto 1568/80 de fecha 13 de junio; siendo supletoria esta ley de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Se ordenó también la creación de los Juzgados de lo Social previstos en la Ley Orgánica 67/1985 de fecha 1º de julio del Poder judicial y la Ley 7/1989, de 12 de abril de 1989, estos organismos sustituyeron a la Magistratura del Trabajo. Con referencia a la forma en que se presenta la conciliación para prevenir un juicio laboral, esta se puede dar de oficio cuando el tribunal considere que las partes pueden llegar a un convenio amistoso o porque la solicite la parte interesada.

Este tipo de conciliación es la que es considerada como preprocesal o preventiva, Fairén en la obra Figuras Extra Procesales de Arreglo de Conflictos: la Conciliación, la Mediación, el Ombudsman. (s. a.). Destaca que *“En el Decreto-Ley de Procedimiento Laboral de 27 de mayo de 1990, La presentación de la solicitud de conciliación, suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción.”* (pp., 881-882). Del artículo 65-1 de la Ley de Procedimiento Laboral, se desprende que en la caducidad al día siguiente se continúa con el juicio si en la conciliación intentada no se llegó a ningún acuerdo o si no se celebra el intento de conciliación después de quince días. Y del artículo 65-2, se desprende que si después de 30 días no se acercan las partes para intentar la conciliación de su conflicto, entonces se da por cumplido el trámite y por concluido el procedimiento. Y en el caso de no comparecer el demandado según el artículo 66-3 de la Ley de Procedimiento Laboral, la conciliación se tiene por intentada pero sin efecto.

También se crearon leyes conciliatorias en las que estaba incluida la mujer como parte integrante del sector laboral. Así surgió la conciliación de la vida

laboral y familiar, ya que antes de la creación de estas leyes a la mujer sólo el esposo le podía permitir trabajar mediante extenderle un documento denominado “licencia marital” y por ejemplo, en el caso de que la mujer contrajera matrimonio el patrón le suspendía el contrato de trabajo; debido a las Clausulas del Celibato. Todo esto sucedía porque no se permitía que la mujer trabajara ya que tenía la noble labor de cuidar a su familia. Lo que se buscaba con estas normas era arrancar a la mujer del servicio voluntario por el trabajo en las fábricas, ya que como mujer casada tenía responsabilidades familiares.

La Ley de Conciliación 19/1999 y la Ley de Igualdad Nacional del año 2007, representaron un gran apoyo para los sindicatos y en lo general para los trabajadores, cuando se trataba de demandar a los patronos ante los tribunales determinados. En la obra Informe “El Tiempo de los Derechos”, núm. 2 (2010). Se señala que los *“derechos asociados a la conciliación y negados por la contraparte empresarial. Hasta fechas recientes, muchas mujeres no agotaban la baja por maternidad por las presiones y para hacer mérito en la empresa y poder promocionar.”* (p., 3). Esto lo hacían para no perder su empleo y ascender de puesto, ya que las mujeres que resultaban embarazadas eran dadas de baja por el patrón.

El 12 de diciembre de 2011, entró en vigor en España, la Ley de la Jurisdicción Social, aprobada por el Real Decreto. Ley 36/2011, de 10 de octubre. Este ordenamiento deroga la Ley de Procedimiento Laboral, sin embargo el ordenamiento jurídico para la conciliación laboral en España, sigue el mismo procedimiento con algunas salvedades, ya que para el proceso laboral se ordena como requisito previo al inicio del juicio laboral; que se celebre un acto conciliatorio entre el actor y el demandado. En el Boletín Oficial del Estado Número 36, de fecha (11 de febrero de 2012) se publica la Ley 2076, de la Jefatura del Estado, Real Decreto-Ley (3/2012). El cual reforma algunos aspectos de la conciliación laboral, se señala el motivo de su reforma diciendo que *“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo*

laboral español.” Del artículo 22, de la Ley de la Jefatura del Estado, Real Decreto-Ley (3/2012). Se desprende la evitación del proceso, y en el apartado 1 del artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, se desprende lo siguiente:

Artículo 64.- 1. *Se exceptúan del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa u otra forma de agotamiento de la misma, en su caso, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores.*

Las estadísticas en España muestran que en casi el cincuenta por ciento de los conflictos individuales de trabajo que se presentaron fueron resueltos por la vía conciliatoria. No obstante el éxito de la conciliación laboral en España, en opinión de Ciudad R. (2011). Resulta necesario que se dicten disposiciones complementarias “*y se dote del presupuesto respectivo a los Ministerios de Trabajo, para la instauración de un eficiente y profesionalizado sistema administrativo de conciliación.*” (p., 85).

El propósito es que se ponga en práctica la conciliación en los lugares en los que sea posible, y dotar de facultades a las instituciones respectivas por Acuerdo de Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia, y se ordene la conciliación obligatoria como un trámite previo a juicio. La conciliación obligatoria una vez acordada toma el carácter de sentencia firme y definitiva. De modo que una vez celebrado el convenio si el demandado no cumple con éste, el trabajador puede pedir su ejecución forzosa, mediante proceso.

3.3 COLOMBIA

El Derecho del Trabajo en Colombia tiene sus inicios en el año de 1900, ya que en diferentes leyes se otorgaba el descanso laboral y los días de fiesta

religiosos aunque no eran remunerados. Para el año de 1908 se dictaron normas en la Junta de Higiene, para la protección de los obreros que laboraban en las fábricas de jabón y en el año de 1915 se creó la Ley 57, que regulaba la reparación de los accidentes de trabajo. En 1919 se dictó la Ley sobre Derecho Colectivo y para el año de 1920 se creó la Ley 21, sobre Conciliación y Arbitraje, esto hace necesario que en 1923 se ordene la creación de la Oficina General del Trabajo.

En 1945 se dictó la Ley Sexta, de la que se desprende la autonomía del Derecho del Trabajo, la cual señala dentro de su campo legal; al contrato de trabajo. Para el año de 1946 se ordena que la Corte Suprema del Trabajo cambie de nombre y se le llame Tribunal Supremo del Trabajo, sin embargo en el año de 1957, se reemplaza al Tribunal Supremo del Trabajo por la Sala Laboral de la Suprema Corte de Justicia de acuerdo con el Decreto N° 1 de 15 de enero de 1957.

También los Tribunales Seccionales del Trabajo sufrieron cambios transformándose en Salas Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, mientras que los juzgados laborales funcionaban como juzgados de circuito o de círculo rigiéndose por la jurisdicción ordinaria. Los Constituyentes y los Legisladores, crearon leyes para que los trabajadores y las controversias que se presentaran en materia laboral, disfrutaran de protección especial. En el artículo 9° del Código Sustantivo del Trabajo, se señala:

Artículo 9o.- Protección al trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Al igual que en México, se otorga como parte de la protección tutelar del Estado colombiano hacia el trabajador un mínimo de derechos y garantías. Como se desprende del artículo 13, del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 13.– *Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno, cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.*

La Constitución Política de Colombia, se creó con el fin de asegurar a la ciudadanía la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, la libertad y la paz. Y los principios constitucionales laborales establecen igualdad de oportunidades para los trabajadores. La Constitución colombiana en su ordenamiento también protege y tutela los derechos del trabajador, de su artículo 25, se desprende que:

Artículo 25. *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

Con referencia a la conciliación del artículo 116 de la Constitución Política de Colombia, en su párrafo 4º se desprende que los particulares se pueden investir como funcionarios administradores de justicia, como conciliadores o como árbitros de manera breve; serán nombrados por las partes para emitir sus resoluciones en derecho. El elemento objetivo de la conciliación cobra validez siempre y cuando se trate de asuntos de trabajo que puedan ser sometidos a transacción y aunque en un momento dado el trabajador puede conciliar su controversia laboral, la ley laboral señala que sus derechos son irrenunciables. Las autoras Muñoz y Vázquez (2010). Consideran con respecto a los derechos irrenunciables del trabajador que son los siguientes:

La irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. (p., 106).

Del artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, se desprende que las normas que regulan el trabajo tienen:

Artículo 14.- *Carácter de orden público. Irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.*

Quiere decir que el objeto de la conciliación en materia laboral únicamente se refiere a derechos indeterminados o controvertidos y que por ende se pueden transigir o renunciar. El Ministerio del Interior y de Justicia (2007). Destaca que en términos generales, serán conciliables *“todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley (art. 65, Ley 446 de 1998 y art. 19, Ley 640 de 2001)”*. (p., 21). Pero si estos derechos no se aplican con el mínimo de derechos y garantías atribuidas al trabajador; cualquier conciliación laboral sea que tenga carácter judicial o extrajudicial no tendrá validez. La conciliación como medio de solución pacífica de los conflictos laborales en Colombia, tiene principios de rapidez, economía, eficacia y justicia.

La conciliación en un conflicto laboral puede clasificarse por ejemplo, sobre contratos de trabajo, acoso laboral o la prestación de servicios etcétera. Las partes deben acudir con los conciliadores para llegar a un buen acuerdo que de por terminado el conflicto. (El Ministerio del Interior y de Justicia, 2007). Afirma que *“Para el Ministerio del Interior y de Justicia es motivo de orgullo poner a*

disposición de los conciliadores, centros de conciliación, profesionales” (p., 6). La definición para conciliación es la misma su esencia es componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, cuya finalidad es llegar a un acuerdo entre las partes de la controversia siempre con la ayuda de un conciliador o amigable componedor. Este acuerdo debe terminar con el juicio laboral.

Esto quiere decir, desde el punto de vista legal que la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos, es un momento jurídico en el cual, dos o más personas buscan por propia voluntad la solución de su controversia con el auxilio de un tercero imparcial pero calificado conciliador. Es una figura jurídica que una vez que las partes llegan a un acuerdo conciliatorio toma el carácter de cosa juzgada. La conciliación extrajudicial en materia laboral, tiene su normatividad regulada por la Ley 640 de 2001. La solución de los conflictos entre obreros y empleadores en los casos de los conflictos colectivos de trabajo, tiene un proceso muy diferente ya que puede ser la negociación colectiva o el acuerdo directo, debido a que la conciliación laboral esta excluida de los conflictos colectivos del trabajo.

Del artículo 20 del Decreto 2511 de 1998, se desprende la forma en que debe presentarse la solicitud de conciliación ya que puede ser verbal o escrita, pero debe decirse claramente el nombre de las partes, su domicilio para notificación y el resumen de los hechos controvertidos; las peticiones y la cuantía estimada fundada en la petición o peticiones. Si la solicitud de conciliación es verbal la atenderá un conciliador competente, ya que los conciliadores son competentes a nivel nacional de acuerdo con la Ley 640 de 2001. Los conciliadores que pueden conocer de la conciliación en materia laboral son: los conciliadores en materia laboral y administrativa, los personeros, los inspectores de trabajo; sin embargo puede ser que no hayan sido capacitados para su función como conciliadores. El Ministerio de Justicia y del Derecho tiene la encomienda de hacer que los conciliadores reciban la información requerida, de acuerdo con la Ley 640 de 2001.

El Ministerio del Interior y de Justicia (2007). Destaca que cuando se lleva a cabo la conciliación ante un funcionario competente *“produce por virtud de los artículos 20 y 78 del CPT, el efecto de cosa juzgada.”* (pp., 14-15). Es decir que la conciliación no puede modificarse por la decisión de nadie ya que la conciliación al igual que las sentencias no sólo es obligatoria, sino que es definitiva y no se puede acudir a ninguna otra instancia para revocar su resolución. El documento que se expide para tal resolución, es un acta que contiene todo el acuerdo y la intervención del funcionario conciliador conforme a lo que dicta el Código de Procedimientos Laborales, una vez expedida el acta la conciliación laboral toma el carácter de cosa juzgada con las consecuencias inherentes que acarrea este trámite.

La tramitación para la conciliación laboral esta regulada por: la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001, el Decreto 1818 de 1998, el Decreto 30 de 2002. El Ministerio del Interior y de Justicia, mediante el Concepto No. 12781 del 14 de junio de 2006, rige la normatividad para el procedimiento conciliatorio laboral. Pero la conciliación laboral esta regulada por el artículo 77, del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, del cual se desprende lo siguiente:

Artículo 77.- *Modificado por la Ley 712 de 2001; Art. 39o.- Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio. Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública.*

Aunque en Colombia existen Tribunales de Equidad, la conciliación laboral no puede ser conocida por los funcionarios conciliadores en equidad. El Ministerio del Interior y de Justicia (2007). Explica que respecto a la conciliación laboral y de la seguridad social, debe quedar claro que de acuerdo con la naturaleza constitucional y legal y el carácter especial de las relaciones laborales y *“dada la*

naturaleza constitucional y legal y el carácter especial de las relaciones laborales, este tipo de conciliaciones deberá ser realizada únicamente en derecho y nunca en equidad.” (p., 22). La conciliación laboral en derecho puede ser judicial o extrajudicial, se puede intentar antes o después de presentarse la demanda de acuerdo con el artículo 19 del Código de Procedimientos del Trabajo y Seguridad Social. La conciliación extrajudicial en derecho, está reglamentada dentro de una serie de normas de obligatorio cumplimiento.

Entre las leyes laborales más importantes de Colombia, esta la Ley 640 de 2001, la Ley 446 de 1998 y la Ley 23 de 1991. De modo que la conciliación laboral en Colombia solo se puede llevar a cabo en casos muy concretos, lo que los determina es lo indeterminado de sus peticiones o lo controvertido de ellas. Esta regulada por las leyes laborales mencionadas, y aparte de buscar la descongestión de las instancias laborales se busca solucionar los conflictos laborales de manera pacífica, rápida, económica y justa. Para la resolución de los conflictos laborales, ya sea que se deriven de los contratos de trabajo, de la prestación de servicios, esta la conciliación como su medio de solución.

3.4 COSTA RICA

La historia laboral de Costa Rica, cambió con la promulgación del Código de Trabajo Ley N°2 del 27 de agosto de 1943, ya que antes de promulgarse esta Ley el trabajador estaba desprotegido. En Costa Rica se han creado leyes cuyo fin principal ha sido tutelar y brindar protección a los derechos de los trabajadores. En 1966 el Código de Trabajo sufre una reforma, creándose la Ley N° 3702 del 22 de junio de 1966. También se crea la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley N° 7727 de 4 de diciembre de 1997, que fue publicada en La Gaceta 9, del 14 de enero de 1998. Creada con el fin de resolver las controversias laborales incluyendo medios de solución de los conflictos como la conciliación, mediación y arbitraje. La cual es normativa del Ministerio de Justicia y Paz, el cual ha procurado la aplicación de esta Ley. En la Constitución

de la República de Costa Rica de 1999, de su artículo 56, se desprende la protección que el Estado brinda a sus trabajadores. El cual se cita textualmente:

Artículo 56.- *El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.*

En el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a la Ley N° 7727, se crea la Oficina de Resolución Alternativa de Conflictos en Materia Laboral en agosto del 2000. Para regular su funcionamiento estas oficinas aplican la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) N° 7727 del 16 de enero de 1998, la cual ordena jurídicamente los medios alternativos de solución de los conflictos (mediación/conciliación y arbitraje).

La experiencia que dejó este programa de la Suprema Corte de Justicia, para agilizar la solución de los conflictos laborales, de acuerdo con la aplicación de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos (N° 7727) y de la actuación de la Comisión Nacional para la Promoción y Difusión de Mecanismos Pacíficos para la Solución de Conflictos en Costa Rica. Logro este proyecto que finalmente dio nacimiento a la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social N° 7727. Con fundamento en esta Ley y su reglamento, se funda el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales, esta es una de las instancias jurídicas que forman parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como su nombre lo indica conoce de los conflictos laborales y actúa en las áreas de mediación y conciliación laboral. El Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales se creó con el propósito de actualizar al Ministerio de Trabajo y con el fin de tener un lugar apropiado en el cual se llevara a cabo la conciliación, que es la actividad primordial de esta instancia.

El principio protector de la conciliación en materia laboral en Costa Rica, se muestra de tres formas: in dubio pro operario, la regla más beneficiosa, la regla más favorable. Estos principios muestran que en la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales debe prevalecer la aplicación de la justicia social, ya que la desigualdad de la parte trabajadora pudiera no favorecerlo cuando se le presenta un conflicto laboral. En cuanto a la protección que brinda la Constitución de Costa Rica, bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos y beneficios, derechos que forman parte de las garantías sociales establecidas en esta Constitución lo cual se desprende de su artículo 74 y que norma el artículo 11 del Código de Trabajo creado en 1943; reformado en 1972 y posteriormente en 2001 del cual se desprende lo siguiente:

Artículo 11.- Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

No se excluyen otros derechos que sean derivados del principio cristiano de justicia social y que están indicados en la ley, estos derechos se aplicaran por igual tanto al sector obrero como al sector empresarial que forman parte de la producción y que se reglamentan en las leyes sociales y laborales con el fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional. Tenorio (2012). Destaca que el Principio Protector, mismo que distingue al derecho del trabajo “*de las otras ramas jurídicas, es de doble contenido, es de fondo y de forma procesal. Este principio está fundamentado en el principio de desigualdad para crear equilibrio entre las partes.*” (p., 13). De acuerdo con la Constitución Política de Costa Rica, de su artículo 74, se desprende la irrenunciabilidad de los derechos de los factores de la producción a cuyo tenor dice:

Artículo 74.- Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por

igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Es necesario que se respeten estos principios de justicia, pero como afirma Esteve (2008). El Derecho Constitucional *“no puede ayudar a resolver mejor los problemas del Derecho Privado o del Derecho del Trabajo a base de incorporarles por las buenas los derechos fundamentales.”* (p., 46). La conciliación como medio de solución para concluir el proceso laboral en Costa Rica, se debe presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que la conciliación requiere que intervenga un tercero conciliador. Que puede ser una persona jurídica, física o por un organismo nombrado legalmente. El conciliador tiene la misión de acercar las partes para que lleguen a un acuerdo, pero no puede exponerlas a perder algún derecho en afán de lograr un convenio pacífico entre ellas. La conciliación puede presentarse de manera judicial o extrajudicial, de cualquier forma finalmente en ambos casos, son las partes las que definen el resultado conciliatorio. Tenorio (2012). Afirma que para que la conciliación judicial tenga plena validez y eficacia como medio de extinción del proceso: *“ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles y debe ser homologado en el mismo acto por la autoridad judicial, la que, en esta materia, ha de verificar, fundamentalmente, que no contraría violentamente las leyes laborales.”* (p., 16).

Cuando se dice que sean derechos disponibles o transigibles, se refiere a aquellos derechos que en un momento dado son pasados por alto por el patrón. Por ejemplo, que tengan que ver con el preaviso, la cesantía, las horas extras no tomadas en cuenta, este tipo de violaciones a los derechos de los trabajadores sí son conflictos que se pueden resolver por medio de la conciliación laboral. Son normas de derecho que cuando se demuestra su violación, el trabajador puede reclamar la violación por la vía conciliatoria.

En cuanto a la conciliación extrajudicial, con la creación y puesta en vigencia de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (No. 1860, del 21 de abril de 1955) los conflictos obrero-patronales se comienzan a dirimir de acuerdo con esta figura conciliatoria. La conciliación extrajudicial se tramita en el Departamento de Asuntos Gremiales y de Conciliación que forma parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes interesadas acuden a resolver sus controversias en cuanto a conflictos individuales laborales se refiere.

Sin embargo la conciliación extrajudicial, no requiere ser homologada por el tercero que en la conciliación actué como conciliador. En la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley N° 7727 de 4 de diciembre de 1997, de su artículo 9°, se desprende que de los acuerdos en las conciliaciones judiciales una vez que sean homologadas por el juez, y de las conciliaciones extrajudiciales una vez concluidas, tendrán carácter de cosa juzgada y podrán ser ejecutoriadas de manera inmediata.

En la conciliación laboral, su procedimiento y su texto reformado en diferentes etapas en el Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 con referencia al título duodécimo, por adición a la Ley N° 8107 de 18 de julio 2001. De su artículo 474 párrafo primero, se desprende que su procedimiento sería el siguiente:

Artículo 474. párrafo primero.-Contestada la demanda o en su caso, la reconvencción, vencido el término a que se refiere el artículo 470 y resueltas las excepciones dilatorias que hubieren sido opuestas, el Juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, con señalamiento de fecha y hora.

En el artículo 475, se señala que el juez estando los comparecientes presentes, procurara en primer lugar que las partes lleguen a un acuerdo

conciliatorio; sugiriendo diversos medios conciliatorios y haciéndoles notar la conveniencia de un buen arreglo. Si alguna de las partes no asiste a la primera comparecencia, el Juez intentara la conciliación en otra comparecencia en que estén presentes ambas partes.

Si llegan a un acuerdo se deja constancia de los términos en que se resolvió el conflicto por medio de la conciliación laboral. En la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley N° 7727 de 4 de diciembre de 1997, en su artículo 12 se señalan los requisitos que debe llenar la resolución del acuerdo tomado en un proceso de conciliación judicial o extrajudicial, el cual deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Indicación de los nombres de las partes y sus calidades.*
- b) Mención clara del objeto del conflicto y de sus alcances.*
- c) Indicación del nombre de los mediadores, los conciliadores y, si se aplica, el nombre de la institución para la cual trabajan.*
- d) Relación puntual de los acuerdos adoptados.*
- e) Si hubiere proceso judicial o administrativo iniciado o pendiente, indicar, expresamente, la institución que lo conoce, el número de expediente y su estado actual y la mención de la voluntad de las partes de concluir, parcial o totalmente, ese proceso.*
- f) El conciliador o mediador deberá hacer constar en el documento que ha informado a las partes de los derechos que se encuentran en juego y les ha advertido que el acuerdo puede no satisfacer todos sus intereses. También deberá hacer constar que ha advertido a las partes sobre el derecho que las asiste de consultar, el contenido del acuerdo, con un abogado antes de firmarlo.*
- g) Las firmas de todas las partes involucradas, así como la del mediador o conciliador.*
- h) Indicación de la dirección exacta donde las partes recibirán notificaciones.*

El conciliador tiene el deber de conducirse con equidad, buena conciencia e imparcialidad, del artículo 13, de la ley antes citada se desprende la forma en que debe conducirse el conciliador al auxiliar a las partes en su conflicto. Debe ser imparcial con las partes en conflicto es esencial para llegar a un buen acuerdo, también puede excusarse de conocer del conflicto, informará a las partes la forma en que se llevara a cabo la conciliación y la fuerza legal que pueden tener los acuerdos conciliatorios; les explicara que de lo actuado en el procedimiento de conciliación y de todo lo hablado en esta etapa es estrictamente confidencial.

Es obligación del conciliador aplicar los principios de equidad y buena conciencia o cualquier otro en que funde su razonamiento. Se ordena en el artículo 504, de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley N° 7727 de 4 de diciembre de 1997. Que patronos y trabajadores busquen la forma de resolver su controversia por medio de un arreglo conciliatorio, con el auxilio de un tercero conciliador. Podrán crear Consejos o Comités Permanentes en sus lugares de trabajo que se compondrán con no más de tres miembros, los que tendrán la comisión de plantear sus quejas o solicitudes de manera verbal o por escrito a los patronos o a sus representantes legales.

Su actuación deberá ser amable y los patronos no podrán negarse a recibirlos con la prontitud que se requiere. Una vez formados estos comités deberán informarlo por medio de un escrito firmado por lo integrantes de dicho comité, el cual será enviado dentro de los siguientes cinco días a su nombramiento a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

De los artículo 507 y 513 de la Ley N° 7727 de 4 de diciembre de 1997, se desprende que, si en un lugar de trabajo se produjera un problema capaz de provocar un conflicto colectivo el cual puede ser de carácter económico y social, de acuerdo con el Título Sexto de esta Ley; se nombrarán a dos o tres miembros que sepan a ciencia cierta el conflicto planteado otorgándoles poder suficiente

para firmar cualquier arreglo. Del artículo 513, se desprende que en el período de conciliación no se admitirá recurso alguno en contra de las resoluciones del tribunal, y no se admitirán excepciones dilatorias, recusaciones o incidentes de ninguna clase. El Tribunal de Conciliación se puede constituir en el lugar del conflicto de ser necesario, y el que preside la conciliación podrá delegar sus funciones de conciliador a un Inspector de Trabajo. En caso de arreglo se da por terminada la controversia y se obliga a las partes a firmar y a cumplir con el convenio. La actuación del Tribunal de Conciliación, no puede ser anulada por incompetencia o por sus resoluciones. Del artículo 519, del Código de trabajo se desprende que el funcionario conciliador debe levantar un informe en caso de no ser aceptada la conciliación, como medio de solución del conflicto laboral:

Artículo 519. *Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.*

En auxilio de la protección que deben recibir los trabajadores en la etapa conciliatoria y en concordancia con la doctrina de la conciliación pura en la que se fundan los Centros de Resolución Alternativa de Conflictos, Tenorio (2012). Destaca que generalmente es aplicada solo una de ellas, al trabajador “*ello es así en respeto a un valor superior, en este caso atendiendo el principio protector que tutela el desequilibrio de fuerzas entre el trabajador y su contraparte, el patrono.*” (p., 13). Es en esta etapa en la que el trabajador recibe del funcionario la protección instituida por el Estado, haciendo respetar sus derechos, ejerciendo la justicia y la equidad indispensables. Para esta parte del conflicto tan desigual. En

la Gaceta Diario Oficial de Costa Rica, se público sobre la Reforma Procesal Laboral, la Ley N° 9076 (2014) que de su artículo 413, reformado se desprende lo siguiente con respecto a la conciliación:

Artículo 413.- En materia laboral, la prescripción se interrumpirá además por las siguientes causales:

a) Con la solicitud de la carta de despido, en los términos del artículo 35 de este Código.

b) La interposición, por parte del trabajador, de la correspondiente solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Con respecto a los principios que rigen este proceso conciliatorio son los que norman todo proceso de lo que se desprende del artículo 421, de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9076 (2014) como son los de exclusividad, obligatoriedad de la función jurisdiccional, contradicción o audiencia bilateral, publicidad. Por lo que se refiere a sus principios procesales básicos estos son: predominantemente orales, sencillos, informales, oficiosidad relativa, celeridad, concentración, inmediación en la búsqueda de la verdad jurídica dentro de sus límites, gratuidad y lealtad procesal.

Los funcionarios deben impulsar el proceso conciliatorio, aplicando las normas legales laborales, tutelando los derechos del trabajador. Existen en la actualidad dos instancias en las que se lleva a cabo la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales las cuales están ubicadas en el Ministerio del Trabajo que son: La Oficina de Relaciones del Trabajo (ORT) y el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (CRACL) se ordena a estas instituciones que promuevan la conciliación en los conflictos laborales que se les presenten, esto es de relevancia judicial y esta por encima de la sentencia. Debido a que la conciliación, la mediación y el arbitraje, son instrumentos que promueven la paz entre las partes y en la sociedad.

En la Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9076 (2014). De su artículo 457, se desprende que en toda conciliación se deben respetar los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras. La desigualdad existente entre el patrono y el trabajador, se considera en el derecho laboral costarricense como un desequilibrio entre las partes que intervienen. Debido a esta desigualdad entre el patrón y el trabajador, para encontrar el equilibrio entre las partes de la relación laboral, el Estado ha otorgado una serie de prerrogativas a favor del trabajador. Para de alguna manera solventar la desigualdad económica de éste con respecto al patrón, también instituyó la irrenunciabilidad de sus derechos, la cual es una garantía que debe regir obligatoriamente para los funcionarios que aplican las normas laborales. Del artículo 17 del Código del Trabajo se desprende que:

***Artículo 17.-** Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.*

Y del artículo 1° del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política de Costa Rica, se desprende el carácter tutelar y protector de las leyes laborales de esta nación. De esta manera el Estado consolida el interés por los trabajadores, lo que conviene a la sociedad aplicando el principio protector de justicia social.

Con respecto a los principios básicos que regulan a la conciliación laboral uno de ellos es la paz social. Que se espera se logre por medio de incluir este medio de solución alternativa de los conflictos laborales, también se espera que mediante la conciliación se establezca una buena comunicación entre las partes haciéndoles ver que por medio de la conciliación pueden resolver sus controversias de manera pacífica; llegando a acuerdos que las dejen satisfechas. También facilita el derecho ciudadano de obtener acceso efectivo a la justicia, la conciliación de alguna manera educa a los ciudadanos, ya que éstos aprenden a dialogar y resolver por si mismos sus controversias laborales.

En toda legislación laboral lo que importa es el funcionario que aplica las leyes, y el interés que sienta por la parte más débil en la relación laboral que en este caso es el trabajador. Costa Rica es el único país que establece que el acuerdo tomado en la mediación/conciliación tiene el carácter de cosa juzgada material, por lo que las partes se aseguran de que el caso no va a ser conocido en otra instancia.

Como se ha analizado, en el caso de Argentina, España, Colombia y Costa Rica, se han creado leyes que tutelan y protegen los derechos de los trabajadores. Y sus Constituciones tienen preceptos que protegen sus derechos, tantas personas no pueden estar equivocadas, y en concreto también a nivel internacional se privilegian los derechos del trabajador. Aunque es necesario aclarar que la conciliación laboral en estos países se aplica de algún modo de manera diferente a como se aplica en México.

MARCO NORMATIVO

CAPÍTULO IV

4. EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Y LA CONCILIACIÓN

La actividad jurisdiccional del Estado, se muestra por las leyes que emite como ente regulador de los derechos y obligaciones de sus ciudadanos y por la puesta en práctica de las mismas, crea estas leyes para la protección de todo ámbito jurídico de éstos. El Derecho Procesal del Trabajo surgió a la vida con la reforma a la Ley Federal del Trabajo que entro en vigor en 1980, ya que su función dentro del terreno laboral es la de regular las controversias surgidas entre los trabajadores y los patrones.

El derecho procesal en general es normativo de la administración de justicia, y el Estado ha previsto para su aplicación lo que ordena en el artículo 17 de la vigente Constitución Política Mexicana, de su primer párrafo se desprende que nadie puede ni podrá hacerse justicia por si mismo, ni podrá actuar con violencia para hacer valer sus derechos. Que la justicia impartida por el Estado se administrará por medio de tribunales con facultades para impartirla de manera expedita dentro de los términos y plazos que ordenen las leyes, y resolviendo las controversias presentadas de manera imparcial, pronta y completa.

Esta justicia es aplicada en los tribunales laborales por medio del Derecho Procesal del Trabajo. Pero lo especial de estas instituciones son sus funciones jurisdiccionales ya que reúnen en un todo la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo, en su procedimiento tienen una función conciliadora como parte predominante de su actuación, son instituciones sociales ya que resuelven en conciencia y buena fe guardada; favoreciendo los derechos del trabajador e integrando las normas de esta rama del derecho al caso concreto.

Con referencia al lugar que ocupa el derecho procesal del trabajo en la Constitución Política Mexicana, éste se encuentra legislado en el apartado “A” del Artículo 123, en las fracciones XX, XXI y XXII. Dávalos (2000) Destaca que:

El pilar que dio soporte a la reforma fue la convicción de que también, es igualdad tratar en forma distinta a quienes social, económica y culturalmente son desiguales. A partir de 1980 la LFT adquirió coherencia y unidad; desde entonces las disposiciones de derecho individual, colectivo y procesal, se asientan como una unidad indisoluble arraigada en los recios cimientos de justicia social del artículo 123 constitucional.
(p., 340).

De hecho el concepto y objeto del Derecho Procesal del Trabajo, es que en primer lugar en él se encuentra el ordenamiento adjetivo laboral, y en segundo lugar que este ordenamiento regula las controversias surgidas entre los sectores de los trabajadores y los patrones. Es decir, utiliza estas normas procesales como herramientas para la aplicación del derecho y conduce la actuación del juzgador y de las partes de manera jurídica. En la definición que dan Lacavex, Sosa y Rodríguez en su Introducción (2014). Consideran que el derecho procesal del trabajo es un “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”. (p., 175).

El derecho procesal del trabajo conoce de la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho. El Derecho Procesal del Trabajo aplica los derechos sustantivos y adjetivos, individuales o colectivos. Tiene como quehacer regular las relaciones de los trabajadores y los patrones asegurando la efectividad de sus garantías.

Con respecto a su naturaleza jurídica es de Derecho Público y de Derecho Social, debido a que su función es regular la actividad pública de las instituciones de administración de justicia laboral, de esta manera el Estado muestra su actividad jurisdiccional; aunque es sabido que no hay ley si no la emite el Estado y que sin su actuación jurisdiccional no hay instituciones ni juzgadores. La iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo en 1980, tuvo este fin Cavazos (1998). Destaca que en la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión se afirma que *"Ha sido propósito fundamental del actual Gobierno, implantar una administración eficaz para organizar el País, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia y la honestidad en las acciones públicas."* (p., 338).

También es producto del Derecho Social, ya que sus normas son de orden social lo cual se desprende del análisis de su ordenamiento jurídico. Al respecto del artículo 685 de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio. Y se ordena a las Juntas que si la demanda del trabajador es incompleta, en relación a no contener todas las prestaciones a las que tiene derecho, entonces subsane la misma en el momento de admitirla. De este artículo se infiere que el proceso laboral, cumple con la idea social de que *"es igualdad tratar en forma distinta a quienes social, económica y culturalmente son desiguales."*

Del artículo 784, de la Ley en cita se desprende que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios llegue al conocimiento de los hechos, y para esto requerirá del patrón que exhiba la documentación que esta obligado a conservar en su empresa. Y en caso de no presentar la documentación correspondiente que probaría la relación laboral, entre el actor y el demandado, entonces se tendrán por ciertos los hechos que alegue el trabajador. De esta manera el Estado muestra su lado social, al proteger y tutelar los derechos del trabajador. En el artículo 2º de la vigente Ley Federal del Trabajo, se entiende que las normas del trabajo buscan lograr el equilibrio entre los factores

de la producción y la justicia social. Con el fin de propiciar el trabajo digno y decente en las relaciones obrero-patronales, aclarando que el trabajo digno y decente es aquél en el cual se respeta de manera plena la dignidad humana del trabajador. El fin del Estado es que tanto patronos como trabajadores tengan acceso a la justicia laboral.

Las instituciones y sus funcionarios con facultades jurisdiccionales para aplicar el ordenamiento jurídico laboral señalado en el artículo 523, de la vigente Ley Federal del Trabajo, comprende que son las siguientes:

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
- La Secretaría de Educación Pública;
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- El Servicio Nacional de Empleo;
- La Inspección del Trabajo;
- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; El Jurado de Responsabilidades.

Con respecto a las Leyes que forman parte del ordenamiento jurídico que norman el proceso laboral son las siguientes:

- I.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- II.- Ley Federal del Trabajo
- III.- Ley del Seguro Social
- IV.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

V.- Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

VI.- Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los Principios Generales del Derecho son producto de una actividad intelectual subjetiva, que se guía por el método inductivo para encontrar los principios esenciales de un ordenamiento jurídico, es un criterio fundamental que se presenta de forma concreta como norma supletoria de la ley y que necesita del reconocimiento del legislador. Los principios generales del derecho son los principios superiores de la justicia, es el razonamiento lógico del orden jurídico que busca que la actuación jurídica se aplique del mejor modo posible.

El Derecho Procesal del Trabajo, es una ley que contiene la normatividad que regula las relaciones de la vida laboral del capital y el trabajo. Y se funda en las normas de este derecho en el momento procesal oportuno en el caso de existir una controversia obrero-patronal. En la vigente Ley Federal del Trabajo de su artículo 685, se desprenden los principios por los que se rige el proceso laboral y se tiene que son los de:

- Oralidad.- La oralidad en el proceso laboral es preponderante, debido a que las partes se pueden comunicar mejor entre si, o con el funcionario conciliador o con el Presidente o Secretario de la Junta.
- Gratuidad.- El proceso laboral será gratuito es decir, que no se tiene que pagar para ser oído en juicio;
- Inmediatez.- La Junta hará lo posible para actuar de la forma más rápida posible, aunque se debe recordar que lo normal es que haya exceso de trabajo;
- Publicidad.- Las audiencias laborales son públicas, cualquier persona con interés o sin él en la controversia laboral que se este dirimiendo puede estar presente durante las audiencias, a menos que la Junta estime

conveniente celebrar las audiencias a puerta cerrada en casos muy especiales;

- Conciliatorio.- la conciliación esta ordenada como primera etapa del proceso laboral, para lo cual se ha previsto el Servicio Público de Conciliación al cual están adscritos funcionarios conciliadores, para que con su actuación se busque que las partes lleguen a un arreglo de su conflicto por este medio de solución de conflictos.
- Instancia de Parte.- el proceso laboral debe ser iniciado a instancia de parte es decir, que la Junta para poder actuar en un proceso laboral, es preciso que la parte interesada promueva su controversia.
- Principio Dispositivo.- Corresponde a las partes el impulso procesal del juicio es decir, que deben promover el escrito inicial de la demanda y las subsecuentes promociones del proceso laboral.
- Oficiosidad.- Este principio se refiere a la facultad tutelar y protectora de la Junta la cual de manera oficiosa podrá tener por ratificada la demanda del trabajador en el caso de que omita ratificarla o que por alguna razón no asista a la audiencia de ley. Para lo cual es oportuno citar la siguiente Tesis jurisprudencial.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Tomo: 81, Septiembre de 1994 Tesis: 4a. /J. 38/94 Página: 23 Demanda en el Juicio Laboral. Si el Trabajador Omite Ratificarla Expresamente en la Audiencia de Ley, la Junta Debe Hacerlo Oficiosamente. De la interpretación armónica de los artículos 685, 878, fracción II, 879, segundo párrafo, en relación con el 18 de la Ley Federal del Trabajo, se llega a la conclusión de que si el actor comparece a la audiencia, y en la etapa de demanda y excepciones no ratifica su ocursu, tal circunstancia carece de trascendencia jurídica, dado que la Junta debe tenerlo por reproducido oficiosamente, ya que por mandato de ley, ésta debe subsanar cualquier omisión en la que el trabajador hubiera incurrido; además, si cuando no concurre a la audiencia le tendrá por reproducida en vía de demanda su

comparecencia o escrito inicial, no puede estimarse que cuando lo haga y omita ratificar, esa sola omisión traiga como consecuencia el que se tenga por no interpuesta la demanda, ya que aparte de que esto pugna con los principios de justicia social que imperan en el código obrero, no existe ninguna disposición que así lo determine.

Contradicción de tesis 21/94. Entre el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 15 de agosto de 1994. Cinco votos. Ponente. Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez. Tesis de Jurisprudencia 38/94. aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del quince de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte.

Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. 1917/2000. Tomo V. Materia del Trabajo. Primera Parte. SCJN. Volumen 1. Tesis 130. pág. 108.

- Sencillez.- No es exigible forma alguna para promover ante la autoridad laboral;
- Economía.- Justicia impartida de manera pronta y expedita.
- Concentración.- Requiere que la actuación procesal, se lleve a cabo en le menor cantidad de actos.

El artículo 771, de la Ley Federal del Trabajo ordena a las Juntas no permitir la inactividad en el proceso es decir, debe estar proveyendo lo conducente conforme a la ley. La oralidad es predominante, porque aunque si bien es cierto que para engrosar el expediente del juicio laboral las partes presentan sus promociones por escrito, su actuación en las audiencias es oral. En el proceso laboral la conciliación también es predominante ya que se insta a las partes a

conciliar sus intereses en cualquier parte del proceso aun hasta antes de dictarse el laudo.

Las Juntas deben tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Se les pide que su actuación sea con la mayor economía ya que este principio tiene como fin que la justicia sea impartida de manera pronta y expedita. En el caso de la sencillez, se desprende de este artículo que el proceso y la conciliación no requiere de formalismos.

Del artículo 685 de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende claramente la protección del Estado hacia el trabajador, ya que ordena a la Junta que si del análisis que haga al admitir el escrito inicial de demanda percibe que no se reclaman todas las prestaciones de ley de acuerdo a lo que es procedente; corrija la demanda, es decir, que supla la deficiencia de la queja. Del artículo 6° de la Ley en cita, se desprende que:

Artículo 6°.- Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Con respecto al carácter tutelar de los derechos del trabajador éste se desprende del artículo 784 de la misma Ley, el cual ordena repartir la carga de la prueba en el juicio laboral, entre el trabajador y el patrón. Al ordenar que de los archivos del patrón se presenten las pruebas documentales de la relación laboral que por obvias razones se encuentran conservadas en éste. Relegando de la carga de la prueba al trabajador.

En cuanto al proceso laboral por ser de carácter social, protector y tutelar de los derechos del trabajador, del artículo 687 de la vigente Ley Federal del Trabajo. Se desprende que en las promociones, escritos, comparecencias,

alegaciones, no se tiene que cumplir con una forma establecida; es decir, que no se piden requisitos de forma, lo único que se exige de las partes es que sean muy concisos en los puntos petitorios. Y al trabajador en lo particular que proporcione por lo menos, el domicilio del demandado y la actividad a la que se dedicaba.

Del artículo 689 de esta Ley, se puede entender que son partes en el juicio laboral el trabajador, las personas físicas o morales (empresa, patrón o patrones) los cuales si tienen un interés jurídico lo justifiquen en una controversia laboral y que actúen ejercitando acciones o que opongan excepciones, o los que considere la Junta deban ser llamados a juicio.

Lo que si se exige de las partes es que especifique el carácter con que se ostenta la demanda en el juicio laboral que se pretende dirimir, ya que los procesos laborales pueden ser colectivos, especiales, ordinarios o económicos. A lo que si están obligadas las partes es a seguir el procedimiento normado en la Ley Federal del Trabajo. Durante el procedimiento se requiere que el escrito inicial de demanda sea muy específico de acuerdo con los siguientes requisitos, los cuales son obligatorios:

Primero.- En su escrito inicial de demanda debe dirigirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente es decir, se debe asegurar que la Junta ante la cual esta presentado su escrito si esta dentro de su jurisdicción conocer del caso.

Segundo.- El domicilio de las partes para ser notificadas o emplazadas a juicio, es primordial para la correcta actuación de las Juntas, es sabido que mientras alguna de las partes no sea notificada o emplazada a juicio; el proceso se detiene por eso este si es un requisito de forma que se debe llenar correctamente y asegurándose antes que el domicilio sí es el correcto.

Con referencia a como se debe presentar el escrito inicial de demanda lo primero que se tiene que tomar en cuenta si es presentado por el trabajador es anotar:

Su nombre completo, su domicilio para ser notificado, nombre de la razón social de la parte demandada en la cual se estableció la relación laboral; nombre del patrón en su caso si se trata de persona física. Lo importante es señalar el nombre para quien trabajo o trabaja y al cual se le exigen las prestaciones reclamadas;

El capítulo de prestaciones debe ser muy específico, ya que en el se reclaman las prestaciones a las que se tiene derecho, de acuerdo al servicio prestado o que se esta prestando. Solicitando a la Junta la suplencia de la queja, porque como es sabido la Junta al admitir el escrito inicial de demanda, sí del análisis que haga de éste percibe que no se están reclamando todas las prestaciones de ley a que tiene derecho el trabajador. Suplirá esta deficiencia;

El capítulo de hechos debe llenar las circunstancias de tiempo, lugar y forma es decir, si se trata de un despido injustificado es necesario decir a que hora sucedió el hecho (8:00 horas am. o 17:00 horas pm., y señalando que a esa hora se encontraba presente el compañero de "nombre" el cual se presentara a testificar en el momento procesal oportuno). En el caso del lugar puede ser (al entrar a la fuente de trabajo, al salir de ella, en el lugar asignado para la prestación del trabajo; también en este caso señalara al compañero laboral que presencio el despido el cual también se presentará a testificar de los hechos). Y la forma en que es despedido el trabajador sin más preámbulos (estas despedido, desde mañana ya no trabajas para esta empresa, mañana ya no te presentes a trabajar) si también en este caso algún compañero laboral se percató de la forma en que es despedido el trabajador, se le pedirá se apersona a testificar. Estos son requisitos esenciales ya que la Junta podrá tener una mejor apreciación de los hechos en el juicio laboral;

El fundamento jurídico procesal laboral y demás artículos relativos y aplicables, en el que se basa la demanda;

Los puntos petitorios.

Igualmente en el caso de que el escrito inicial de demanda sea presentado por trabajadores que celebraron contrato colectivo de trabajo del artículo 900, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende que si la controversia laboral tiene carácter colectivo y lo que se reclama es hacer una reforma al contrato colectivo de trabajo o el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo; o si lo que se busca es la suspensión o la terminación de la relación colectiva de trabajo. Este conflicto es de naturaleza económica.

En estos casos al presentar el escrito inicial de demanda éste, es muy parecido a como se presenta en el caso de un juicio ordinario laboral presentado por un trabajador, con respecto a los nombres; domicilios, representantes legales, pretensiones. Sólo que en la narración de los hechos que hicieron que se creyera conveniente llevarlos a juicio, estos se explicarán claramente señalando que es lo que se pide de la parte demandada es decir, si lo que se busca es la reforma de algunas prestaciones; el establecimiento de una mejor área laboral; la suspensión de labores o rescindir el contrato colectivo de trabajo dando por terminadas las relaciones laborales por los motivos expuestos.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, otorga una certificación a los representantes de los sindicatos, sí de los archivos se desprende que esta registrada la directiva del sindicato entonces los representantes del sindicato justifican su personalidad para actuar en un juicio laboral de índole colectivo.

Del artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, para el caso de los conflictos colectivos de origen económico; estas controversias se

pueden presentar por medio de los sindicatos de los trabajadores o los que aparecen como titulares del contrato colectivo de trabajo. También lo pueden presentar todos los trabajadores de la parte demandada de quien se reclaman las pretensiones ya mencionadas. En conclusión si existe un daño a sus intereses laborales, tanto el trabajador o los trabajadores, el patrón o si son varios los patronos también pueden demandar exponiendo los hechos que los motivan.

En todos los conflictos de índole laboral esta programado conciliar en cualquier parte del proceso, hasta antes de llegar al laudo. De los artículos reformados de la vigente Ley Federal del Trabajo, se percibe claramente que se busca reforzar a la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos de trabajo. Por ello es que se ha ordenado en la legislación laboral en primer lugar una etapa conciliatoria, en ella actúan el actor o su representante legal, la parte demandada o su representante legal, y un funcionario conciliador, el cual tiene la función de avenir a las partes de manera conciliatoria. Con respecto a la conciliación y sus características, ya se hizo referencia a estos puntos en el capítulo II, de este trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 627-A y 627-B, se ordena la forma en que se elegirá a los funcionarios conciliadores, y la forma en que se conducirán. Sin embargo se podría afirmar que no establecen las bases que el funcionario conciliador utilizara, para lograr que el juicio laboral se resuelva por este medio de solución de los conflictos.

4.1 LAS BASES DE LAS QUE PARTE EL CONCILIADOR EN LA CONCILIACIÓN LABORAL

La legislación laboral es muy específica en lo que se refiere a los requisitos que debe llenar un funcionario conciliador, de la vigente Ley Federal del Trabajo de sus artículos 627-A y 627-B, se desprende que la prestación del servicio público de conciliación la ejercerán funcionarios conciliadores; los cuales son

servidores públicos especializados. Pero también podrán actuar como conciliadores los que integran la Junta o el personal jurídico de la Junta. Se les piden los siguientes requisitos:

- Como ser mexicanos;
- Tener más de treinta años de edad;
- Tener total ejercicio de sus derechos;
- Ser abogados titulados;
- Tener patente expedida por autoridad competente;
- Se requieren dos años de práctica de la carrera en el área laboral (litigando juicios laborales);
- Tener una distinción como estudiosos de la materia laboral;
- Estar capacitados en materia conciliatoria;
- No ser ministros de culto (pastores, sacerdotes); y
- No tener antecedentes penales o haber estado privados de la libertad.

Morales (s.a.). Destaca que la función conciliatoria constituye un elemento determinante en la solución moderna de los problemas laborales. *“El éxito del procedimiento depende fundamentalmente del ánimo positivo de los interesados, quienes pueden lograr soluciones a través de este método.”* (p., 274). Por otro lado el conciliador laboral se enfrenta al problema de que en México, no existen bases de las que pueda partir para llevar a cabo sus funciones es decir, no se han creado bases que capaciten al funcionario conciliador. Gómez (2014). Señala que se *“requiere por el lado de los conciliadores, una preparación técnica y especializada en esa materia.”* (p., 135). Ya que regularmente la actividad de los conciliadores laborales, se lleva a cabo en el momento en que invitan a las partes a conciliar sus intereses en la etapa conciliatoria. Pero si tuvieran unas bases que fijaran el procedimiento conciliatorio seria más práctico para ellos efectuar su labor.

El fundamento del conciliador se basa en la razón y en la justicia y eso es excelente. Por ejemplo, Kurczyn y *et al.* (2005). Consideran que el conciliador debe escuchar a las partes los argumentos en que se basan sus diferencias “*y las formas como cada una considere adecuado solucionarlas. En este camino el conciliador podrá originar propuestas inter partes, procurará convencerlos de los beneficios de una autosolución; pero se referirá a propuestas acordes con la equidad, con la justicia social.*” (p., 105) su intervención conciliatoria como es sabido, no es contundente en lo que se refiere a que no obligara a las partes a aceptar sus opiniones en cuanto a la solución de su conflicto.

Pero lo que si puede hacer es acercarlas con amabilidad buscando que la característica primordial de la conciliación se ponga en práctica ya que a ésta se le califica como una amigable composición. Debido a esto su proposición de arreglo a la controversia de las partes se acompañara de la equidad y la justicia social ordenada por la Ley Federal del Trabajo.

De modo que propongo, que las bases que podría poner en práctica el funcionario conciliador pudieren ser:

I.- Que el funcionario conciliador deberá ser imparcial es decir, que no se incline por alguna de las partes sino que escuche a ambas y de su exposición les plantee la manera más conveniente para solucionar su controversia, esta actitud aparte de traer tranquilidad jurídica a éstas; las hará pensar en la conveniencia de conciliar sus intereses. Esta es una base que ya existe, pero que no se puede omitir por ser de gran importancia.

II.- Es un requisito ordenado por la Ley Federal del Trabajo, que el funcionario conciliador tenga conocimiento y se distinga en sus estudios en la materia laboral ¿Porque es imprescindible esto? Porque el que tenga un conocimiento especializado en esta rama del derecho hará que comprenda mejor a las partes, sabrá de antemano el tipo de conflicto en el que actuará

y podrá planear una estrategia aun antes de tener una comunicación con las partes. Porque como es sabido, al no tener un conocimiento claro de la materia jurídica en la que estén actuando, hará que los conciliadores se consideren incapacitados para llevar a cabo esta función.

III.- Como la justicia y la equidad son principios relevantes que el funcionario conciliador debe poner en práctica porque así lo ordena la Ley Federal del Trabajo, esto quiere decir, que ninguna de las partes deberá sentirse atacada debido al razonamiento equitativo y justo del conciliador. Y aunque la solución del conflicto quede en manos de los que están controvertidos, su actuación deberá dejar en éstos la idea de que esta etapa los puede ayudar a no entrar de lleno al proceso laboral.

IV.- El funcionario conciliador también deberá dejar en claro a las partes, que sus derechos están a salvo y que si de las pláticas que se han sostenido durante la etapa conciliatoria no se ha llegado a ningún acuerdo, pueden proseguir con el juicio laboral a fin de que queden satisfechas sus pretensiones. También es parte del procedimiento conciliatorio, pero también es necesario que quede incluido, ya que es básico en la conciliación laboral.

V.- El funcionario conciliador también deberá dejar en claro a las partes que aunque en ese momento no han llegado a ningún acuerdo conciliatorio, la conciliación se puede pedir en cualquier etapa del procedimiento y aun antes de que concluya el proceso laboral por el dictado del laudo. Esto es algo que también es básico, el conciliador laboral constantemente debe invitar a las partes a conciliar su controversia

VI.- El funcionario conciliador no deberá olvidar que su función es estrictamente conciliadora es decir, no puede imponer coactivamente sus propuestas ni hacer sentir amenazadas a las partes de que si no llegaren a

un acuerdo conciliatorio, la solución a su conflicto pudiera tener un resultado muy negativo. Porque una cualidad preponderante del funcionario conciliador es esa tener una actitud muy conciliadora, muy amigable, muy amable de modo que las partes realmente se sientan en confianza de platicar y exponer sus pretensiones.

VII.- El funcionario conciliador deberá explicar a las partes, si es que llegaren a un acuerdo conciliatorio, que una vez aceptado este convenio la Junta como autoridad laboral le dará el carácter de cosa juzgada y se concluirá de manera definitiva su controversia laboral.

VIII.- El funcionario conciliador también podría poner en práctica lo que se ordena en la vigente Ley Federal del Trabajo, para los funcionarios de la Junta que conocen de las controversias laborales y que resuelven el laudo, les dice que sus resoluciones se dicten buscando favorecer los intereses del trabajador. De acuerdo con los (Artículo 6° y 18 de la Ley Federal del Trabajo).

De igual forma el conciliador laboral buscaría la solución conciliatoria favoreciendo los intereses del trabajador, por el carácter social, protector y tutelar de la clase trabajadora; que la vigente Ley Federal del Trabajo le confiere y por los principios preponderantes que contiene esta Ley. La justicia es el valor más alto de la convivencia humana, debido a esto, se requiere que los que tienen la tarea de impartirla, y la ejecuten sean maestros en la materia es decir, especialistas que constantemente se estén perfeccionando.

La preparación concienzuda del funcionario conciliador puede hacer de la conciliación laboral un medio de solución más práctico de lo que actualmente se palpa en los conflictos laborales. Y puede dejar en las partes del conflicto la satisfacción plena de sus pretensiones. Por eso es que la etapa conciliatoria es muy especial.

4.2 LA ETAPA CONCILIATORIA

La etapa conciliatoria se prevé desde que se presenta el escrito inicial de demanda, como lo ordena la vigente Ley Federal del Trabajo. para este caso es el procedimiento que comúnmente se lleva a cabo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito federal (hoy Ciudad de México). La Junta de Conciliación y Arbitraje dicta el acuerdo señalando el día y la hora para celebrar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, este acuerdo se notifica de manera personal a las partes con anticipación. Como ya se comento el carácter protector y tutelar del trabajador de las leyes laborales señalan que si la Junta percibe que existe alguna irregularidad en el contenido de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, le indicara los defectos u omisiones para que las corrija dándole un término de tres días para contestar la prevención. También se sabe, que inclusive el día de la audiencia de ley, puede subsanar la omisión.

De igual manera de acuerdo al artículo 873 y en concordancia con el artículo 875, del cual se desprende la forma en que se llevara a cabo la audiencia de ley, del cual se desprende que son dos etapas las que se llevan a cabo en esta audiencia la primera es la de conciliación y la segunda de demanda y excepciones.

Esta audiencia comienza con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes y pueden ser asistidas por su abogado o apoderado legal, el cual deberá tener suficiente capacidad y poder de decisión en el arreglo conciliatorio. Del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que el que actúa por parte de la Junta en esta etapa es el funcionario conciliador o en su caso quien sea parte de su personal jurídico. Y del artículo 692 de la vigente Ley Federal del Trabajo, se señala la personalidad y calidad de los profesionistas que serán nombrados para representar a las partes.

Artículo 692.- *Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:*

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

El funcionario conciliador una vez abierta la etapa de conciliación instará a las partes a que lleguen a un acuerdo, como resultado de sus pláticas deberá hacer una propuesta justa y equitativa que dentro de lo que cabe se adecue a lo pretendido en la controversia laboral. Si se logra un convenio se dará por terminado el conflicto ya que los convenios en esta etapa una vez aceptados por las partes tácitamente, tiene los efectos jurídicos de un laudo. Como se desprende del artículo 876 de la Ley Federal del trabajo, a cuyo tenor dice:

Artículo 876.- *La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

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

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

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

La conciliación es el fin de la actuación del funcionario conciliador, en ningún momento dejara de insistir a las partes para que lleguen a un arreglo. De no haber conformidad de las partes para solucionar su conflicto por la vía de la conciliación, se pasara a la etapa de demanda y excepciones. Si el trabajador no ratifica su escrito inicial de demanda, o si el trabajador no asiste a la audiencia de

ley entonces la Junta subsanara esta inasistencia ratificando el escrito inicial de demanda del trabajador.

En caso de que la parte demandada sea la que no asista a la audiencia de ley, la Junta acordara lo conducente en concordancia con lo que se desprende del artículo 879 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que:

Artículo 879. Párrafo segundo. *Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.*

La etapa conciliatoria se llevara a cabo aun sin la presencia de las partes en conflicto asentando su ausencia y fijando nueva fecha de audiencia. Pero no por eso pierden la oportunidad de llegar a una conciliación más adelante en el proceso laboral ya que de acuerdo con el artículo 627-C, se ordena que las Juntas en el transcurso de todo el juicio y aun antes de dictar su resolución definitiva (laudo) instaran a las partes a que continúen con sus platicas, por si de algún modo pueden llegar a un arreglo conciliatorio.

En lo que respecta a los conflictos de índole colectivos, también tiene predominancia la conciliación ya que se ordena a las Juntas que busquen de manera constante que las partes lleguen a un convenio, también para estos conflictos de tipo colectivo se prevé la conciliación en cualquier parte del procedimiento, desde luego hasta antes de dictarse la resolución que de por terminado el conflicto.

En cuanto a los procedimientos especiales en estos también se ordena la conciliación como medio de solución del conflicto. Del artículo 893, de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende que el procedimiento especial también

principia con la promoción del escrito inicial de demanda; el cual podrá contener las pruebas aportadas por el actor en la Junta con jurisdicción para conocer el caso. Una vez recibido el escrito de demanda la Junta fijara fecha para una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. La cual se efectuara quince días posteriores a la fecha de la promoción de la demanda.

El artículo 503, de la Ley Federal del Trabajo, prevé este término debido a las investigaciones que hará, ya que este artículo aplica para los casos en que el trabajador fallece y son sus deudos los que promueven el procedimiento especial. Sin embargo aun en estos casos se ordena la conciliación para su solución.

En el caso de la huelga también se prevé la conciliación para solucionar el conflicto, del artículo 926, de la ley laboral en cita, se desprende que al igual que en el otro tipo de conflictos laborales; la Junta programara una audiencia de conciliación con el propósito de conciliar a las partes la cual se llevara a cabo sin entrar al estudio del asunto sobre si esta justificada la huelga o no. Es decir, no hará juicios anticipados sobre si existe la huelga o no y sólo a propuesta de los trabajadores podrá diferirse.

Si se presento excepción de falta de personalidad por la parte demandada la Junta acordará lo conducente antes de proseguir con la audiencia conciliatoria. Si declara infundado el incidente de personalidad, la audiencia de conciliación proseguirá de acuerdo a las normas dictadas para este momento procesal.

Ya que dentro del proceso laboral pueden surgir cambios que sea necesario resolver, los cuales pudieran darle un giro diferente al litigio. Cuando surgen cuestiones de tal magnitud se les define como incidentes, de acuerdo con el artículo 761 de la Ley Federal del Trabajo del cual se desprende que:

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Con respecto a los incidentes, cuando el demandado promueve una excepción de previo y especial pronunciamiento, la Ley Federal del Trabajo, la califica como incidente; del artículo 762, se desprende que los incidentes de previo y especial pronunciamiento son los siguientes:

Artículo 762.- *Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.*

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

De estos incidentes el que se resuelve de inmediato es el de personalidad, la Junta oír a las partes y lo resolverá en la misma audiencia, continuando con el procedimiento. Los incidentes de nulidad, competencia, acumulación y excusas, se resolverán con posterioridad ya que la Junta señalara dentro de las veinticuatro horas siguientes el día y la hora para una audiencia incidental en la cual se resolverá el incidente planteado. En esta audiencia las partes podrán desahogar pruebas documentales e instrumentales, una vez que se resuelva el incidente se proseguirá con la controversia. Esto de acuerdo con el artículo 763, de la ley en comento, este artículo también destaca que los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; se resolverán de plano oyendo a las partes. Y en caso de que se promueva incidente de nulidad, porque una de las partes alegue que no se le notifico de acuerdo a lo estipulado en la Ley laboral, o si de los autos se desprende que el actor o el demandado eran sabedores de una resolución. Entonces el incidente de nulidad promovido será desechado de plano, esto, se desprende del artículo 764 de la Ley Federal del Trabajo.

Esta etapa conciliatoria es obligatoria en los procesos laborales independientemente del tipo de conflicto presentado (ordinario, colectivo de

naturaleza económica, procedimiento especial, huelga). De Buen (2000). Señala que la insistencia en la conciliación expresa la intención de que las juntas de conciliación y arbitraje impulsen soluciones en la medida en que *“no deberán implicar renuncia a los derechos de los trabajadores, serán promotoras de la juridicidad en la solución de los conflictos de trabajo. (...) coloca a las juntas más al servicio de la equidad que de la juridicidad.”* (p., 249).

La etapa conciliatoria es el medio que se espera sea eficaz para que las partes encuentren la satisfacción de sus pretensiones y la oportunidad de éstas para conocer una forma diferente de solucionar su conflicto y de solucionarlo de manera legal.

Es relevante la conciliación en la solución de los conflictos laborales, por eso es un deber para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exhortar a las partes a llegar a un acuerdo; ya que se tiene que promover la conciliación como medio de solución en el procedimiento ordinario, en los procedimientos especiales, en el procedimiento de las conflictos colectivos de naturaleza económica y los procedimientos de huelga. De acuerdo con los (Artículos 876,901, 895, 926 de la vigente Ley Federal del Trabajo).

Finalmente el convenio al que lleguen las partes, se hace por escrito y la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo estudio de dicho acuerdo el cual no debe atentar contra la moral, el derecho o las buenas costumbres. Una vez analizado lo aprueba dando fe de él. En este caso las bases con las que cuente el funcionario conciliador, con las que actué ayudaran a tener una idea más clara a las partes de si es posible conciliar o no. Álvarez (1980). Destaca que el fin primordial del Estado en la creación de las instituciones laborales es *“hacer a las juntas participantes activas del proceso, interesadas en equidad y conciencia por la satisfacción de la justicia social.”* (p., 50).

En resumen la etapa conciliatoria tiene como principal fin, acelerar la solución de los conflictos obrero-patronales, la meta es proteger a los factores de

la producción de modo que queden libres de manera rápida para proseguir con su actividad. Es obligatoria en lo que se refiere a que para pasar de lleno al proceso primero se tiene que celebrar esta etapa de conciliación, sin embargo a las partes no se les obliga a dirimir su controversia por este medio de solución de los conflictos, dejándolos en estado de indefensión por no seguir un proceso laboral. Es aquí donde radica la Justicia y la Equidad, y la forma en que el Estado equilibra a las partes de la relación laboral. Porque aunque las leyes laborales son protectoras y tutelares de los derechos de los trabajadores, también protege los derechos del patrón, ya que ambos tienen la decisión de llegar a una conciliación para resolver su conflicto; o decidir proseguir con el proceso laboral.

De esta manera el Estado otorga la oportunidad a los dos sectores obrero y patronal para que obtengan una plena satisfacción de sus derechos. En cuanto a la legalidad de la conciliación como medio de solución de los conflictos, las leyes laborales invocadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, le dan a la conciliación una vez resuelto el conflicto laboral por este medio; carácter de cosa juzgada. Porque una vez que se llega a un acuerdo conciliatorio las Juntas de Conciliación y Arbitraje, levantan un escrito de todo lo actuado, dando por concluido el conflicto laboral. Por los motivos expuestos, la conciliación es una lucha de los legisladores por traer expeditos, sencillez y economía a los conflictos laborales y la naturaleza misma de la justicia del trabajo.

4.3 LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONCILIACIÓN

El significado de la justicia como principio rector del proceso laboral se desprende del vocablo latino *justus* al que se le asigna la definición de la conformidad del derecho, a su vez este vocablo en latín se escribe como *jus* que significa derecho, por lo expuesto la justicia se convierte en una parte esencial del derecho en este caso Fix-Fierro (2014). Señala que *“la impartición o administración de justicia, en tanto se atribuye a un conjunto organizado de*

instituciones del Estado, debe atender a otros valores y criterios, como los de “eficacia” y “eficiencia”. (p., 629).

Este es un principio que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ordena en su artículo 17, párrafo 2°, del cual se desprende:

Artículo 17, párrafo 2°. *Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.*

Del artículo 17, constitucional en el párrafo cuarto, se desprende que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de las controversias La conciliación como medio de solución de los conflictos incluida por el Estado en el Derecho Procesal del Trabajo, es una muestra de su deseo de administrar justicia al trabajador. Algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo son tan específicos como por ejemplo, el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, del cual se desprende que estas leyes lo que buscan es equilibrar a los componentes de la producción (trabajadores y patronos) y la justicia social; este equilibrio se vuelve una garantía a sus derechos laborales que el Estado les brinda.

Porque como es sabido, las decisiones que se tomen finalmente en los conflictos laborales deben estar fundadas en las leyes laborales y los tratados celebrados de conformidad con el artículo 123, constitucional en todo lo que beneficien al trabajador, esto de acuerdo con el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo. De su artículo 18, se desprende que al interpretar las normas de trabajo se deberán tomar en cuenta las finalidades señaladas en los artículos 2° y 3°, los cuales ordenan que el trabajo es un derecho y un deber sociales y no debe considerársele artículo de comercio; y que si surgiera alguna duda sobre el fondo

legal de la controversia debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Por otro lado el proceso laboral y la aplicación de sus normas también demuestran que a los dos sectores de la producción se les otorgan las mismas facilidades en el procedimiento, porque no obliga a ninguno de ellos a aceptar la conciliación laboral como el medio de solución a su conflicto, ambos están en todo su derecho de proseguir el juicio si así les es más apropiado. El artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo, señala que las normas laborales propician el trabajo digno y decente, de su segundo párrafo se desprende lo que significa cuando dice que trabajo digno y decente es aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; ya que no se permite la discriminación laboral por ningún motivo ni por ninguna razón. Esto en relación a la protección de los derechos mínimos de los trabajadores.

La administración de justicia es el medio por el cual el Estado, satisface la necesidad de justicia de sus ciudadanos, su aplicación es primordial cuando existe controversia entre el capital y el trabajo, debido a que son las instituciones laborales las que en ese momento los guíaran con el fin de obtener una buena solución a su conflicto. Murillo y Hernández (2011). Señalan que la idea base es cuando las instituciones más importantes de la sociedad: *“están dispuestas de tal modo que obtienen el mayor equilibrio neto de satisfacción distribuido entre todos los individuos pertenecientes a ella, entonces la sociedad está correctamente ordenada y es, por tanto, justa.”* (p., 9).

Y aunque el funcionario conciliador actualmente no cuente con bases concretas que lo preparen de manera específica para llevar a cabo sus funciones conciliadoras, si se puede decir que en la conciliación laboral se aplican los principios de justicia y equidad. Porque una cosa es que no existan bases de las que pueda partir el conciliador en la conciliación laboral, que le permitan una preparación más completa y otra que se deje en estado de indefensión a las

partes en la etapa conciliatoria, las leyes laborales mexicanas son un ejemplo de derecho social muy reconocidas.

Además de que la administración de justicia es de primera importancia, al juzgador se le ha dado la encomienda que la imparta bajo los principios de justicia y equidad ya mencionados. Porque lo adjetivo y lo subjetivo de las leyes laborales le indican la forma en que debe fundamentar su juicio en sus resoluciones de los juicios laborales. Se le ordena que la justicia impartida sea administrada de manera equitativa y justa, sin olvidar que los sujetos de derecho de la relación laboral, esperan de su actuación el respeto a sus garantías. Y que por ende el juzgador cumpla con el objetivo para el que fue nombrado. Murillo y Hernández (2011). Consideran que *“la justicia conmutativa, por su parte, gobierna las relaciones entre las personas. Depende de la igualdad básica de las partes de un acuerdo. La habilidad de intercambiar libre y abiertamente es un factor importante en la distribución justa de los bienes de la sociedad. De esta manera, la justicia distributiva es tanto un prerrequisito como un resultado de la justicia conmutativa.”* (p. 9). La justicia sobresale en primer lugar entre todas las demás virtudes, porque apunta a la rectitud de la voluntad por su propio bien en nuestras interacciones con los demás.

Álvarez (1980). Considera que restablecer y mantener la igualdad en la interpretación de las leyes y en la aplicación de éstas conduce al imperio de la justicia verdadera. *“La idea de la justicia social, guardada por los jueces, significa la liberalización y la democratización del proceso y del juicio con el fin de asegurar la igualdad en el trato y en el acceso al juzgador y a la justicia.”* (p., 19). El trayecto histórico ha demostrado que la confianza del hombre en el Estado origina la justicia misma, como función social. Si bien es cierto que no existen bases que dirijan las acciones del conciliador en sus funciones, también es cierto que la conciliación laboral, si es tutelar y protectora de los derechos de los trabajadores. Porque para la etapa conciliatoria lo único que se necesita es la disposición de las partes para conciliar, pero no se impone al contrario, se deja a las partes la

decisión de conciliar o no; es tutelar y protectora de los derechos del trabajador porque no lo obliga a decidir por este medio la solución de su conflicto laboral.

Más bien lo protege porque si éste no optará por la conciliación como medio de solución a su conflicto quedan a salvo sus intereses para llegar a una resolución de su controversia mediante el juicio laboral. Ya que los principios fundamentales que rigen en estas leyes son la justicia y la equidad, principios que en la práctica deben ser usados para la protección de los derechos del trabajador porque así lo ordenan las leyes laborales al fusionarse con la conciliación como medio de solución de la conflictiva laboral. La procuración de la justicia así la justifica el Estado porque es necesaria para ejercer la tutela de los bienes jurídicos de los ciudadanos y de los organismos encargados de aplicarla. En el caso que nos ocupa se pide de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionen haciendo una invocación efectiva de las leyes laborales y constitucionales que son protectoras del trabajador.

Así de necesario es el sector laboral, para el sector empresarial y así de importantes, son ambos, para el crecimiento de nuestra nación. Sin embargo aunque el Estado protege al trabajador tutelando sus derechos y ejerciendo para éste la justicia y la equidad. No hay que olvidar que ambos, trabajador y patrón se necesitan, uno no puede estar sin el otro. Dávalos (2000). Destaca que el hombre y el trabajo son viejos compañeros del camino: *“su recia comunión viene del tiempo y de la distancia. En este momento de la vida, hombre y trabajo han traspasado juntos el umbral de un nuevo siglo, que se presenta cargado de retos, pero también de esperanzas.”* (p., 339).

La Ley Federal del Trabajo de 1980, tuvo como fin primordial la igualdad entre la riqueza del sector empresarial y la fuerza legal laboral de los trabajadores. En cuanto a la equidad en la conciliación laboral, la equidad integra la ley cuando se desprende de ésta que es distinto el caso para lo que la ley se había creado, no porque se crea que esta ley sea injusta sino que difiere de lo que la ley en lo

general proveyó. La equidad si es puesta en práctica en los juicios laborales por ejemplo, cuando las resoluciones se dictan a verdad sabida y buena fe guardada se esta aplicando la equidad, ya que la equidad significa la correcta integración de la ley al caso concreto. O cuando la Ley laboral ordena que en las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación Y arbitraje se favorezcan los intereses del trabajador, también se esta aplicando la equidad.

La equidad es aplicada cuando se deja a las partes tomar sus propias decisiones en lo referente a la etapa conciliatoria, se les invita pero no se les obliga a llegar a un acuerdo. Conciliar su conflicto laboral es dejado única y exclusivamente en manos de las partes. Álvarez (1980). Afirma que: *“es preciso entender por equidad una justicia que considere las particularidades individuales en cada caso.”*(p., 29).

La procuración de justicia es una justificación del Estado para tutelar los bienes jurídicos del hombre. Y las instituciones laborales tienen la encomienda de la aplicación efectiva de los principios constitucionales de justicia y equidad que protegen al gobernado, en este caso tanto el trabajador como el patrón están en igualdad de derechos con respecto a defender su posición jurídica en el conflicto laboral. De esta manera se infiere que la conciliación no viola los derechos del trabajador y que en su caso tampoco los del patrón. Con la salvedad que por ser el proceso laboral y el Derecho del Trabajo ordenamientos de origen social se tutelarán y protegerán los derechos del trabajador. Con referencia a que la administración de justicia es el fin primero del Estado, y que de acuerdo con Aristóteles la equidad es la parte mejor de la justicia, y que la superación de la justicia es la equidad. Por lo antes expuesto, se puede decir que en materia laboral sí hay justicia y sí hay equidad en la conciliación laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La hipótesis planteada en este trabajo, fue que no existen bases en las que el conciliador pueda partir en la conciliación laboral. La respuesta es que si bien es cierto que no existen bases en las que el conciliador se pueda apoyar para tener una mejor apreciación del conflicto laboral en el que actuara. También es cierto que la conciliación no tiene un carácter coactivo, por lo cual no viola los derechos del trabajador, se dice que no viola los derechos del trabajador; porque por lo común el que espera una satisfacción a sus pretensiones es éste y no la parte patronal.

SEGUNDA.- De esta investigación también se concluye que: el Constituyente de 1917, al legislar sobre los derechos de los trabajadores, encontró de manera jurídica la forma más eficaz; para tutelar los derechos de los trabajadores. Ordenado como principios del Derecho del Trabajo a la justicia y la equidad, generando un derecho laboral tutelar y protector de los derechos básicos del trabajador. En este caso estos principios entran en función precisamente en la conciliación laboral.

TERCERA.- De la investigación de este trabajo se desprende que: finalmente el carácter protector y tutelar que el Constituyente le dio a esta rama del derecho se ha cumplido. El trabajador goza de prerrogativas en la etapa conciliatoria del proceso laboral. Tales como que, aunque la conciliación es obligatoria como parte del proceso laboral, no es coactiva es decir, no se obliga al trabajador a conciliar su controversia. Debido a que si de las pláticas que se tengan con su contraparte, el trabajador percibe que tal arreglo conciliatorio no cumple con las pretensiones demandadas, y a las cuales tiene derecho legal, puede libremente no aceptar la conciliación como solución a su controversia.

CUARTA.- De esta investigación se desprende que, el Derecho del trabajo tiene como primera etapa del proceso laboral a la conciliación, en la cual se espera que los principios de justicia y equidad sean guías de esta amigable composición. Se ha dado importancia en este trabajo, al carácter protector y tutelar de los derechos de los trabajadores que esta rama del derecho tiene como parte fundamental de su ordenamiento, debido a que la hipótesis planteada con respecto a que si la conciliación laboral pudiera estar violando los derechos del trabajador, se tiene que contestar. Ya que del análisis hecho en este trabajo, el carácter protector y tutelar del Derecho del Trabajo esta dirigido a los trabajadores.

QUINTA.- La conciliación como medio alternativo de solución de los conflictos laborales, si ha cumplido su objetivo. Ya que una gran cantidad de controversias laborales, se ha dirimido por medio de este mecanismo de solución a la conflictiva laboral. Por medio de este trabajo se llega a la conclusión que la conciliación si puede ser una gran ayuda en la resolución de los conflictos laborales, siempre y cuando se den facultades al conciliador de conocer la controversia planteada de una manera mas completa. Pero sin facultades coactivas.

SEXTA.- La forma en que se explica como es llevado a cabo el proceso y el procedimiento de las controversias laborales, se refiere a la forma en que comúnmente se presentan las demandas laborales en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal (hoy Ciudad de México). Ya que es la mejor referencia que se puede dar, de los conflictos laborales que se van presentando día a día en esta institución. Y de la que se puede tener una apreciación más cercana de la forma en que se lleva a cabo la etapa conciliatoria, y de su procedimiento.

SEPTIMA.- De esta investigación se desprende y se vuelve a enfatizar, que la conciliación laboral no viola los derechos del trabajador. Se habla

específicamente de éste debido a que la propuesta conciliatoria proviene normalmente de la parte demandada, que en su caso se refiere a la parte patronal. Ya que no se puede inferir que sea lo contrario, porque en la práctica quien espera la satisfacción de sus pretensiones es el trabajador. Ya que las controversias laborales se presentan habitualmente por el incumplimiento de algún derecho laboral de la parte patronal hacia el trabajador.

OCTAVA.- Se dice que la conciliación laboral no viola los derechos del trabajador, porque aunque es obligatoria en la primera etapa del proceso laboral, como ya se señaló no es coactiva. Ya que el trabajador puede optar por aceptar el arreglo conciliatorio planteado por la parte demandada o puede proseguir con el juicio laboral. Aunque la conciliación una vez que es acordada por las partes toma el carácter de cosa juzgada, no se llega a este acuerdo si no se presenta con la plena autonomía de las partes, esta es la forma en que la justicia y la equidad son puestas en práctica en la conciliación laboral. Con respecto a la parte demandada, en este caso si trata de la parte patronal no se le deja en estado de indefensión como ya se ha señalado en el cuerpo de este trabajo, porque también esta en pleno derecho de defender su postura como parte del proceso laboral. De modo que si percibe se están violando sus derechos, puede no optar por la conciliación como un medio de solución al conflicto presentado y proseguir con el juicio. Debido a que la Junta aunque si bien es cierto que pone en práctica las leyes laborales ordenadas para su actuación, también tiene la suficiente capacidad para saber darle la razón a quien la tiene.

NOVENA.- También se desprende de esta investigación, que aunque no existen bases en la cuales el conciliador laboral se pueda basar en su actuación, para tener un mayor acercamiento hacia las partes del conflicto laboral. No se puede decir que la conciliación laboral viole los derechos tanto del trabajador como del patrón, ya que ambos están en todo su derecho de

proseguir con el juicio o decidirse por la conciliación para dar por terminada su controversia.

DECIMA.- El problema planteado en este trabajo, era investigar si existen bases en las cuales se pudiera apoyar el funcionario conciliador para lograr su cometido durante su actuación. De lo cual se desprende que no existen bases que lo guíen para que obtenga mejores resultados, cuando entre en función en la conciliación laboral. En el capítulo IV, de este trabajo bajo el subtema “Las bases de las que parte el conciliador en la conciliación laboral” se proponen una serie de bases que pueden parecer muy sencillas, sin embargo por ser la conciliación laboral una amigable composición y tener el carácter de autocompositiva; no se puede hablar de bases coactivas. Lo único que se puede plantear es que el conciliador tenga la facultad de enterarse más de lleno del conflicto laboral presentado, para así ofrecer una mejor solución, pero como se señala en esta serie de bases debe conducirse de tal manera que las partes en conflicto vean lo positivo de conciliar sus intereses.

DECIMO PRIMERA.- De esta investigación se desprende que la justicia y la equidad son principios rectores del Derecho del Trabajo, por ende la conciliación laboral debe regirse por estos principios. Ya que el llevar a la práctica el conciliador estos principios durante su actuación, podría tener como resultado que las partes involucradas en el conflicto laboral, se sintieran más confiadas al obtener un resultado justo y equitativo por este medio de solución tan sencillo.

DECIMO SEGUNDA.- De esta investigación se desprende, que la eficacia que ha tenido la conciliación como medio de solución de los conflictos laborales, si ha dado buen resultado de otro modo los legisladores no la hubieran incluido como un mecanismo de solución dentro del proceso laboral y mucho menos darle un lugar tan preponderante al señalarla como primera

etapa de éste. Para que surta los resultados plenos que se espera de ella es necesario, que a los conciliadores también se les de una preparación técnica más plena.

DECIMO TERCERA.- En conclusión la conciliación laboral si puede traer un desahogo a las instancias laborales, pero es necesario seguir un procedimiento tan sencillo como el ya planteado. La conciliación laboral no viola los derechos de los trabajadores, más bien presenta la oportunidad de dar por terminado el juicio de manera amigable, de modo que tanto el trabajador como el patrón se sientan satisfechos de haber obtenido la administración de la justicia y la equidad por medio de la conciliación y la satisfacción a sus intereses jurídicos.

DECIMO CUARTA.- En conclusión, la justicia y la equidad son principios que los legisladores creyeron pertinente incluir en las normas laborales, esto esta bien, ya que una buena conciliación basada en estos principios dejara en el trabajador y en el patrón; el deseo de seguir adelante en su labor. El trabajador necesita una fuente de trabajo (que bueno seria que todos fuéramos ricos, pero no es así) el inversionista para hacer crecer su inversión necesita de alguien que la haga producir. Como ya se ha señalado con antelación, tanto el trabajador como el patrón son dos entes que se necesitan, el uno no puede estar sin el otro y también se ha señalado que cuando al trabajador se le trata con justicia y equidad, regresa a rendir su trabajo de manera más alegre. Sin embargo dentro de los parámetros establecidos por las leyes laborales y por todo lo ya expuesto, si se aplica la justicia y la equidad en la conciliación laboral. De esta forma el Estado ha logrado el equilibrio en las relaciones laborales, sus leyes laborales y sus principios están encaminados a lograr esta meta.

DECIMO QUINTA.- Por ultimo, al concluir este trabajo ya se estaba reformando la Constitución Polftica Mexicana, en lo que se refiere a la materia laboral. No

fue sino hasta el 24 de febrero del 2017, que en el Diario Oficial de la Federación se publicó dicha reforma. Para una mayor comprensión de esta reforma laboral se anexa el Diario Oficial de la Federación de fecha 24 de febrero del 2017, dicha reforma comprende lo siguiente: el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Sin embargo para este caso solo nos avocaremos al conocimiento de esta reforma con respecto a la conciliación laboral y sus instituciones. Ya que esta reforma tuvo como fin crear nuevas instituciones laborales, a las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las instituciones laborales a nivel federal, tendrán que transferir todo lo referente a sus funciones jurisdiccionales a estos organismos en materia de trabajo de nueva creación, para que sean estas instituciones las que únicamente conozcan de las controversias laborales y de su resolución. Para esto se ordena la creación de un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal que tendrá entre otras facultades la de llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como la resolución de todos los procesos administrativos del orden laboral. Con respecto a la conciliación laboral a nivel federal la fracción XX párrafo cuarto del artículo 123 apartado A, constitucional señala lo siguiente: *“En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.”* Esta reforma constitucional es relevante ya que las instituciones laborales dejaran de pertenecer al Poder Ejecutivo para integrarse al Poder Judicial de la Federación y a los poderes judiciales locales de acuerdo con su ubicación territorial. Los encargados de resolver los conflictos de trabajo en

el orden local serán los tribunales laborales, pero se les deslinda de la función conciliatoria a estas instituciones de impartición de justicia porque una vez funcionando éstas, podrán dar atención exclusivamente a los conflictos que se les vayan presentando y darles resolución de acuerdo con sus facultades jurisdiccionales; ya que solo se avocaran al conocimiento de los conflictos laborales dictando sus resoluciones. Para esto se crearan Centros de Conciliación, especializados e imparciales con el fin de que las partes de una controversia laboral acudan a estas instituciones de manera obligatoria y prejudicial buscando conciliar su controversia. Esto también es relevante porque aunque si bien es cierto que serán instituciones con plenas facultades jurisdiccionales, con respecto a que una vez conciliados los intereses de las partes de la controversia laboral se dará por concluida ésta y tomara el carácter de cosa juzgada, las partes cuentan con plena autonomía para resolver su conflicto de manera conciliatoria o acudiendo a los tribunales laborales para su resolución. Es obligatoria la conciliación laboral con respecto a que para poder ocurrir a los tribunales laborales a dirimir su controversia, primero deben promover su demanda ante los Centros de Conciliación, en materia laboral. De modo que el contenido de este trabajo de investigación se actualiza ya que su tema es “Justicia y equidad en la conciliación laboral” y los legisladores al reformar nuestra Carta Magna con respecto a la materia laboral, siguieron pensando en el bien del trabajador sin olvidar los derechos del patrón. Por lo consiguiente, aunque los Centros de Conciliación, sean independientes de los tribunales laborales, no serán coactivos; ya que de la fracción XX, párrafo tercero del artículo 123 apartado A de la Constitución se desprende lo siguiente: *“La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como*

para su ejecución.” Es decir, la conciliación laboral en su procedimiento tendrá una primera y única audiencia y si las partes concuerdan en proseguir con sus pláticas conciliadoras se les dará la oportunidad de reunirse nuevamente, y si en un momento dado no llegaren a ningún acuerdo; se conservan intactos sus derechos para proseguir con su proceso en los tribunales laborales. En conclusión, al no ser coactiva la conciliación laboral y al dejar que las partes decidan acordar o no un convenio conciliatorio, o acudir finalmente a que los tribunales laborales resuelvan su controversia, de ello se desprende que se seguirá aplicando la justicia y la equidad en la conciliación laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, E. (1979). *Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, Tomo I.* 200-329. México: Porrúa.
- (1980). *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.* 26-41. México: UNAM. Recuperado el 22 de febrero de 2016 de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/686-reformas-a-la-ley-federal-del-trabajo-en-1979>
- Barajas, S. (1990). *Derecho del Trabajo.* México: UNAM. 61-88. Recuperado el 12 de enero de 2016 de https://www.myheritageimages.com/T/storage/site77597701/files/00/00/18/00/0018_865984fabff4b4a5vqk503.pdf
- (1997). *Derecho del Trabajo: Colección, Panorama del Derecho Mexicano.* 57-61. México: UNAM. McGraw-Hill/Interamericana Editores. Recuperado el 18 de febrero de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1918/5.pdf>
- (2000). *Derechos del trabajador asalariado.* 51. México: UNAM. Cámara de Diputados LVIII Legislatura. Recuperado el 11 de febrero de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/76/tc.pdf>
- Bensusán, G. y Alcalde, A. (2013). *El sistema de justicia laboral en México: Situación Actual y Perspectivas.* 5. México: Análisis No. 1/2013, Friedrich Ebert Stiftung. Recuperado el 18 de abril de 2016 de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>
- De Buen, N. (1984). *Derecho del trabajo: Tomo Primero.* Quinta (ed.), 15-25. México: Porrúa.

----- (1998). *Derecho Procesal del Trabajo*. 6° (ed.), 60-128, 536-601. México: Porrúa.

----- *El sistema Laboral en México*. (s. a.). 129. México: UNAM. Recuperado el 30 de abril de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>

----- (2000). *Procuración de Justicia Laboral*, en *Relaciones Laborales. En el Siglo XXI*. 249. México: STPS. UNAM. Recuperado el 19 de marzo de 2016 de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/43/1.pdf>

Cabrera, J. (1997) *Fuentes del Derecho del Trabajo*. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. 48. México: UNAM. Recuperado el 11 de enero de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/6.pdf>

Carpizo, J. (s. a.) *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México*. En *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje*. 45-53. México: UNAM. Recuperado el 10 de diciembre de 2015 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/982/4.pdf>

Cavazos, B. (1980). *Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada* 7° (ed.), 63. México: Trillas.

----- (1998, Reimp 2004). *40 Lecciones de Derecho Laboral*. 9ª (ed.), 49-50, 286-348. México: Trillas. Recuperado el 25 de mayo de 2016 de <https://dariocuria.files.wordpress.com/2013/01/40-lecciones-de-derecho-laboral1.pdf>

Centro de Documentación e Información, InfoLEG.(1991). *Ley N° 24.013, de fecha 5 de Diciembre de 1991*. Argentina: Ministerio de Economía y finanzas Públicas. Recuperado el 17 de mayo de 2016 de

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/26593/109171/F-2058614944/ARG26593.pdf>

Cienfuegos, D. y Vázquez-Mellado, J. C. (2014). *Vocabulario Judicial*. 178. México: Poder Judicial de la Federación: Consejo de la Judicatura Federal. Instituto de la Judicatura Federal-Escuela Judicial. Recuperado el 12 de abril de 2016 de http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicrecientes/2014/2014_Vocabulario_Judicial.pdf

Ciudad, R. A. Editor. (2011). *La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. 49-85. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 11 de febrero de 2016 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf

Código Civil para el Distrito Federal. Recuperado el 25 de junio de 2016 de <http://www.aldf.gob.mx/archivo2e8d72b55b5b732a3535a7b8152304f8.pdf>

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Recuperado el 25 de junio de 2016 de <http://www.iedf.org.mx/transparencia/art.14/14.f.01/marco.legal/CPCDF.pdf>

Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Colombia. Recuperado el 22 de abril de 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259>

Código Sustantivo del Trabajo (2012) Decreto N° 25.013, 2 de setiembre de 1998. Argentina. Recuperado el 29 de abril de 2016 de Ginternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm

Código Sustantivo del Trabajo. Decretos 2663 Y 3743 DE 1961. Adoptados por la Ley 141 DE 1961, Colombia. Recuperado el 17 de abril de 2016 de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Código de Trabajo, (2001) Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, La Gaceta No. 192 de 29 de agosto de 1943, por la adición hecha por la Ley N° 8107 de 18 de julio 2001).Costa Rica. Recuperado el 24 de mayo de 2016 de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodetrabajo.pdf>

Constitución Política de la Nación Argentina. (1994). Recuperado el 27 de mayo de 2016 de <http://www.ppn.gov.ar/sites/default/files/Constituci%C3%B3n%20Nacional.pdf>

Constitución Política de Colombia. (2012). Recuperado el 29 de mayo de 2016 de http://fresno-tolima.gov.co/apc-aa/files/65396230373138646432376564353935/constitucion-politica_actualizada_1.pdf

Constitución Española, 1978. Recuperado el 20 de mayo de 2016 de http://www.congreso.es/docu/constituciones/1978/1978_cd.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que Reforma la de 5 de febrero 1857. Texto conforme al *Diario Oficial*, Tomo V, 4ª. Época, No. 30, Lunes 5 de febrero de 1917. México. UNAM. Recuperado el 18 de febrero de 2016 de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2016). Recuperado el 11 de enero de 2016 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Constitución Política de la República de Costa Rica (1999). Recuperado el 18 de febrero de 2016 de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnacf600.pdf

Cuadra, J. G. *Medios alternativos de resolución de conflictos como solución complementaria de administración de justicia*. 11-12. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. DOF.18 de junio de 2008. Recuperado el 18 de marzo de 2016 de https://www.scjn.gob.mx/transparencia/lists/becarios/attachments/134/becarios_134.pdf

Dávalos, J. (1990). *Derecho del Trabajo I*. 3° (ed.), 46. México Porrúa.

----- (1998). *Tópicos Laborales Derecho individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos. Seguridad social. Perspectivas*. 2ª (ed.), 4-7, 466. México. Porrúa.

----- (2000). *Perspectivas del Derecho Procesal del Trabajo en el Nuevo Siglo. En Relaciones laborales en el siglo XXI. Aportación para el Seminario Internacional de Derecho del Trabajo*. 339-340. México. UNAM. Recuperado el 19 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/43/15.pdf>

De la Cueva, A. (1989). *Justicia Derecho y Tributación*. 12. México. Greca Editores.

DOF. *Diario Oficial de la Federación*. 24 de febrero de 2017. Sección 1. p. 9 Tomo DCCLXI No. 20. México. SEGOB. Recuperado el 28 de febrero de 2017. <http://www.dof.gob.mx/index.php?year=2017&month=02&day=24>

El Iusnaturalismo en México en los Siglos XIX y XX. (s. a.). 6-19. México. UNAM. Recuperado el 18 de febrero de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/7/3123/4.pdf>

Esteve, R. (2008). *Constitución y Justicia Constitucional, Jornadas de Derecho Constitucional en Centroamérica*. 46. Centro de Estudios y Formación Constitucional Centroamericano. Recuperado el 12 de mayo de 2016 de <http://docplayer.es/1197793-Constitucion-y-justicia-constitucional.html>

Fairén, V. *Figuras Extra Procesales de Arreglo de Conflictos: la Conciliación, la Mediación, el Ombudsman*. (s. a.). 881-882. Recuperado el 12 de enero de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/836/46.pdf>

Ferrer, E.; Martínez, F., Figueroa, G. A. (2014). *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional Tomo I*. 638-639. México. UNAM, Consejo de la Judicatura. Recuperado el 17 marzo de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3633>

Fix-Fierro, H. (2014). *Eficacia y Eficiencia en la Impartición de Justicia*. En *Diccionario de Derecho Procesal Constitucional y Convencional Tomo I*. 629. México. UNAM. Consejo de la Judicatura Federal. Recuperado el 17 marzo de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3633>

Flores, F. (1995). *Medios Compositivos de los Litigios Civiles*. 145-154. Recuperado el 2 marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/745/12.pdf>

Galindo, I. (s. a). *Interpretación e Integración de la Ley, en Estudios de Derecho Civil*. 80. Recuperado el 25 marzo de 2016 de <http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/facdermx/cont/56/dtr/dtr4.pdf>

Gamboa, C. (2008) *Artículo 123 Constitucional, Estudios de Antecedentes, Derecho Comparado y de las Iniciativas Presentadas*. 57. México. Centro de Documentación Información y Análisis. Cámara de Diputados LX Legislatura.

Recuperado el 2 febrero de 2016 de <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>

Garfias, M. A. (2013). *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. 20-17. México. SEGOB. Recuperado el 2 abril de 2016 de <http://ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/Libros2013/laboral-2013-web.pdf>

Gómez, A. I. (2014). *Conciliación y Mediación en el Derecho del Trabajo*. En *Temas Selectos de Derecho Laboral. LiberAmicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. 123-135. México. UNAM. Recuperado el 6 abril de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3809/7.pdf>

González, N. (2014). *Un Acercamiento al Acceso a la Justicia a Través de la Mediación como medio Alterno de Solución de Conflictos*. 103-106. México. UNAM. Recuperado el 16 abril de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/8/3541/7.pdf>

H. Bix, B. *Diccionario de Teoría Jurídica*. (2009). México. UNAM. Recuperado el 17 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=2631>

Informe, “El tiempo de los derechos”, núm. 2, (2010). *Situación Actual de los Derechos Relativos a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en España: Avances y Retrocesos*. 3. España: Consolider-Ingenio 2010. Universidad de Vigo. Recuperado el 22 mayo de 2016 de <http://www.tiempodelosderechos.es/docs/informe2.pdf>

Jefatura del Estado. (1979). Ley 3392: Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre *Creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación*. Ley 3393. España: B O E. Número 32. 2993 (6 de febrero de 1979). Recuperado el 21 de abril de 2016 de <https://www.boe.es/boe/dias/1979/02/06/pdfs/A02993-02994.pdf>

Kelsen, H. (1° Reimpresión para México, 1992). ¿Qué es Justicia? 35, 63. México. Planeta.

Kurczyn, P., Reynoso, C., y Sánchez-Castañeda, A. (2005). *La Justicia Laboral: Administración e Impartición*. 2, 101-105. México. UNAM. Recuperado el 9 de abril de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?!=1600>

Lacavex, M. A., Sosa, Y. y Rodríguez, J. (2014). *El Proceso Laboral en México Visión Jurisprudencial*. En *Temas Selectos de Derecho Laboral. Liber Amicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. 175. México. UNAM. Recuperado el 21 de abril de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3809/9.pdf>

Lara, C. (2009) Diccionario Jurídico, (I-J-L). Recuperado el 11 de marzo de 2016 de http://jlarac.blogspot.mx/2009/11/diccionario-juridico_7542.html

Ley 9076. (Viernes 12 de diciembre del 2014 N° 240). San José, Costa Rica: Alcance Digital N° 79. Imprenta Nacional La Uruca. Recuperado el 28 de mayo de 2016 de https://www.imprentanacional.go.cr/pub/2014/12/12/ALCA79_12_12_2014.pdf

Ley Federal de Protección al Consumidor. (2016). Recuperado el 22 de abril de 2016 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/113_130516.pdf

Ley Federal del Trabajo. (1970). 9° (ed.). México. Ediciones Delma.

Ley Federal del Trabajo. (2015). México: *DOF 12-06-2015*. Recuperado el 8 de enero de 2016 de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

Ley de Mediación y Conciliación del Estado de Aguascalientes (2008)
Recuperado el 17 de abril de 2016 de
http://www.aguascalientes.gob.mx/gobierno/leyes/leyes_PDF/18112008_114_143.pdf

Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México, (2010). Recuperado el 19 de abril de 2016 de
<http://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/ley/vig/leyvig173.pdf>

Ley Orgánica del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. (2014) México.
Recuperado el 28 de mayo de 2016 de
http://www.poderjudicialdf.gob.mx/work/models/PJDF/Transparencia/IPO/Art14/Fr01/01Leyes/LeyOrgTSJDF_20140609.pdf

Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social 7727. (1997). Costa Rica: Asamblea Legislativa. Recuperado el 18 de mayo de 2016 de http://www.cendeisss.sa.cr/etica/ley_7727.pdf

Manual del Justiciable Materia Laboral. (2005). 3-4. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado el 25 de mayo de 2016 de
<https://es.scribd.com/document/62363295/Manual-Del-Justiciable-Materia-Laboral-1>

Manual de Procedimientos correspondiente a la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO). (2004). 25. Argentina: Secretaría de Trabajo. Recuperado el 18 de mayo de 2016 de
http://www.trabajo.gob.ar/downloads/servicios/manual_procedimientos.pdf

Marquet (2014). *Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo*. En *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en*

homenaje al doctor Jorge Carpizo.255. México. UNAM. Recuperado el 9 de enero de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/8/3684/12.pdf>

Márquez, M. G y De Villa, J. C. (2013). *Medios Alternos de Solución de Conflictos*. 1588-1599. México: UNAM. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Fundación Konrad Adenauer. Recuperado el 14 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3568/15.pdf>

Marx, C. (1971). *El Capital: Crítica de Economía Política*. Tomo I. 547. México: Librerías Allende.

Ministerio del Interior de Justicia. (2007). *Guía Institucional de Conciliación en Laboral*. 6-21. Colombia: Kronos Impresores. Recuperado el 17 de mayo de 2016 de http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/36c0125b-4495426d822ca8e59643c3c5/GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia.pdf?MOD=AJPERES

Montalvo, J. (2015). En *Métodos para la solución de controversias laborales en la era global*. 3-6. Recuperado el 29 de marzo de 2016 de <http://letrasjuridicas.com.mx/Volumenes/11/montalvo11.pdf>

Morales, H. Í. (s.a.). *La Conciliación Laboral*. 268-274. México. UNAM. Recuperado el 16 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1728/15.pdf>

Muñoz, A. I. y Vázquez, R. (2010). *Conflictos Laborales y Derechos Humanos*. 106. Justicia Juris. Vol. 6. N° 13. Abril – Diciembre 2010. Recuperado el 17 de abril de 2016 de <file:///C:/Users/MAQUINA04/Downloads/DialnetConflictosLaboralesConciliacionYDerechosHumanosInd-3634164.pdf>

- Murillo, F. J. y Hernández, R. (2011). *Hacia un concepto de Justicia social*. 8-9. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Volumen 9, Número 4, Reice. Recuperado el 19 de marzo de 2016 de http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/arts/reice/vol9num4_art1.pdf
- Narváez, J. R. (2008). *Origen y evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Cuadernos de Jurisprudencia, Número 2, enero, 2008*. 6-19. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Recuperado el 9 de enero de 2016 de <http://www.sitios.scjn.gob.mx/instituto/sites/default/files/documentos/cuaderno-jurisprudencial-02.pdf>
- Nisimblat, N. (2004). *La Conciliación Laboral*. 9. Colombia: Fundación Universitaria San Martín. Recuperado el 9 de junio de 2016 de <http://documents.mx/documents/la-conciliacion-laboral-en-colombia-2004.html>
- Orrego, C. (2015). *Iusnaturalismo contemporáneo*. 48. México. UNAM. Recuperado el 9 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/8/3875/5.pdf>
- Porras, C. (2001). *La Procuración de Justicia en Materia Laboral*. En *Justicia: Memoria del Cuarto Congreso Nacional de Derecho Constitucional, Tomo I*. 376. México. UNAM. Recuperado el 18 de abril de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/92/22.pdf>
- Ramírez, B. (s. a.) *La Prescripción en el Derecho Mexicano del Trabajo*. 1086. Recuperado el 22 de febrero de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/42/art/art4.pdf>

Recaséns, L. (1981). *Tratado General de filosofía del Derecho*, 7º (ed.), 482. México. Porrúa.

Reynoso, C. (2014). *Las Mutaciones del Derecho del Trabajo*. En *Temas Selectos de Derecho Laboral Liber Amicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. 479. México. UNAM. Recuperado el 29 de mayo de 2016 de <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3809>

Rouaix, P. (1984). *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*. 20-106. México: Comisión Nacional Editorial del C.E.N.

Sánchez-Castañeda, A. y Reynoso, C. (2013). *La Nueva Legislación Laboral Mexicana*. 8. México. UNAM. Recuperado el 10 de abril de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3224>

Sánchez, M. G. y Ortiz, G. L. (s. a.). *Justicia Alternativa, una Visión Panorámica*. 30-45. México. Aequitas. Recuperado el 18 de marzo de 2016 de [http://www.stjsin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia Alternativa una vision panoramica.pdf](http://www.stjsin.gob.mx/assets/files/masc/articulos/Justicia_Alternativa_una_vision_panoramica.pdf)

Santos, H. (2010). *Derecho Procesal del Trabajo; Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción*. 258. México: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 10, enero-junio de 2010. Recuperado el 11 de febrero de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/10/art/art9.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2015). *Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. 1-2. México: DOF: 06/01/2015. Recuperado el 16 de junio de 2016 de <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/ManualSTPS2015DOF.pdf>

Tesis: 4a. /J. 38/94 Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Octava Época, t. 81, Septiembre de 1994, p. 23

Tesis: 2ª. /J.23/2001. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Época, t. XIV, Julio (2001) p. 465.

Tesis 130, 1917/2000. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, t. V. Materia del Trabajo. Primera Parte. SCJN. Volumen 1.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2005). *Manual del Justiciable Materia Laboral*. 3-4. México: Poder Judicial de la Federación. Recuperado el 28 de junio de 2016 de <https://es.scribd.com/document/62363295/Manual-Del-Justiciable-Materia-Laboral-1>

Tenopala, S. (2003). *Derecho Procesal del Trabajo*. 43-44, 197-359. México: Porrúa.

Tenorio, M. A. (2012). *Resolución Alternativa de Conflictos en el Derecho Laboral: Congreso Internacional de Derecho Laboral y Seguridad Social*. 6-13. Costa Rica: Colegio de Abogadas y Abogados. Recuperado el 22 de junio de 2016 de http://www.uned.ac.cr/posgrado/images/cong_derecho/Ponencias/4_Marcos_Amador_Tenorio.pdf

Trujillo, I. (2015). *Iusnaturalismo Tradicional Clásico, Medieval e Ilustrado, en Iusnaturalismo Tradicional*. 5. México: UNAM. Recuperado el 25 de abril de 2016 de <http://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3875/4.pdf>

Vado, L. O. (s. a.). *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. 375-380. México: UNAM. Recuperado el 18 de marzo de 2016 de <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2264/19.pdf>

Villar, O. A. (2014). *El Rol del Abogado en la Conciliación Laboral Previa y Obligatoria en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de la República Argentina– Como Superar El No en Negociación*. 2. Buenos Aires. 50 Conferencia Federación Interamericana de Abogados –San Juan de Puerto Rico: Recuperado el 24 de abril de 2016 de <https://noticiasmicrojuris.files.wordpress.com/2014/06/oavillarabogconcilab.pdf>

Villasmil, H. (2015). *Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y Las Vicisitudes de la Relación de Trabajo (Primera Parte)*. 8-11. México: UNAM. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 21, julio-diciembre de 2015. Recuperado el 24 de abril de 2016 de http://apps.elsevier.es/watermark/ctl_servlet?f=10&pident_articulo=90435686&pident_usuario=0&pcontactid=&pident_revista=89&ty=113&accion=L&origen=zonadelectura&web=www.elsevier.es&lan=es&fichero=89v21nCompl.a90435686pdf001.pdf

ANEXO

DOF: 24/02/2017

DECRETO por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN USO DE LA FACULTAD QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 135 DE LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPÚBLICA Y PREVIA LA APROBACIÓN DE LA MAYORÍA DE LAS HONORABLES LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, DECLARA REFORMADAS Y ADICIONADAS DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS ARTÍCULOS 107 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL.

Artículo Único.- Se reforman el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 107. ...

I. a IV. ...

V. ...

a) a c) ...

d) En materia laboral, cuando se reclamen resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin al juicio dictadas por los tribunales laborales locales o federales o laudos del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y sus homólogos en las entidades federativas;

...

VI. a XVIII. ...

Artículo 123. ...

...

A. ...

I. a XVII. ...

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal someterá una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviera dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquél que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuere rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por períodos de seis años y podrá ser reelecto por

una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. ...

XXII Bis. Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patronos, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

- a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y
- b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

XXIII. a XXVI. ...

XXVII. ...

- a) ...
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
- c) a h) ...

XXVIII. a XXX. ...

XXXI. ...

a) y b) ...

c) Materias:

1. El registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;
2. La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
3. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
4. Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y
5. Obligaciones de los patronos 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 correspondiente.

B. ...

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

Tercero. En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

Cuarto. Dentro del plazo a que se refiere el artículo segundo transitorio de este Decreto, el Ejecutivo Federal someterá a la Cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Quinto. En cualquier caso, los derechos de los trabajadores que tienen a su cargo la atención de los asuntos a que se refiere el primer párrafo del artículo tercero transitorio, se respetarán conforme a la ley.

Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.

Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales.

Ciudad de México, a 8 de febrero de 2017.- Dip. **Edmundo Javier Bolaños Aguilar**, Presidente.- Sen. **Pablo Escudero Morales**, Presidente.- Dip. **Alejandra Noemí Reynoso Sánchez**, Secretaria.- Sen. **María Elena Barrera Tapia**, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a veintitrés de febrero de dos mil diecisiete.- **Enrique Peña Nieto**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong**.- Rúbrica.