



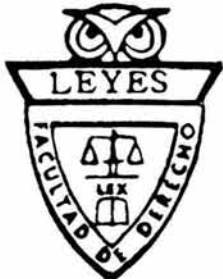
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"LA CREACION DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO UNA FORMA DE AGILIZAR LOS TRAMITES LABORALES."

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LISETH SESEÑA TELLEZ



DIRECTOR DE TESIS
LIC. RAMON E. RODRIGUEZ MORENO





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

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

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **LISETH SESEÑA TELLEZ**, con número de cuenta 96123799, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"LA CREACIÓN DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO UNA FORMA DE AGILIZAR LOS TRAMITES LABORALES"**, bajo la dirección del **LIC. RAMON BENEDICTO RODRÍGUEZ MORENO**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **MOISÉS SABANERO HERNANDEZ**, en el oficio con fecha 29 de septiembre de 2004., me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZÓN Y PARA EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, F., 26 de octubre 2004

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HERRERO ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.-Alumno (a).

"...No hay que confundir nunca el conocimiento con la sabiduría. El Primero nos sirve para ganarnos la vida; la sabiduría nos ayuda a vivir."

Carrey.S.

"...El fin de la Ley es obtener la mayor ventaja posible para el mayor número posible."

Bentham

"Lo que sabemos es una gota de agua, lo que ignoramos es un océano"

Newton, Isaac

Dedico este trabajo de tesis:

A mi Honorable Universidad Nacional Autónoma de México, por los principios que profesa: universalidad y autonomía, que hacen de sus egresados, alumnos y profesores, mejores individuos ya que ha brindado los elementos necesarios para poder alcanzar nuestras mejores metas.

A mi Honorable Facultad de Derecho y profesores, que no solamente nos han dado clases, sino que nos han educado más allá de las aulas.

A mis padres y hermanos, Gerardo, Ivonne, Yaneth y Fabiola, por que con su amor, sacrificio, esfuerzo y apoyo me han impulsado a ser feliz y esforzarme por ser cada día mejor.

A mis abuelos José y Emilia, por ser mis segundos padres y amarme tanto como yo a ellos.

A mis amigos que constantemente has sabido serlo, en los buenos y malos momentos.

Al Lic. Ramón B. Rodríguez Moreno, por la experiencia, conocimientos, paciencia, apoyo y atención, que me brindó para la realización de esta tesis.

A Gael, Axel y Odette, los ángeles quedan luz e iluminan mi camino.

**“LA CREACIÓN DE LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO, COMO UNA FORMA DE AGILIZAR LOS TRAMITES
LABORALES.”**

INDICE

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

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES

1.1	Conflictos laborales.....	1
1.2	Formas de solución de conflictos.....	5
1.3	Proceso y procedimiento.....	7
1.4	Concepto de conciliación.....	9
1.5	Conciliación y otros medios de solución de conflictos.....	13
1.5.1	Mediación.....	14
1.5.2	Arbitraje.....	20
1.6	La conciliación en diversos ámbitos jurídicos.....	21
1.6.1	Civil.....	21
1.6.2	Laboral.....	24
1.6.2.A)	Secretaría de Trabajo y Previsión Social.....	25
1.6.2.B)	Procuraduría Federal del Trabajo	26
1.6.2.I)	Junta de Conciliación y Arbitraje	29
1.6.2.II)	Junta de Conciliación	31
1.7	El Conciliador.....	33

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES GENERALES DE LA CONCILIACIÓN

2.1	Origen de la conciliación	36
2.1.1	Grecia	37

2.1.2	Roma.....	38
2.1.3	Cristianismo.....	39
2.1.4	España	40
2.2	Antecedentes en México	44
2.2.1	Código de Procedimientos Civiles de 1870	45
2.2.2	Constitución de 1917	45
2.2.3	Código de Procedimientos Civiles de 1928	47
2.2.4	Proyecto de Portes Gil	49
2.3	Organismos jurisdiccionales	51
2.3.1	Juntas de Conciliación y Arbitraje	51
2.3.2	Juntas de Conciliación	54

CAPITULO TERCERO.

MARCO JURÍDICO.

3.1	Constitución Mexicana	58
3.2	Ley Federal del Trabajo	65
3.3	Ordenamientos jurídicos que contemplan la figura del Conciliador, en sus procedimientos	81
3.3.1	Ley de Concursos Mercantiles	82
3.3.2	Ley Federal de Protección al Consumidor 84	
3.3.3	Código Civil	87
3.4	La Conciliación y la figura del Conciliador en algunos Países de América Latina.....	89
3.4.1	Argentina	92
3.4.2	Chile	93
3.4.3	Uruguay	94

CAPITULO CUARTO

LA CREACIÓN DE LA FIGURA DE CONCILIADOR EN LA LEY.

4.1	Importancia de la conciliación	97
-----	--------------------------------------	----

4.2	Objetivo	104
4.3	Perfil del Conciliador	105
4.4	Requisitos	111
4.5	Independencia jurídica del Conciliador	113
4.6	Procedimiento de conciliación. Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo	116
4.7	Beneficios.....	126
4.7.1	Beneficios económicos	128
4.7.2	Beneficios jurídicos	131
	CONCLUSIONES	135
	BIBLIOGRAFIA	140
	ANEXOS	146

INTRODUCCIÓN

En una conciliación, las personas en conflicto tratan de solucionar sus problemas con base en el respeto de sus derechos y de forma voluntaria proponiendo sus soluciones. De tal manera que en las cuestiones laborales, la conciliación debería estar basada en el respeto de los derechos que le otorga la Ley Federal de Trabajo a cada una de las partes en la relación laboral.

La conciliación tiene sus orígenes desde el inicio del hombre, el tratar de avenir a las partes es indispensable para mantener la paz, en cualquier ámbito ya sea familiar, de trabajo y social, pero la conciliación laboral tiene sus orígenes en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, en la que se instituyó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Pero cuando se establece la conciliación en la Ley Federal del Trabajo es en 1931, estableciéndose un capítulo especificado para la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y otro capítulo que regulaba la conciliación ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación es la vía pacífica de solución de conflictos que en términos humanos, de tiempo, recursos y costos, ha mostrado ser más eficiente que cualquier otro método alternativo, la creación del conciliador, además de privilegiar la libre decisión de las partes, promoverá, facilitar la pacífica continuidad de las relaciones, reduciendo la posibilidad de futuros litigios, ante la sociedad, auxiliando de una forma considerable la conciliación, este procedimiento se proyecta como un

medio idóneo de generar una cultura pacificadora capaz de recuperar, en la medida que se difunda la posibilidad de una armónica convivencia entre los individuos, las familias y en general en la ciudadanía,

Que la conciliación se realice de forma adecuada, el que exista el conciliador que observe y vele, para que esta forma alternativa de solución se desarrolle de la mejor manera, no solo implica una regulación clara y precisa, sino también la existencia del personal jurídico adecuado para la observancia de la conciliación, con capacidades innatas para buscar el acercamiento entre las partes y una vez que se dé éste, se procure averirlas, trayendo consigo la celebración de un convenio. La solución del conflicto por esta vía trae como consecuencia una serie de benéficos que repercuten en la disminución de conflictos ventilados y acumulados en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación en la actualidad y en la práctica es preponderantemente considerada por las partes integrantes en conflicto ya que si un conflicto se resuelve por esta vía representa menor costo económico, desgaste físico, pronta solución y sobretodo el control de las posibles soluciones que se propongan para la resolución del conflicto.

La creación jurídica en la Ley Federal del Trabajo de la figura del conciliador, surgió de diversas interrogantes como las siguientes: ¿Existe por parte de la autoridad la debida atención a esta etapa del proceso?, si por medio de la conciliación se resuelven un número considerable de conflictos labores, ¿Por qué

no se cuenta con el personal jurídico que observe que la conciliación se realice de forma adecuada y conforme a la Ley, no en cuanto al resultado pero si respecto a el intento?.

Para que las partes en un juicio (trabajadores y patrones) lleguen a un arreglo en el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es necesario evitar el desequilibrio entre éstos en esta etapa previa al arbitraje y tratar de que aquí resuelvan sus diferencias, lo cual puede ser atendido por una persona preparada, con amplio conocimiento de las relaciones laborales, con criterio jurídico, además de imparcialidad; para poder proponer junto con las partes, posibles soluciones a su conflicto, tratando de que se resuelva el conflicto con la mayor brevedad posible, sometiendo el conflicto a la Junta para el arbitraje cuando el conciliador no haya podido solucionarlo.

El que exista un conciliador representa la existencia del personal adecuado, capacitado, y facultado por la misma normatividad (en éste caso la Ley Federal del Trabajo) que acerque a las partes de forma adecuada, tratando ante todo la conciliación entre las mismas.

CAPITULO PRIMERO.

GENERALIDADES

El presente trabajo de tesis va encaminado a establecer la importancia de la creación de la figura del conciliador en los actuales ordenamientos jurídicos existentes en nuestro país (principalmente en la Ley Federal del Trabajo), ya que dicha figura jurídica ha sido omitida en los trámites laborales, siendo en éstos, donde la conciliación ha sido considerada de manera preferente para solucionar los conflictos suscitados entre partes integrantes de una relación de trabajo, en un procedimiento de carácter laboral.

La conciliación como una alternativa para la solución de conflictos, tiene gran importancia en este tiempo, puesto que ha aumentado considerablemente la inclinación a ésta alternativa, ya que representa que las partes integrantes de una relación laboral, resuelvan de una forma preferentemente amigable, las controversias suscitadas entre las mismas, evitando así un procedimiento largo, costoso que por su naturaleza o complejidad dificulta la eventual solución satisfactoria de las partes.

1.2 CONFLICTOS LABORALES

El surgimiento de un conflicto implica que los individuos busquen soluciones para el mismo; "la palabra conflicto proviene de la voz latina *Conflictos* que se

refiere a un choque, coalición o encuentro de dos cuerpos, ataque, combate, oposición..."¹. Un conflicto causa molestias es: "una colisión de intereses calificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro. (Carnelutti)², estas discrepancias tiene una posibilidad de solución a través de la discusión razonada de los argumentos de las partes; ya que en el conflicto se plantea una contienda o combate entre dos o más sujetos donde cada uno de ellos pretende hacer valer sus consideraciones frente a su contraparte. Cabe señalar que en esos argumentos influyen diversos elementos objetivos y subjetivos, racionales o irracionales, emocionales, sociales, etc., que pueden llegar a ser demasiado complejos y es por ello que se buscan alternativas viables para solucionarlos. La palabra conflicto es utilizada para indicar una posición antagónica que tiene su origen en intereses contradictorios entre las partes integrantes de una relación.

Los conflictos de trabajo tienen su origen en las diferencias que se suscitan entre las partes integrantes de una relación ya sea individual o colectiva de trabajo, que al presentarse intereses opuestos se sitúan en planos incompatibles sosteniendo cada uno de los sujetos en conflicto su propia argumentación. El conflicto es existente desde el momento en que se producen discrepancias entre las partes, ya que sus pretensiones son distintas siendo originadas por diversas causas: intereses, valores, información o de

¹.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A- CH, Décimo Tercera Ed. Porrúa, México 1991. p. 602

².- DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Vigésimo Séptima Ed. Porrúa, México, 1999. p. 181.

interpretación, lo que genera un conflicto, es por ello que se tiene que buscar una solución viable en la que no exista transgresión a los derechos tanto de uno como de otro, para lograr una armonía y orden entre los individuos, que el derecho debe regular.

El Dr. Mario de la Cueva señala que los conflictos de trabajo presuponen “el enfrentamiento de dos o más personas” existiendo dos elementos característicos de estos conflictos laborales que son las partes que intervienen y la materia”.³ Los conflictos de trabajo por esas particulares son muy complejos porque las condiciones de las personas que intervienen en ellos son distintas, pudiendo ser clasificadas en diversas formas, individuales (trabajadores) y colectivas (Organizaciones Sindicales que tiene gran fuerza en este tiempo), tratándose de trabajadores, patrones y en el caso de las empresas que son de diversas industrias ya sean nacionales y transnacionales.

Se han presentado diversas clasificaciones por lo que hace al conflicto tomando en cuenta principalmente a cada una de las características señaladas; los estudiosos del derecho han realizado diversas clasificaciones pero la más adecuada es la que ofrece el Dr. Nestor del Buen que señala que los conflictos de trabajo se podrían clasificar en: Conflictos de Carácter Jurídico que versan sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, divididos en: Individuales y Colectivos; Conflictos de Carácter Económico que se encuentran

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo. 12da. Ed. Tomo II, Porrúa, p.538

relacionados con la fijación de las condiciones de trabajo, divididos en: Individuales y Colectivos; Conflictos Intersindicales que se suscita entre sindicatos; Conflicto Interobreros, que pueden ser anteriores al nacimiento de la relación de trabajo y Conflictos Interpatronales entre patronos que versan en conflictos entre el sindicato y el Estado.⁴

Las relaciones obrero patronales y sus conflictos engloban distintas circunstancias que no se presentan en la relaciones individuales de orden común, ya que en primer lugar, existe la diferencia entre las partes integrantes de la relación obrero-patronal; la clase obrera se ha percibido como una clase desprotegida, y en desigualdad con los factores de producción, y aunque la Ley Federal del Trabajo en el artículo 2 señala que las normas de trabajo atienden a conseguir el equilibrio y la justicia social, socialmente sigue siendo ésta un sector desprotegido en segundo lugar el bien jurídicamente tutelado directa o indirectamente es el trabajo y los derechos que giran alrededor del mismo, además de que se atiende a distintas ramas de la industria nacional y la competencia la otorga el artículo 123 constitucional que es distinta a como se clasifica en materia común; es por ello que el conflicto laboral es tan variado en su clasificación.

Estas controversias de carácter laboral y social preocupan a los Estados modernos por que se confronta parte de su población activa, económica, social

⁴ DEL BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Ed. Porrúa México 1990. p. 81

y productiva (empresas y trabajadores); ante estas confrontaciones se han planteado diversas formas de solución de conflictos, ya sea por la vía jurídica y la no jurídica para la resolución de los conflictos que pueden ser considerados por las partes para solucionar sus diferencias.

1.2. FORMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Existen diversas alternativas de solución de conflictos, para ello se debe definir que son y en que consisten éstas alternativas de solución, entendidas como opciones diferentes para solucionar un conflicto, ya sea acudiendo a los tribunales de justicia, para iniciar un juicio o para darlo por terminado o sin necesidad de acudir a ellos, buscar una solución sin la participación de autoridad, siendo el objetivo que persiguen las partes afectadas una resolución, que cumpla dando a las partes una respuesta equitativa para ellas sin que exista ganadores o perdedores.

El Dr. Nestor de Buen señala que los conflictos laborales tienen diversas formas de solución de conflictos que se clasifican de la siguiente manera:

a) Solución directa entre las partes.

a. 1) Pago.

a.2) Transacción (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas) .

a.3) Convención (relacionada con el establecimiento de nuevas

condiciones) .

b) Solución con intervención de terceros. .

b. 1) Conciliación.

b.2) Mediación

b.3) Arbitraje.

b.3.1) Voluntario

b.3.2) Forzoso.

c) Solución mediante juicio.

c. 1) Ante jueces ordinarios.

c.2) Ante jueces especiales.

c.3) Ante juntas de conciliación y arbitraje⁵

Efectivamente las formas de solución anteriormente aludidas son las más frecuentes, algunas de ellas han alcanzado un medio de perfeccionamiento en los ordenamientos jurídicos. En el caso que nos atiende, la conciliación en la Ley Federal del Trabajo, se encuentra contemplada en su procedimiento representando rapidez, eficacia y el acuerdo voluntario de las partes, todo ello deviene como consecuencia del buen resultado de la actividad conciliatoria.

Algunas formas de solución de conflictos considerados por el Dr. Nestor del Buen se ubican con antelación a un proceso, como por ejemplo el pago, transacción, convenios que se encuentra en muchas ocasiones en manos de

⁵ Ibidem p. 91

los particulares aceptarlas o no, pero por lo que hace a la conciliación, para algunos autores se encuentra en el proceso judicial y para otros no, atendiendo principalmente a que existente en diversos procedimientos pero no de forma obligatoria la conciliación como parte elemental de un proceso, de lo anterior se estima necesario establecer, que papel juega la conciliación en el Derecho Procesal Laboral.

1.3 PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Los conflictos de trabajo en el ámbito jurídico toman importancia al mismo tiempo que evoluciona la sociedad, ya que se vuelven más complejos y por ende su solución, por lo que se recurre al derecho para resolverlos.

El derecho de trabajo atiende el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos suscitados por la relación laboral, esos conflictos cuentan con diversos medios de solución que pueden resolverse con la voluntad de las partes y otros jurídicamente con la intervención de la autoridad competente; la conciliación se encuentra en una línea estrecha entre una forma voluntaria y jurisdiccional, lo anterior porque en este tiempo ya no solo forma parte de la voluntad de las partes integrantes de un conflicto, resolverlo o no, sino se observa que forman parte de ciertos procedimientos o procesos (o en determinadas leyes con el carácter obligatorio como la Ley Federal del Trabajo) por la su importancia y la relevancia que

puede llegar a tener que un conflicto se resuelva en esa vía; un conflicto (como por ejemplo el suscitado en alguna rama de la industria petrolera, eléctrica, etc.) puede afectar a la sociedad y al Estado.

Estos términos proceso y procedimiento frecuentemente se confunden, aun por los conocedores del tema, por ello es necesario establecer las designaciones dadas y sus diferencias, para poder establecer el rol que juega la conciliación y determinar en donde se encuentra ubicado. Por lo que se puntualizarán los conceptos elementales de estas figuras jurídicas.

Proceso es el "Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente"⁶. El proceso es entendido como la serie de actos encaminados, coordinados y regulados por el derecho procesal, por los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción. Procedimiento es entendido como el "Conjunto de formalidades o trámites que esta sujeta la realización de los actos jurídicos, civiles procesales, administrativos y legislativos"⁷. El procedimiento va a desarrollar la actividad jurisdiccional en forma material, por lo que todo proceso requiere un procedimiento para su desarrollo, pero no todo proceso es un procedimiento.

⁶ DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. p.20

⁷ Idem.

El Estado mediante el proceso jurídico, cumple la obligación de administrar justicia, sin la cual las sociedades humanas no podrían subsistir, por lo que es adecuada para la solución de un conflicto y para el mantenimiento de la paz y orden sin que se imponga la ley del más fuerte. La conciliación es una forma de dirimir un conflicto entre dos o más partes con o sin necesidad de juicio.

En el procedimiento laboral la conciliación forma parte del mismo, y se encuentra establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y aunque esta no define claramente la acepción de conciliación, esta forma parte esencial de su procedimiento. Derivado de lo anterior podemos señalar que la conciliación forma parte de muchos procedimientos, no así del proceso, aunque la resolución de un conflicto puede celebrarse antes de iniciar cualquier procedimiento jurídico, como una forma razonada, humana y evolutiva de quienes la realizan.

1.4 CONCEPTO DE CONCILIACIÓN

La conciliación es parte del procedimiento jurídico laboral, es uno de los medios de solución más recurrentes que ha causado en estos últimos tiempos gran relevancia, entre el capital y el trabajo. Por lo que es importante definir que es la conciliación y para ello recurriremos a los diversos criterios de los estudiosos de la materia.

La conciliación es ante todo un procedimiento no obligatorio, ello significa que, aun, cuando las partes hayan convenido en someter su controversia a la conciliación para el encuentro de soluciones, sí después de realizarla no llegaren a un acuerdo, no podrá obligárseles a estos a realizarlo, si aun no están convencidos de que es la mejor solución, por lo que si no se concilian se someterán a los medios jurídicos previamente establecidos posteriores a la conciliación, para que la autoridad lo resuelva según su criterio jurídico y normas de derecho. En este sentido, las partes controlan siempre la conciliación, por lo que ellos deben de estar de acuerdo con el resultado obtenido. La conciliación, es la gran mayoría de veces, la primera etapa previa de un procedimiento.

El maestro Alberto Trueba Urbina define a la Conciliación como "...la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra".⁸

Para el Maestro De Pina Vara la conciliación es un "Acuerdo celebrado entre quienes se encontraban ante un conflicto de interés, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado".⁹

"La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos

⁸ -TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Ed. Porrúa, México. 1980 p.190.

⁹ -DE PINA VARA, Rafael, Op. Cit. p. 178.

ángulos distintos. Vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas”¹⁰

El Dr. Mario de la Cueva señala que la conciliación es parte de un proceso, afirmación con la que no se está totalmente de acuerdo, ya que desde nuestro punto de vista la conciliación como ya lo mencionamos anteriormente más que formar parte de un proceso forma parte de diversos procedimientos, y uno de ellos es el procedimiento laboral, en el que forma parte de trámites que están sujetos a la realización de los actos jurídicos, en donde se va a desarrollar la actividad jurisdiccional en forma material, independientemente que además la conciliación es considerada como alternativa de solución de conflictos.

“La conciliación impone según Eduardo Stafforini- la intervención de tercero extraño al conflicto con el propósito fundamental de aunar a las partes y alentarlas para la solución de la controversia, la mediación supone que el tercero intercede entre ambas partes formulando una propuesta concreta para el arreglo de sus diferencias”.¹¹ La conciliación conduce a las partes en forma libre a la solución de problemas.

Para el Lic. Roberto Valdez Amézquita “...La conciliación es una practica

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p.384

¹¹ HORI ROBAINA, Guillermo. Revista Jurídica, "Petróleos Mexicanos". Número 145-146, julio-agosto. 2000, México. p.59.

consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en una controversia allanar sus diferencias y llegar a una transición amistosa o una solución adoptada de común acuerdo...".¹²

Para Rafael Caldera: "...La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes".¹³

"La palabra conciliación puede ser entendida en dos sentidos: a) Amplio o genérico: Desde esta óptica, conciliación es todo avenimiento entre dos o más personas que sostiene posiciones distintas. En esa inteligencia la conciliación puede ser judicial o extra judicial, según tenga lugar dentro de un proceso o fuera de él. Y desde la óptica temporal, también podrá ser prejudicial (anterior al proceso) o judicial (durante el proceso). Desde el punto de vista técnico procesal, la conciliación es un modo anormal de terminación de un proceso, que se encuentra regulada en los códigos procesales. A través de ella, las partes ponen fin a la controversia. Que si bien es una actividad encaminada a la autocomposición de la litis, dentro de la estructura procesal, para que haya conciliación es necesario que se reúnan los siguientes requisitos: a) Acuerdo de partes; b) que tenga lugar en precedencia o con la intervención del Juez y; c) que sea homologado por éste."¹⁴

¹² Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Ed., México, 1997, p.166.

¹³ Secretaría de Trabajo y Previsión Social Manual de Derecho de Trabajo, Tercera Ed. México, 1982, p. 47

¹⁴ G. DUPUIS, Juan Carlos, Mediación y Conciliación, Primera Ed. Abeto-Perrot, Buenos Aires Argentina 1997. p. 26.

La definición que se propone o se señala atendiendo a las consideraciones señaladas con antelación, es que *la conciliación laboral es primeramente una forma voluntaria de solucionar todo tipo de conflictos de trabajo individuales y colectivos por medio de su voluntad, con la intervención de un tercero neutral, que propondrá opciones viables encaminadas a la solución mutuamente satisfactoria del conflicto conservando las partes la responsabilidad y control respecto de la controversia suscitada, tratando de llegar aun acuerdo que eliminará la posible contienda judicial.*

1.5 CONCILIACIÓN Y OTROS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El derecho de trabajo adopta la palabra conflicto para, indicar una posición antagónica, que tiene su origen en intereses opuestos entre las partes integrantes de una relación laboral.

Existen varios métodos de solución a los conflictos laborales, los cuales aún cuando no todos son aceptados por el Derecho Mexicano del Trabajo serán estudiados a manera comparativa a la conciliación.

Existe la confusión sobre en que consisten cada uno estos métodos alternos de solución; en nuestro país las formas alternativas de solución de conflictos más desarrolladas y de relevancia son: la conciliación y el arbitraje. Por lo que se procurará abarcar los diversos medios alternos de solución de conflictos y su diferencia con la conciliación.

La conciliación es un medio pacífico de solución de conflictos, opción que ha tenido en nuestro derecho gran auge; pero ¿Por que se considera que tiene tantas bondades ésta forma alternativa de resolución de conflictos?, simplemente porque son sometidas a la voluntad de las partes siendo éstas las que controlan las propuestas otorgadas y ellas mismas deciden si solucionarlo o no, siendo además que la gran parte de los procesos jurisdiccionales son procesos muy largos y no siempre se esta de acuerdo con las resoluciones emitidas por las respectivas autoridades. La conciliación como se ha mencionado es un procedimiento encaminado a ventilar el conflicto de intereses suscitado entre dos o más sujetos, buscando una amigable solución. Es un medio de solución de conflictos alternativo a los jurisdiccionales o una etapa previa al procedimiento jurisdiccional.

Pero la conciliación no es el único medio de solución pacífica de conflictos, existen otras alternativas que se han utilizado en diversas materias jurídicas y en diversos Países, estos medios de solución alternativos pueden ser el arbitraje y la mediación conocida también en diversos países como la conciliación.

1.5.1 Mediación

La mediación es un trámite al que recurren las partes en conflicto designándose un órgano o persona física para que con sus técnicas y

se abarcará la mediación relacionada especialmente en el derecho Laboral o de Trabajo.

La Mediación ha sido utilizada para resolver discrepancias que pueden llegar a la ruptura de relaciones bien establecidas, en la esfera del Derecho Internacional Público. La conciliación, la mediación y los buenos oficios siempre han sido de gran importancia para solucionar por la vía pacífica los conflictos interestatales con la finalidad de mantener la paz; en el mundo actual es probable que solo haya otra esfera en la que la conciliación revista para los países una importancia comparable que es en materia laboral.

Es en el derecho laboral, donde se ha recurrido con mayor frecuencia a esta forma de solucionar los conflictos, aquí es donde la conciliación ha alcanzado el mas alto grado de perfección y sutileza; por otra parte, cabe mencionar que los términos conciliación y medicación pueden ser utilizados como sinónimos ya que designan especialmente un mismo tipo a cargo de terceros, encaminada a lograr la solución voluntaria de conflictos; entre estos dos términos también existe una distinción, según la cual la conciliación es una forma de intervención que se limita a inducir a las partes a debatir sus diferencias y ayudarlas a presentar sus propias soluciones, la mediación en cambio, entraña un mayor grado de intervención pues el mediador puede proponer a las partes la forma de resolver el conflicto; cabe señalar también que la expresión buenos oficios, que denota una forma de intervención más moderada que la mediación y la

medición, no se ha utilizado en el lenguaje jurídico laboral, pero la idea de tal expresión está implícita en el concepto de la propia conciliación.

Cabe señalar que se analizará a la mediación específicamente en el ámbito laboral y su relación con la conciliación para establecer su relación o sus diferencias es necesario establecer que se entiende por mediación.

Para el Dr. Hori Robaina, la mediación "es el acto destinado a producir un acuerdo...", "... que propone una solución a las partes en litigio pero sin imponerla como el arbitraje."¹⁵

La mediación es un "procedimiento por el cual las partes que se encuentran sumergidas en un conflicto, buscan una solución aceptable, a la que podrán llegar mediante la ayuda de un tercero neutral, mediante el uso de técnicas aprendidas, intenta ayudarlas a llegar a su propio acuerdo".¹⁶

Para Manuel Alonso García, la mediación es: "La institución jurídica destinada a la pretensiones o a la solución de conflictos. Ante un órgano designado por las partes, o instituido oficialmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisivo".¹⁷

El mediador es una persona que propone soluciones como lo señala Manuel Alonso García, de las cuales las partes en conflicto optarán por la más

¹⁵ .- HORI ROBAINA, Guillermo. Op.cit.p. 58

¹⁶ - ALONSO GARCÍA, Manuel, "Derecho Procesal del Trabajo". Barcelona 1963 p.36. s.i.p.

¹⁷ ibidem. pp. 37-39

conveniente para ellas, esto principalmente se observa en el derecho internacional ya que el mediador en ocasiones es una institución especializada con amplio conocimiento de los conflictos que se están ventilando, o sea que su recomendación si tiene valor decisivo, de las propuestas que el mediador realice se debe elegir una de ellas.

La intervención del mediador se da cuando el conflicto ha estallado y prácticamente se ha fracasado en la conciliación, entonces, ambas partes buscan un mediador que puede ser un particular o una autoridad, con suficiente calidad moral sobre las partes para que la solución que dé, la acepten ambas. El mediador juega un papel importante para buscar el arreglo, teniendo facultades para solicitar datos pedir informes y hacer las investigaciones necesarias para resolver el conflicto.¹⁸

Como se puede observar, de las acepciones proporcionadas por los diversos autores citados, el concepto de mediación es muy similar al de conciliación, pero como se aprecia la mediación está relacionada comúnmente al mediador, que es una persona ya sea física o moral con suficiente capacidad, conocimientos, respecto del conflicto; cuando un conflicto se ha detenido el mediador juega un papel muy importante ya que es él, quien encamina el arreglo, teniendo facultades para hacer lo necesario para resolver el conflicto y es éste el que propone las posibles soluciones, debiendo las partes optar por

¹⁸ HORI ROBAINA, Guillermo. Op.cit. p.62.

una de ellas, el mediador tiene un papel activo en la solución del conflicto sus propuestas tienen fuerza.

De acuerdo a los estudios realizados sobre la mediación, la organización Internacional de trabajo (OIT) señala que en la práctica, "este procedimiento no siempre dio, al parecer, muy buenos resultados, debido a la dificultad de encontrar expertos independientes y suficientemente calificados que fueran aceptables para ambas partes y, además que tendía a provocar retrasos excesivos tratando de hallar una solución de los conflictos. Por ello no se ha mantenido en la mayor parte de los nuevos códigos de trabajo." ¹⁹

Las diferencias que podemos considerar por lo que hace a la conciliación y mediación atiende al país en el que se aplique, por lo que las únicas diferencias existentes son:

1.- Que el conciliador carece de poder de decisión y de propuesta, su función sólo consiste en acercar a las partes para que encuentren la solución de sus diferencias y coincidan en sus intereses. En cambio en la mediación el tercero encargado de llevar la mediación tiene la función activa proponiendo las soluciones y de las cuales las partes deben de considerar las que el ha señalado como viables y puede ser nombrado por las partes o designado

¹⁹ OIT. "La solución de los conflictos de trabajo en algunos países de África". Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, 1965. s.i.p.

oficialmente. Algunos países establecen en sus Leyes que las partes pueden designar al mediador de una lista previamente elaborada por el Estado.

2.- En la conciliación es la voluntad de las partes la que decidirá el resultado de esas actuaciones, solo ellas darán fin al conflicto tras el acercamiento que llevo el conciliador. El mediador aporta una recomendación, propone a las partes la formula del arreglo, basándose en los puntos de vista de cada parte, si la aceptan tiene carácter obligatorio, el cual nace de la adhesión de las partes y no de la propuesta en sí.

La mediación y la conciliación pueden ser voluntarias u obligatorias, esto quiere decir, que las partes podrán avocarse a ella si así lo prefieren, o necesariamente por así establecerlo en algún ordenamiento legal donde tienen que acudir a la misma, lo que no quiere decir que tengan la obligación de acatar la propuesta planteada, recalándose que es la voluntad de las partes la que priva para poner fin a su conflicto.

En la legislación Mexicana no existe la mediación, ya que carece de sustento legal, pero en nuestro país los funcionarios que desempeña la función conciliadora desempeñan una acción activa que rebasa propiamente la conciliación y que les permite la formulación de propuestas, cuya fuerza derivará principalmente de la voluntad de las partes lo que no se asemeja a la mediación; en realidad los conciliadores suelen extender su tarea a sugerir soluciones en lugar de limitarse a escuchar las que plantean las partes en

conflicto; los cuerpos oficiales de conciliación (como por ejemplo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje) ejecutan la conciliación obligatoria, por que forma parte del procedimiento laboral, de modo similar o casi igual a la mediación.

1.5.2 Arbitraje

El arbitraje es la "Actividad jurisdiccional desarrollada por los arbitrios para resolver el conflicto de interés que les han sido sometidos por los interesados".²⁰

El Arbitraje, es el sistema de solución del conflicto mediante la intervención de un tercero que tiene poder de decisión y al que acuden las partes para que su fallo ponga fin a sus diferencias.

Podemos señalar que tanto la conciliación como el arbitraje son formas de solucionar los conflictos de trabajo, pero entre estas existen distinciones importantes, las diferencias entre la conciliación y el arbitraje surgen en relación que en una conciliación, las partes conservan la responsabilidad y el control respecto de la controversia y no transfieren el poder de tomar decisiones al conciliador, en el arbitraje el tercero que es el arbitrio, que tiene poder de decisión coercitivo en la fallo tomado, siendo las partes las que se someten a tal disposición y se obligan a cumplirla .

²⁰.-DE PINA VARA Rafael, Op. Cit. pp. 98-100.

El arbitraje por lo general es de fuente convencional, aunque se encuentre contemplada en ciertas legislaciones, como procedimiento y con carácter coercitivo, siendo la Ley la que impone esta vía con el fin de la solución de un conflicto.

El arbitraje en el procedimiento de trabajo es entendido como un procedimiento para resolver los conflictos laborales sometiéndose al fallo de una tercera persona, cuya decisión es tomada a conciencia y equidad.

“La Ley Federal del Trabajo Mexicana, en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establece el arbitraje obligatorio en la audiencia de conciliación demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas, en la segunda etapa de esta audiencia, una vez agotada la conciliación por falta de avenimiento”.²¹

1.6 PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN DIVERSOS ÁMBITOS JURÍDICOS

1.6.1 Civil

Las primeras manifestaciones de la figura conciliatoria en México fueron hasta las reformas legales de 1975, cuando se adicionó a ese ordenamiento legal el artículo 272 Bis, mediante el cual se dispone lo relativo a la conciliación. La audiencia previa y de conciliación en el derecho mexicano, se observa

²¹ HORI ROBAINA Guillermo. Op.cit. p.63.

básicamente en la reforma procesal de 10 de enero de 1986, de fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación del decreto respectivo, introdujo la audiencia de conciliación y con la que se favorece la justicia pronta y expedita.

En nuestro ámbito jurídico Civil se encuentran procedimientos conciliatorios dentro del derecho familiar, así el artículo 941 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal relativo a las controversias del orden familiar señala:

"ARTÍCULO 941.- El juez de lo familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afecten a la familia, especialmente tratándose de menores, de alimentos, y de cuestiones relacionadas con la violencia familiar decretando las medidas precautorias que tiendan a preservar la familia y proteger a sus miembros", "... en los mismos asuntos con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos, el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un avenimiento, resolviendo sus diferencias mediante convenio, con el que puede evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento."

Asimismo el artículo 940 del mismo ordenamiento indica que los problemas de orden familiar se consideran de orden público por constituir la familia la base e integración de la sociedad. El derecho como fin inmediato busca la armonía

entre los miembros integrantes de la sociedad, atendiendo lo anterior, aunque en el ordenamiento civil anteriormente señalado no se habla ni se señala específicamente la conciliación en si, en la praxis la conciliación se observa a través de un “funcionario conciliador” que puede ser algún funcionario del juzgado familiar que exhorta las partes a llegar a un determinado arreglo y en caso de no hacerlo continuar con el procedimiento jurídico hasta que se dicte una sentencia.

En los juzgados del orden familiar, la práctica conciliatoria se lleva a cabo en una sola audiencia, donde el que ejerce ésta función exhorta a las partes a que lleguen a un arreglo señalándoles los “pros” y los “contras” de un procedimiento largo y complicado, de la misma forma les expresa la importancia de la familia y los perjuicios que tiene la misma al momento de un proceso, tanto económico, social, moral, emocional etc.; tratando de que los hijos (en caso de que los haya) sean los menos perjudicados.

Como es de observarse esta conciliación por ser de orden publico y por ser base fundamental de una sociedad, una falla de la familia produce inestabilidad en el entorno de los individuos y por ende en la sociedad, es por ello, que el Estado procurará el arreglo dentro de la misma siendo aquí donde se observará que el Estado en su función conciliatoria sea neutral, ya que no forma parte de los interesados en el juicio.

1.6.2 Laboral

Conciliar es una de las actividades más exclusivas, más distintivas del ser humano. Hay quienes dicen que la conciliación es una ciencia, una técnica, un medio para alcanzar un fin y hay quienes afirman que es un arte.

La conciliación no solo es establecer diferencias, sino negociar soluciones a esas diferencias. La conciliación es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica, con la intervención de las partes.

La gran mayoría de asuntos laborales se arreglan entre las partes por medio de convenios fuera de juicio, esto es cuando la simplificación del problema lo permite, pero en la actualidad la complejidad de los conflictos produce de igual forma complicación en la solución del mismo, que la conciliación sea preferible tanto por las partes como los abogados de las mismas, es porque tiene como objeto el convenir o adecuar sobre los intereses en pugna una solución viable, sin menoscabo o transacción de los derechos considerados como irrenunciables en una pronta solución.

El Estado ha constituido en forma especial órganos con funciones para dirimir contiendas surgidas entre particulares que actúan como sujetos de una relación laboral y son titulares de un derecho.

En nuestro país existen dos tipos de conciliación laboral en materia Federal,

En nuestro país existen dos tipos de conciliación laboral en materia Federal,

- ADMINISTRATIVAS.
 - A) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 - B) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- JURISDICCIONALES
 - I) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
 - II) Junta de Conciliación

De igual forma en estas autoridades existen diversos procedimientos conciliatorios.

- a) Conciliación Jurisdiccional.
- b) Conciliación Administrativa.

1.6.2 A).- Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es uno de los órganos integrantes del Poder Ejecutivo Federal y precisa en su artículo 40, las atribuciones que a ella corresponden como son el estudio, planeación, vigilancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 apartado "A" y relativas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en los reglamentos de la propia Ley.

El Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el día 4 de marzo de 1983, especifica las

atribuciones que sus diversas unidades administrativas tienen, en donde se observa, que en materia de conciliación las direcciones encargadas de la misma son la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores que tienen entre otras las siguientes funciones:

- Intervenir conciliatoriamente en los conflictos colectivos de la competencia de la Secretaría y en los casos en que se reclame la violación de los contratos-Ley;
- Intervenir en los convenios que celebren las partes como resultado de la conciliación;
- Coordinar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los contratos-Ley en las ramas de la industria que estén dentro de la competencia de las autoridades federales, para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;
- Intervenir, cuando sea el caso, en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos-Ley;

1.6.2 B) Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

El Diario Oficial publicó el día 2 de Junio de 1975 el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, por medio del cual se establece que es un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría

del Trabajo y Previsión Social, con autonomía en sus funciones de carácter técnico, pero dependiente de la citada Secretaría en lo Administrativo.

Su competencia Constitucional se encuentra delimitada en la fracción XXXI del apartado. "A" del artículo 123 Constitucional, que establece, la competencia de las autoridades federales de trabajo. Conforme a dicho precepto constitucional, la aplicación de las normas de trabajo en principio, corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia, sirven para delimitar la que corresponde tanto a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como a las Procuradurías que funciona o deben funcionar en cada una de las entidades federativas y el Distrito Federal.

La Ley Federal del Trabajo, establece en sus artículos comprendidos del 530 al 536, las funciones de esa institución, entre las que se encuentran las de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, cuando así lo soliciten ante cualquier autoridad en cuestiones relacionadas con las normas de trabajo; defender al trabajador o al sindicato mediante la interposición de recursos ordinarios y extraordinarios; Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar sus resultados en actas autorizadas.

La actividad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, puede considerarse fundamentalmente en dos áreas: la de Conciliación y la

Contenciosa, las cuales se encuentran previstas en el artículo tercero de dicho reglamento, que a la letra dice:

Artículo 3.- “La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado de la Secretaría con autonomía técnica y administrativa...”, Así también en el mismo ordenamiento legal se plasman las atribuciones que se le han conferido a la misma Secretaría que entre ellas se encuentran:

Artículo 4.- Fracción V.- “Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas.”

El procedimiento conciliatorio se encuentra regulado en sus artículos 26 al 32 de la sección II del reglamento de la Procuraduría Federal del Trabajo. Que en forma sintetizada se encuentra de la siguiente forma: el servicio conciliatorio consiste en resolver, los conflictos entre patrones y trabajadores y demás sujetos de la relación laboral. La procuraduría podrá citar a las partes interesadas para celebrar pláticas conciliatorias con el objeto de solucionar conflictos; con una anticipación mínima de 48 horas al momento en que deba realizarse la Notificación, haciéndose la notificación de manera personal. En caso de que no asista el solicitante la junta conciliatoria o de avenimiento, se tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría. En el caso de que asistan las partes a la junta conciliatoria, el procurador, atendiendo a los razonamientos que ellos impongan intentara arreglarlas y de

ser así las actas y convenios elaborados y aprobados por los procuradores auxiliares fuera de juicio tendrán validez.

1.6.2 I) Juntas de Conciliación y Arbitraje

Las Junta de Conciliación y Arbitraje conocen y resuelven los conflictos de trabajo suscitados en las ramas de la Industria y de las actividades representadas en ellas; conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto exceda del importe de tres meses de salario, practicar la investigación y dictan las resoluciones para el pago de la indemnización, en los casos de muerte del trabajador por riesgos de trabajo, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; reciben en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretando el depósito, y las demás que le confiere la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la conciliación actúan como "amigable componedor" o de avenimiento, realizada por los funcionarios de las juntas que tienen entre sus atribuciones la de conciliar a las partes en conflicto con el objeto de evitar un juicio o poner fin a uno ya iniciado.

La función conciliatoria puede llevarse a cabo en la primera etapa del procedimiento, o tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica o

jurídica, en cualquier estado del mismo, siempre y cuando no se haya dictado la resolución que le ponga fin.

En los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que no tengan establecida una tramitación especial, se sigue el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual la etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente manera:

Se iniciará la audiencia con la comparecencia de las partes que concurren a la misma. Las partes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas. Las partes deberán comparecer personalmente. La Junta celebrará e intervendrá en las pláticas entre las partes *exhortándoles* para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio. Si las partes convinieran en un acuerdo se dará terminado el conflicto. El convenio que resulte aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, la Junta por una sola vez y a petición de las partes suspenderá la audiencia, a fin de que las mismas se concilien si estas no llegarán a un acuerdo se les tendrá por inconformes con la conciliación, y deberán presentarse a la etapa siguiente.

En los conflictos motivo de huelga, pueden ser sometidas a la decisión de la Junta o bien seguir el procedimiento de huelga. Ante la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según proceda.

La Junta de Conciliación y Arbitraje convocará a las partes a una audiencia de conciliación sin que en la misma se haga declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. A solicitud de los trabajadores se podrá diferir por una vez solamente esta audiencia.

La audiencia de conciliación deberá seguir las normas siguientes: Si en la contestación del pliego de peticiones se hubiera interpuesto la excepción de falta de personalidad, por el patrón, la Junta deberá previamente resolver esta situación, si se declara infundada se continuará la audiencia observándose las normas consignadas en el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en los que sean aplicables: si fueron los trabajadores los que no concurrieron a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores; el Presidente de la Junta tiene facultad para usar medidas de apremio que obliguen al patrón a concurrir a la audiencia de conciliación y los efectos del aviso no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

1.2.6. II).- Junta de Conciliación

El Estado Mexicano ha adoptado el sistema de gobierno, establecido en el artículo 40 de la Carta Magna, por el cual se constituye una República

representativa, democrática y federal y se compone de Estados Libres y Soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, que están unidos en una federación, de ahí que el gobierno de la República se rijan bajo dos aspectos, el de los Estados con jurisdicción en sus respectivas entidades y el federal con jurisdicción en toda la Nación, el cual por lo mismo tiene supremacía jurídica.

De acuerdo al principio federalista las Juntas de Conciliación son de dos clases locales y federales. Tanto las Juntas Federales de Conciliación como las Locales de Conciliación, tienen entre sus funciones la de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Entre sus funciones de las Juntas tanto Federales y Locales de Conciliación es actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones procurando un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, y actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que cuyo monto no exceda el de tres meses de salario, cabe señalar que en la actualidad tales Juntas de Conciliación se encuentran en desuso ya que solamente operan en el caso de que no exista su territorio Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ya que solo tienen como

obligación prioritaria el arreglo conciliatorio este procedimiento se realiza en las juntas de Conciliación y Arbitraje

1.7 EL CONCILIADOR

El término conciliador se a utilizado para designar a una tercera persona neutral que colabora en la solución voluntaria de conflictos; "la conciliación es por naturaleza una misión apropiada para una sola persona." ⁽²²⁾

El conciliador es entendido como: la "persona que tiene a su cargo una conciliación. // La que tiene inclinación natural a conciliar. ⁽²³⁾

En México la conciliación corre a cargo de un funcionario de la administración pública o bien a cargo de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, estas ultimas tienen un carácter procesal necesariamente obligatorio, no en cuanto al resultado sino al intento, la función del conciliador consiste en encaminar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptables y para lograrlo solo cuenta con sus propias facultades de razonamiento y persuasión.

El conciliador es la persona que ayuda a las partes a resolver de manera amigable, razonada, y jurídica un conflicto evitando con ello un procedimiento

²² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La conciliación en los conflictos de trabajo". Guía practica, Suiza. 1974. p. 6

²³ DE PINA VARA Rafael Op. Cit. p. 178

largo y costoso que puede perjudicar a las partes en conflicto y al Estado mismo.

Como se ha desarrollado a lo largo de este capítulo, la Conciliación es una forma de avenimiento que se ha desarrollado de tal manera que ya es de preferencia entre las partes como alternativa de solución. Por otra parte la Ley Federal del Trabajo no contempla la figura del conciliador como tal, es más, solo hace mención a la actividad o función conciliatoria que corre a cargo del personal jurídico de la junta y que en la mayoría de las ocasiones la realiza el presidente de la Junta.

En la práctica la función conciliatoria corre a cargo no solo del Presidente de la Junta, sino también a favor del Auxiliar de Trámite o del Secretario de Acuerdos, cuando el Presidente por sus actividades no la pueda realizar; e ahí el ¿Por qué? consideramos la importancia de que exista la figura del conciliador, ya que esta función es realizada por varios funcionarios que en ocasiones no tienen los conocimientos necesarios para poder manejar una confrontación, donde existe intereses entre las partes y tienen que proporcionar información y orientación a las mismas, sobre todo de los beneficios que puede implicar llegar a celebrar un convenio, siempre y cuando no vulneré los intereses de las partes en conflicto.

La conciliación tiene necesariamente el carácter obligatorio en cuanto a "el intento," las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades facultadas

a resolver los conflictos laborales atendiendo a su competencia ya sea Local o Federal, tienen en sus ordenamientos contemplada la Conciliación pero no existe por parte de ésta la atención adecuada ya que solo se da un intento para que las partes decidan si las realizan o no; pero no existe interés por parte de la autoridad el que se resuelva el conflicto por esta vía, sino que solo se cumple con un requisito mas, sin considerar, que es en muchas ocasiones prioritario para las partes el llegar a un arreglo, culminando con un convenio que no afecte los intereses y derechos.

La Ley Federal de Trabajo contempla la conciliación como una etapa del procedimiento laboral, de igual forma señala que la conciliación se realizara por medio de la Junta, pero es omisa en señalar quien de su personal jurídico esta facultado para realizar ésta función.

Un número considerable de asuntos laborales se arreglan atendiendo a la simplicidad del problema, pero en la actualidad la complejidad de los conflictos hace conveniente la participación de un conciliador, que cuente con las cualidades indispensables (como la neutralidad, imparcialidad, profesionalismo, persuasión, creatividad etc., cualidades que se analizaran en el transcurso del presente trabajo de tesis), para realizar tan importante función; que el conciliador se encuentre regulado en la Ley y determinada sus funciones es la forma en que la autoridad proporcionará mayor atención en el desarrollo de la etapa conciliatoria para así encontrar junto con las partes posibles soluciones.

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES GENERALES DE LA CONCILIACIÓN

La Conciliación está presente en el ámbito diario, la actividad innata de conciliar es tan antigua como el hombre mismo, cada día estamos conciliando forma parte de nuestra vida diaria como por ejemplo: gastos, domingo hijos, pago a los acreedores, el escoger donde ir de paseo o de vacaciones, conseguir un permiso, en casi todos los actos de comercio ejemplos compraventa, arrendamiento préstamo, etc.

Por ser la materia de la presente tesis se hablará de la conciliación y de sus orígenes y como se va desarrollando en el ámbito jurídico hasta nuestros tiempos.

2.1 ORIGEN DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación es tan antigua como el interés de los seres humanos para resolver los conflictos suscitados entre ellos. ¿Pero que se entiende por conciliación?, el diccionario de la Real Academia Española, señala que conciliación proviene del latín *CONCILIARE* que significa: componer, ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Conciliar es hablar de voluntad e intención, de dirimir controversias entre personas que forman parte de un conflicto, de una forma equitativa. Es esencial

establecer la importancia de la conciliación, como una figura no solo jurídica sino humana, para poder determinar lo necesario que es, y que se realice adecuadamente con los elementos necesarios para que cumpla su fin.

2.1.1 Grecia

Los antecedentes históricos de la conciliación se remontan a la antigua Grecia, Los filósofos griegos entendían la conciliación como un modo de relacionar dos elementos distintos y encontrar un punto medio entre ellos. En la cultura griega, a la diosa de la justicia, Temis, se le atribuía la maternidad de la Equidad, la Ley y la Paz, y se la consideraba creadora de las leyes religiosas y morales, los de la ley. antigua sociedad ateniense, solicitaba que los conflictos se dirimieran sin necesidad de recurrir al juicio, a cuyo fin encargaban a los Thesmotetas la disuasión y persuasión de los espíritus en crisis para avenirlos en transacción o compromisos arbitraje. Se ha estimado que los Thesmotetas o Tesmotetes de Atenas realizaban una labor disuasora respecto de las intenciones litigiosas de los ciudadanos, buscando avenir a las partes del posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.

Según estudios realizados por la Lic. Silvana Uribe Olvera indica que la conciliación estaba regulada por la Ley, contemplando la figura de *Tesmotetes* el encargo de examinar los hechos, motivos del litigio y procurar convencer a

las partes de que debían deferir equitativamente sus diferencias con el propósito de poner fin a los conflictos judiciales. ⁽²⁴⁾

2.1.2 Roma

En Roma no estuvo la Conciliación regulada por la Ley, "... pero las doce tablas respetaban la avenencia a la que hubiesen llegado, las partes y Cicerón aconsejaba la conciliación fundada al aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quienes lo realizaban. Sin embargo, dicha legislación, si contenía normas relativas a una figura, la que aunque no es del todo igual a aquella sí tiene muchos puntos de semejanza con lo mismo; refiriéndonos a la transacción, que proviene del latín *transactio*, *transactionis*, derivado de *transachs*, participio de *tran slgiere*, que significa hacer pasar a través de; institución que equivalía a cosa juzgada, observando que desde entonces a nuestros días la calidad de un contrato que las partes celebraban entre sí, con los propósitos de evitar los juicios o de resolver los que se encontraban en trámite, sin que se tratara estrictamente de la forma clásica de la conciliación."²⁵

En Roma la conciliación no se encontraba regulada por la Ley, pero es importante señalar que aunque no se establece como tal se encontraba

²⁴Cfr. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, "Revista "Artículo 123" Constitucional", México D.F. Año IV, No 5, Junio-1994, p.81.

²⁵ .Cfr. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, "Revista "Artículo 123" Constitucional", Op. Cit. p.83.

permitida, aunque se haya asimilado con la transacción cabe indicar que la transacción es una de las formas de terminar cualquier tipo de conflicto toda vez que las partes, mediante recíprocas concesiones, ponen término a una controversia.

La conciliación laboral como tal no se observa ya que no existía ninguna clase de derecho social, ni relación de trabajo, puesto que se tenía contemplada la figura de esclavitud; el derecho social como tal surge en la revolución industrial en las confrontaciones del capital con el trabajo, es con los acontecimientos y las luchas sociales cuando se empieza a observar este derecho.

2.1.3 Cristianismo

La victoria del cristianismo marca el fin de la sociedad antigua, es importante mencionar el cristianismo pues a partir de éste, cambiaron los principios y las reglas esenciales de la política y el orden jurídico de la antigua sociedad (hablando de Roma).

El sociólogo e historiador Faustel de Coulaques señala que esta religión había engendrado en el derecho, las relaciones entre los hombres, la propiedad, la herencia, el procedimiento, todo un cambio ya que todo había sido regulado, no por los principios de la equidad natural, si no por los dogmas de esta religión y en vista de las necesidades de su culto, "...El cristianismo

distinguió las virtudes privadas de las virtudes publicas...”, "...El cristianismo es la primera religión que no a pretendido que el derecho dependiese de ella. Se ocupo de los deberes de los hombres, no de sus relaciones de intereses..." (26).

Aunque el fin primario del cristianismo haya sido meramente religioso es indudable que el cristianismo se adentró a la organización política del imperio tras su caída. El cristianismo constituyó una doctrina con principios moralistas que tuvieron influencia en los ordenamientos jurídicos.

El cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso, merced del espíritu de caridad y de paz que lo anima. En el Capitulo V del evangelio de San Mateo dice "...transige con tu adversario mientras esta con el en camino, no sea que te entregue al juez." Y los mismos evangelios aconsejan que aquel a quien se reclama una cosa, de lo que le pidan y algo más. Estos principios se tradujeron en las leyes españolas de la edad media, que establecieron la conciliación auque no de modo regular o permanente. (27)

2.1.4 España

Es en este país donde se observa los antecedentes de la conciliación ya no como un uso o costumbre como en Roma y Grecia si no, ya con institución jurídica.

²⁶ FUSTEL DE Coulanges, La Ciudad Antigua", Estudio sobre el culto el Derecho y las instituciones de Grecia y Roma", Decima Edición. Porrúa. México 1996. pp.288-290.

²⁷. Cfr. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Op. Cit, p. 82.

Por lo que respecta a España se observa que se introdujo la conciliación no con carácter permanente, ya que en el Fuero Juzgo, se encontraba la institución de *Pacis Adscretor*, que era el enviado por el rey a las partes, con la intención de averirlas y era la conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de obispos en la Monarquía Visigoda. También se le ve recomendada en las Partidas y se refiere en un modo concreto a los amigables componedores.

La Conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y XIX, apareciendo primero con el tal carácter en los pueblos del norte adoptándose distintos sistemas, mientras en algunos países como Francia y España, se declaraba obligatoria el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes en intentarla o no. En general la Conciliación de las partes se encomendó al Juez, pero mientras en algunas Legislaciones como la Alemana, este Juez era el mismo al que le correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como la francesa y española era un Juez distinto. ⁽²⁸⁾.

Como es de observarse es en España donde la conciliación constituyo un papel importante ya que se estableció con el carácter permanente y necesario previo ha entablar cualquier pleito según lo señalaba la constitución de 1812.

²⁸ .- Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de derecho procesal Civil. Vigésimo Cuarta Ed. Porrúa, 1998. pp.897-899.

En algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o desaforados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.

En este país, la Ley del 3 de junio de 1821, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios de conciliación, como trámite obligatorio e indispensable para poder iniciar un juicio. En la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, fue regulada la conciliación como obligatoria a las partes antes del comienzo de un pleito.

El Código Ginebrano de 1819, se separó de este precedente y admitió el acto de conciliación como voluntario. Su autor, M. Bellot, en la exposición de motivos, combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante. Se funda en que impuesto como obligatorio, no sería ese acto más que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte dice para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que se toma como formalidad del procedimiento sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias.

Escritores del siglo pasado le negaron al Estado la facultad u obligación de procurar la conciliación de los intereses privados, diciendo que nadie puede ser más amante de la paz, del orden y de los intereses de su patrimonio que su dueño mismo.

Otros, por el contrario, viendo en la conciliación un medio que el Estado tiene en su poder para procurar, el reinado y pacífico cumplimiento del derecho, encuentran provechoso que los poderes públicos fomenten, en cuanto sea posible, la conciliación, tomando en cuenta los siguientes elementos: que sea voluntaria y no obligatoria y que el juez conciliador sea distinto del que ha de fallar el litigio en caso de promoverse.

En su forma actual la conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la adoptó con entusiasmo. La Revolución, en efecto, dispuso por medio de Ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda civil alguna sin previo intento de conciliación y que a éste no podrían concurrir apoderados. Posiblemente no fueron benéficos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, la mayor parte de las Audiencias, el Tribunal y el Consejo de Estado, aconsejaron que fuese suprimida. No obstante fue conservada la conciliación como obligatoria. Y por Decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficiencia a esa etapa preliminar.

En Francia, se dan los primeros intentos para resolver las controversias laborales con la creación de los Consejos de Prudentes; la Revolución de 1789, los abolió pero posteriormente fueron restituidos a petición de los comerciantes de seda de Lyon para que resolvieran los conflictos entre ellos y sus trabajadores, en virtud de que los procedimientos imperantes eran demasiado técnicos y costosos. Pronto estos cuerpos Colegiados, se extendieron en todo el país.

Estos Consejos de Prudentes se integraban por un representante de los trabajadores y otro de los patrones en el período de conciliación, que podían ser aumentados por igual número al llegar el período de arbitraje; también lo integraban un Presidente y un Vicepresidente, elegidos libremente por las partes. Su función era preponderantemente conciliatoria y sus resoluciones de arbitraje carecían de imperio.

2.2 ANTECEDENTES EN MÉXICO.

Al hablar de la conciliación es hablar de cuestiones jurídicas ya que el derecho busca principalmente no solo el cumplimiento de normas, si no la armonía de una sociedad y conservarlas por medio de normas jurídicas; podemos decir que ese es el fin mediato del derecho la armonía en una sociedad.

En México la conciliación laboral surge después de la Revolución Mexicana, sin embargo existen antecedentes de la misma, como figura jurídica,

una forma de avenimiento entre las partes, por lo que se procederá hacer las respectivas menciones de los antecedentes de esta institución en Nuestro Derecho Mexicano.

2.2.1 Código de Procedimientos Civiles de 1870

Tuvo vigencia en el Distrito Federal y en el Territorio de Baja California. Contempla en el capítulo II "De la Conciliación, Título V, denominado de los actos prejudiciales", las diligencias conciliatorias, consideradas en los artículos 129 al 451.

Código de Procedimientos Civiles de 1884, vigente en el Distrito Federal a diferencia del anterior, suprimió de sus normas toda reglamentación inherente a la Conciliación, probablemente porque el Código Civil de esa época comprendía ya contratos sobre la transacción y el arbitraje, tendientes a terminar o a evitar cualquier juicio.

2.2.2 Constitución de 1917.

La constitución de 1957 no establece un derecho social como ahora lo conocemos, esta constitución no había mencionado nada al respecto sobre derechos de trabajadores, jornaleros, campesinos y obreros. Originalmente la materia laboral se encontraba agotada en el artículo 5 del la constitución del 1957. Existen antecedentes respecto a la conciliación laboral en México, sin duda el nacimiento de nuestro derecho laboral se da a partir del movimiento Revolucionario.

La Revolución de 1910 luchó por la restauración de un nivel de vida mejor para los actores de la contienda social, no hay que olvidar que las relaciones laborales se regían anteriormente en el artículo 75 y 309 del Código de Comercio de esos años en el cual se manifestaba que el contrato de trabajo se consideraba de naturaleza eminentemente mercantil y se equiparaba al contrato de prestación de servicios, cuya finalidad era, con el propósito de lucro. En el año de 1911, por decreto del presidente Francisco I., Madero, fue creado el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, y se le facultó para intervenir en todos los conflictos laborales como amigable intermediario.

El 29 de octubre de 1914 el General Cándido Aguilar que en su artículo duodécimo determinaba el establecimiento de Juntas de Administración Civil, facultados para oír las quejas de patrones y obreros; así como dirimir las diferencias entre las partes

El 14 de enero de 1918 el General Cándido Aguilar Gobernador del Estado de Veracruz, expidió la primera Ley de Trabajo. A partir de este ordenamiento, se otorga a los Estados de Facultad de sus congresos locales de que legislen en materia de trabajo, esta Ley sirvió de modelo para otras entidades federativas, documento donde se observa el establecimiento de la creación de las juntas municipales de conciliación.

Es con la constitución de 1917 en el establecimiento del Art. 123 donde se establece el derecho social de nuestro país tomando como bandera la restauración de la Constitución de 1857, Venustiano Carranza, Convoca al Congreso Constituyente, para que considerara el Proyecto de Constitución Reformada, en el cual se visualizaban las nuevas instituciones sociales, económicas, políticas etc., demanda de los actores de la revolución. En materia de trabajo, dicho proyecto consignaba adiciones a la Constitución de 1857, el cual fue rechazado en su versión original en la constitución de 1917 siendo esta constitución que hace una notable y relevante contenido social en los artículos 3, 27 y 123 que específicamente el artículo 123 constituyo el proyecto de las bases del derecho laboral.

El artículo 123 que es la base fundamental de la Ley Federal del Trabajo vigente. A partir de la expedición de éste artículo, se establecía la competencia de los Tribunales del Trabajo, es en ella donde se crea y se les otorga a las Juntas de Conciliación y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el conocimiento resolución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo y con ello también un instancia conciliatoria en materia laboral.

2.2.3 Código de Procedimientos Civiles de 1928.

Nació bajo la administración del Ing. Pascual Ortiz Rubio, en un principio, al igual que el de 1884 no reglamentó la Conciliación, empero, fue hasta las

reformas legales de 1975, cuando se adicionó a ese ordenamiento legal el artículo 272 Bis, mediante el cual se dispone lo relativo a la conciliación, pero debido a que para esta fecha ya tenía, vigencia la Ley Federal del Trabajo de 1931, documento jurídico que contenía entre sus normas las diligencias de Conciliación.

Sus antecedentes históricos son recientes como ya se hizo notar, al hablar de las autoridades administrativas, fue el decreto publicado el día 18 de diciembre de 1911, el que creó el Departamento de Trabajo, el que buscó por primera vez una justicia laboral autónoma del poder judicial.

Proliferaron más tarde con diferentes características en los Estados de la República, Leyes de Trabajo y con ellas los órganos jurisdiccionales encargados de aplicar las mismas, algunas atribuían la impartición de la justicia laboral al Poder Judicial Local, otras al Poder Ejecutivo y otras más, creaban tribunales de trabajo. A continuación mencionaremos algunas Legislaciones en Materia de Trabajo.

1. Legislación del Trabajo en el Estado de México. Ley de Vicente Villada sobre accidentes de trabajo del 30 de abril de 1904.
2. Legislación del Trabajo en el Estado de Nuevo León. La Ley de Bernardo Reyes, dictada el 9 de noviembre de 1906, relativa a los accidentes de trabajo.

3. Legislación del trabajo en el Estado de Jalisco Promulgada el 12 de septiembre de 1914, siendo gobernador Manuel M. Díeguez.

4. Legislación del trabajo en el Estado de Coahuila. En 1916 siendo gobernador Gustavo Espinoza Mireles, expidió un decreto creando la sección de trabajo, que comprendía tres departamentos: el de estadística, publicación y propaganda y el de Conciliación, Protección y Legislación.

5. Legislación del trabajo del Estado de Veracruz.. En 1918, el General Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz, expidió .la primera Ley del Trabajo misma que sirvió de modelo para otras entidades federativas, documento donde se aprecia la importancia que se dio a la conciliación, estableciendo incluso la creación de las Juntas Municipales de Conciliación.

6. Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes del 6 de marzo de 1928. Este ordenamiento legal establece la institución de las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, como las encargadas de resolver los conflictos surgidos entre patrones y trabajadores. Las Juntas Municipales no eran permanentes, sino que se integraban cada vez que eran necesarias.

2.2.4 Proyecto de Portes Gil de 1929

Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se formuló el proyecto citado, por un grupo de distinguidos juristas, siendo éste uno de los

antecedentes de la Ley Federal del Trabajo. Dicho proyecto, al ser sometido para su discusión, fue rechazado por las distintas agrupaciones obrero-patronales y por tanto retirado.

La primera Ley de Trabajo de nuestro país proviene de un intenso proceso de elaboración y contó con un proyecto muy importante. Entre el 12 y el 18 de septiembre de 1929 se realizó en la ciudad de México una convención de delegaciones industriales de la República Mexicana. La integraron representantes de 34 Cámaras de Comercio, Industria y Minería, Agricultura y Ganadería, además de representantes de tres asociaciones patronales y de dos importantes empresas de la capital. El objetivo de dicha reunión era el estudio del "Proyecto Portes Gil".

El Presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente, por muerte del presidente electo, fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil. La Secretaría de Gobernación convocó una asamblea obrero patronal, en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de código Federal del Trabajo, en 1929, el presidente Portes Gil, envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo elaborado por los juristas Enrique Delhumeaud, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero la fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, por que establecía el principio de la sindicalización única.

Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. En 1931, con motivo de una convención obrero-patronal, convocada por la Secretaría en cuestión, ya partir de las ideas en ella expuesta, surgieron los criterios para reformar el proyecto de Portes Gil; al cual se le denominó "Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo", mismo que fue enviado al Congreso para su precepto, siendo aprobado más tarde con algunas modificaciones, dando lugar a la Ley Federal del Trabajo de 1931. (²⁹)

2.3 ORGANISMOS JURISDICCIONALES

2.3.1 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en su artículo 123 fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

Los antecedentes fundamentales de nuestras juntas se encuentran en los Decretos 59 y 392 de fechas 17 de mayo y 11 de diciembre de 1915, respectivamente, expedidos por el General SALVADOR ALVARADO, entonces Gobernador del Estado de Yucatán; el primero establecía un Consejo de Conciliación y un Comité de Arbitraje, encargados de dirimir los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo. El segundo publicaba la Ley Federal del

²⁹ Cfr. DE LA CUEVA Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Séptima Ed. 1981, Porrúa. pp. 52- 55.

Trabajo en esa entidad, en el capítulo II, se hablaba sobre la conciliación y el arbitraje obligatorio. La conciliación se atribula a las juntas y el arbitraje a un tribunal que tenía facultades para resolver los conflictos de su competencia en última instancia.

Este tribunal se integraba en forma tripartita con un representante obrero, uno de los patrones y otro designado por las juntas de Conciliación, mismo que tenía el carácter de juez presidente; por otro lado, las juntas se integraban proporcionalmente por dos representantes obreros y dos patronales. Varios diputados como CRAVIOTO, LUIS G. MONZON entre otros, hablaron de la necesidad, de que los derechos de los trabajadores fueran constituidos en un apartado especial de la Constitución su proposición fue aceptada al presentar el diputado FROILAN MANJARRES, su noción, en el sentido de que se incluyera un capítulo exclusivo en la Constitución que tratara sobre asuntos de trabajo.

El texto aprobado califica al organismo encargado de aplicar las leyes laborales como "Juntas de Conciliación y Arbitraje", las que se integrarían por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno y sus funciones eran la de decidir las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo.

Debatiendo el artículo 5o, del proyecto de la Constitución en la 23a. Sesión Ordinaria de 26 de diciembre de 1917, el constituyente HECTOR VICTORIA, fue el primero en proponer el establecimiento de tribunales de

trabajo su propuesta fue apoyada por la diputación de Yucatán que pidió en la iniciativa de reforma: “El establecimiento de tribunales de arbitraje en cada Estado, dejando a estos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de sus tribunales las leyes respectivas”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron analizadas por el máximo Tribunal de Justicia, el cual consideraba que las juntas no tenían facultad para aplicar la Ley en cada caso concreto; no obligaban a la parte responsable a someterse a sus decisiones, pues no tenían esa facultad. La Corte se les negó tuvieran imperio y el carácter de Tribunal, considerándolas solo como una institución de derecho público, de ahí que sus resoluciones no podían ejecutarse de manera obligatoria, se negaba también que tuvieran facultad para dirimir las diferencias surgidas de un contrato que no era otra cosa según la Corte, en esos tiempos, que el lazo laboral entre las partes sujetas a la jurisdicción de los tribunales ordinarios. Por lo tanto, no teniendo obligatoriedad sus resoluciones, la coerción para ejecutarlas resultaba violatorio de garantías por lo que procedía el amparo.

Es hasta el 1o. de febrero de 1924, cuando la Suprema Corte de Justicia, considera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales con jurisdicción en el campo de las relaciones obreros-patronales, manifestando que tenían pleno impero para resolver asuntos de su competencia y con

arbitraje obligatorio en asuntos individuales como en colectivos de naturaleza económica y/o jurídica.

La Ley de 1931 estableció que el sistema jurisdiccional de trabajo, debía integrarse en Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje y Federales de Conciliación.

La Ley de 1970 modificó el sistema de juntas, suprimiendo las municipales y convirtiendo las centrales en locales de Conciliación y Arbitraje, se crearon las Juntas Permanentes Accidentales Federales y las Locales de Conciliación.³⁰

2.3.2 Junta de Conciliación

Las Juntas Locales de Conciliación tuvieron su origen en el año de 1915 y fueron fundadas originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco. El 11 de diciembre del mismo año fue expedida la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, que establecía en su capítulo II, la Conciliación y el Arbitraje obligatorio.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía un Capítulo para la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación; señalaba una audiencia para este propósito y, todavía más, recibidas las pruebas, la

³⁰ Para más información sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Visitar la página de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Junta, en vista de las mismas, redactaría con fundados considerándolos, su opinión, como amigable componedora. Desde luego que había otro Capítulo que regulaba la conciliación ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece expresamente la institución de la conciliación, con el fin de que la Junta exhorte a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio y les proponga, con equidad y justicia, la solución del conflicto.

La función principal de estas juntas es la de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y tendrán competencia también para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

El fin de estas Juntas de conciliación era desarrollar sus actividades en las diversas entidades federativas, en los municipios y zonas económicas que determine el Gobierno Local ya que no pueden operar en el lugar donde se encuentre instalada la Junta local o federal de Conciliación y Arbitraje

Actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones; como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de 3 meses de salario.

Su jurisdicción esta determinada por los límites establecidos previamente por la superioridad competente. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten su instalación, por el bajo volumen de asuntos funcionará una accidental.

Se integrará con un representante del Gobierno nombrado por el gobernador de la entidad federativa de que se trae; fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida el propio gobernador. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Ante todo estas juntas procuran un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; reciben las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y expediciones que pretendan deducir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de pruebas no podrá exceder de 10 días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), y si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada (si la hubiere), si no, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Cabe hacer mención que en la actualidad estas Juntas se encuentran en desuso, ya que como se ha puntualizado, solo actúan en caso de que no exista Juntas de Conciliación y Arbitraje, además de lo anterior los conflictos laborales en la mayoría de ocasiones las prestaciones ascienden a más de tres meses de salario, y sobre todo esa instancia conciliatoria se "realiza" en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO TERCERO.

MARCO JURIDICO

Para continuar con el desarrollo del presente trabajo de tesis, es necesario establecer el marco jurídico fundamental de la figura del conciliador, las bases jurídicas, las figuras afines o las instituciones que giran alrededor de esta figura etc., toda vez que la Ley Federal del Trabajo no tiene contemplada esta figura jurídica, se señalará los diversos ordenamientos e instituciones que contemplan y regulan a la misma, iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los demás ordenamientos referentes a la conciliación.

3.1 LA CONSTITUCIÓN

La constitución de 1917 establece normas de carácter social que consiste en derechos elevados a garantías individuales, por ello es nuestro país el precursor del *constitucionalismo social*.

Se ha señalado que el artículo 123 es la base fundamental del derecho laboral; y efectivamente es este artículo el que da origen a la Ley reglamentaria (la Ley Federal del Trabajo), pero no solo es éste, el que contiene normas de carácter social y laboral, ya que la constitución cuenta con distintos apartados que engloban tales derechos, aunque todos éstos se localizan en las leyes reglamentarias, es necesario mencionarlas para la mejor ilustración del tema.

Artículo.- 2.-"Esta prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos..."

Artículo 3.- "Todo individuo tiene derecho a recibir educación..."

Artículo 5.- "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..." "Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial..." "La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." "Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale..." "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 de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la

correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.”

Artículo 27.- El derecho a la propiedad privada, protección a la misma y el surgimiento de la autoridad agraria.

Como se observa estos artículos regulan distintos derechos de carácter social, pero los inherentes al trabajador (persona que desempeña una actividad mediante una retribución) o el patrón (persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores) y lo relacionado a conflictos del orden laboral, son regulados por el artículo 123 constitucional (independientemente del apartado “A” o “B”), siendo aquí donde se observa la expresión máxima del derecho social ya que contempla diversos derechos, consistentes en la libertad de trabajo y a la remuneración del mismo, el consentimiento por parte del individuo para desempeñar una actividad, que el Estado procure que las contrataciones se realicen conforme a la Ley sin que exista perjuicio para el trabajador, la edad mínima de trabajo, derechos de trabajadores, tanto para mujeres y menores de edad, jornada laboral, Instituciones jurídicas que observen el cumplimiento de derechos tales como impartición de justicia, seguridad social, vivienda, etc.

Es en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo, donde se observa la protección y la regulación de derechos

laborales de acuerdo con las bases establecidas en las mismas, es en éstos donde se señala la integración y competencia de los tribunales del trabajo y los procedimientos que se deben de seguir ante los mismos, para la mejor impartición de justicia. Derivado de estos ordenamientos existen dos tipos de procedimientos a los que pueden recurrir las partes basados en el tipo de relación laboral que se haya suscitado, al que acuden las partes en conflicto.

1. Los regulados en el artículo 123 apartado "A" y en su Ley reglamentaria Ley Federal Del Trabajo, normas aplicables fundamentalmente en los conflictos entre empleadores privados y sus trabajadores y algunas empresas públicas, como son Pemex, Ferrocarriles Nacionales de México, Comisión Federal de Electricidad, etc.
2. Los regulados en el artículo 123 apartado "B" y en su reglamentaria la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, del cual la autoridad competente es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se aplican a conflictos que se susciten entre los poderes federales y empleados públicos.

De las dos clases de procedimientos señalados, los comprendidos bajo el numeral 1 son las que tienen mayor ámbito de aplicación material, territorial y personal; tienen en virtud de lo anterior la constitución creo la autoridad competente para resolverlos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son encargadas de observar las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.

Por lo que respecta a estas instituciones ya sean locales o federales tienen su fundamento constitucional en el artículo 123 "A", son instituciones que reglamentan el proceso de la conciliación y el arbitraje, además localizan su funcionamiento y regulación en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos interiores de trabajo.

La fundamentación normativa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, reside en las fracciones XX del artículo 123, que establece:

XX.-"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;..."

La competencia está determinada en la fracción XXXI del propio artículo 123 constitucional, cuyo precepto señala en lo conducente: La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos que se especifican en los incisos a) y b), así como los asuntos comprendidos en el artículo 527, y 353-A al 353-I de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional; que por ende tiene primacía en materia de trabajo sobre otras leyes ordinarias de distintos ámbitos.

"XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de

los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas industriales y servicios:

1.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

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

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

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

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

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

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

18.- *Ferrocarrilera;*

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

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

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

22.- *Servicios de banca y crédito.*

b) Empresas:

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

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

3.- *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de*

capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la Ley reglamentaria correspondiente”

La Constitución le otorga a la Federación la facultad intervenir en los conflictos de trabajo, así como también a los gobiernos locales de intervenir en la resolución de ese encuentro de intereses que se suscitan entre las partes integrantes de una relación laboral, además de intervenir con facultades de conciliación, actividad que se encuentra regulada en la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron creadas para dirimir conflictos por una u otra vía (conciliación y el arbitraje respectivamente); aunque la autoridad lleva implícito en el nombre el procedimiento conciliatorio, en la práctica y en la Ley no se observa claramente en que consiste este procedimiento, como y quien está facultado para llevarlo a cabo, por lo que es necesario atender esta necesidad que puede llegar a trascender de tal manera para poder o no, resolver los conflictos laborales.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Anterior a la Ley Federal del Trabajo vigente, existieron diversos ordenamientos como Código de Procedimientos Civiles de 1870 que

contemplaban el procedimiento de conciliación, comprendido como actos prejudiciales, en el cual se establecían como un procedimiento o un acto procesal, así también era contemplada la conciliación como una transacción, pero no es sino hasta 1918, cuando el General Cándido Aguilar Gobernador del Estado de Veracruz, expidió la primera Ley del Trabajo en donde otorgó a la conciliación un importancia estableciéndola, incluso creó a la autoridad competente para ello las Juntas Municipales de Conciliación.

La Ley Federal del Trabajo es la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, en la que se establecen derechos laborales y la autoridad que observará el cumplimiento de esos derechos orientados a la protección de los trabajadores, de igual manera establece el fundamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que regulan tanto el procedimiento de arbitraje como la conciliación.

Es importante señalar que el artículo 523, fracción X, le atribuye la competencia para la aplicación de las normas de trabajo en su respectiva jurisdicción.

Compete a aplicación de las normas de trabajo, en sus respectivas jurisdicciones: I.- A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa de Trabajo;

IX.- A las Juntas Federales y locales de Conciliación;

X.-A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

Los conflictos de carácter laboral obrero patronales, se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con fundamento en el artículo 123 fracción XX del apartado "A"; la Ley Federal del Trabajo que señala el procedimiento por el cual se debe de resolver los conflictos, atendiendo a cada una de sus características; así como los tipos de conflictos observados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje son: los procedimientos tanto de naturaleza jurídica como económica, ambos cuentan con su etapa de conciliación.

La Conciliación se encuentra regulada principalmente en la Ley Federal del Trabajo ésta, forma parte de su procedimiento atendiendo a la función de los órganos jurisdiccionales como son las Juntas Federales y/o Locales de Conciliación y Arbitraje, sus facultades están otorgadas por la propia constitución, y consisten en: *Artículo 604.- "...el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patronos,... derivados de las relaciones de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con ellas..."*. Por lo que hace a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje estas se encuentran reguladas por el artículo 621 que a la letra dice: *"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada una de las Entidades Federativas les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de*

trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”, competencia ya determinada en el artículo 123 constitucional fracción XXXI.

Por lo que hace a la conciliación las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante todo deben procurar llegar a “un arreglo conciliatorio”, este arreglo debe ser prioritario antes que el arbitraje, en este sentido es expresivo lo dispuesto por el artículo 901 de la Ley que señala: “... *las Juntas deberá procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto*”.

Por lo que respecta al procedimiento conciliatorio y el procurar realizarlo, la Ley señala que la conciliación se regirá con las normas establecidas, conciliación que se encuentra regulada en el procedimiento ordinario, que se desarrolla de la siguiente forma: se señalará día y hora para la celebración de la audiencia, esta será una sola audiencia que cuenta con tres etapas, como lo señalan el artículos, como lo señala el artículo.- 873 “*El pleno o la Junta... dictará un acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, de demanda y excepciones...*”

875. “*La audiencia a que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas:*

A) de conciliación;

B) de demanda y excepciones; y

C) de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciara con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

El procedimiento conciliatorio en la Ley Federal del Trabajo se encuentra señalado en el artículo 876 el que se realiza de la siguiente manera:

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

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

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

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijara su

reanulación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

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

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

Ley Federal del Trabajo por lo que hace a la conciliación, en los procedimientos que contempla, remite al artículo anteriormente puntualizado; éste es aplicable a casi todos los conflictos que se ventilan en la Juntas de Conciliación y Arbitraje contempladas en la Ley, a excepción de los conflictos que por mandato de Ley, por su naturaleza o solicitud de la parte interesada donde no existe conflicto alguno para realizar un juicio ya que no existe una controversia; no siendo necesario resolverse por la conciliación o el arbitraje, como por ejemplo un aviso de rescisión, etc.

En la celebración de la etapa conciliatoria la Ley es omisa al señalar claramente en que consiste el procedimiento conciliatorio, en este sentido la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe procurar el llegar a "un arreglo conciliatorio" debe ante todo buscar, que este arreglo sea prioritario antes que el arbitraje para solucionar de forma rápida y con el mayor benéfico para las partes el conflicto, sin que exista un menoscabo considerable para alguna de

ellas ya que son éstas las que acuerdan el arreglo mutuamente.

Por lo que hace a la conciliación independientemente del procedimiento que se efectuó, la Ley Federal del Trabajo remite al artículo 876 tanto en conflictos de carácter jurídico como en los conflictos de carácter económico como la huelga. El artículo 876, es un artículo en el que se observa un procedimiento para dos tipos de conflictos, que en naturaleza son distintos ya que se encuentran grandes diferencias entre ellos, ya que la naturaleza y los efectos de la comparecencia son distintos, en primer lugar en la audiencia de conflictos de carácter económico, si los trabajadores no concurren, no correrá el término para la suspensión de labores, en el procedimiento ordinario se le tiene inconforme de todo arreglo conciliatorio, en el caso de que patrón, si no llegará a comparecer a la audiencia existe la facultad del presidente para obligarlo a comparecer en los conflictos de naturaleza económica, en el caso del procedimiento ordinario, en el caso de no concurrir a la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, tal como se observa en el artículo 972.

Artículo 972.- "La audiencia de conciliación se sujetara a las normas siguientes:
I.-Si el patrón opuso la excepción de falta personalidad al contestar el pliego de posiciones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignas por el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.-Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.-El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra la audiencia de conciliación, y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.”.

Independientemente de que los conflictos sean individuales o colectivos, de naturaleza económica o jurídica, es entendible que no se puede establecer una conciliación que atienda a cada tipo de conflicto suscitado entre las Juntas; la conciliación se realiza en una forma distinta (ya que el conflicto y las causas que lo originan son distintas), es aquí donde interviene el conciliador siendo necesario que participe en la conciliación, para que se desarrolle de forma adecuada haciendo valer su capacidad para poder realizarla, e intentar el acercamiento entre las partes de una o de otra manera, ya sea en un conflicto colectivo o individual, dentro de las cuales hay diferencias, algunas negociables y otras no.

Por tratarse de derechos del trabajador, él debe decidir atendiendo a sus intereses si acepta o no el convenio, a diferencia del conflicto de carácter económico como lo es la huelga, la transacción y las concesiones mutuas

forman parte de la solución del conflicto ya que las prestaciones formuladas versan sobre prestaciones para el futuro, que van encaminadas a modificar o mejorar las condiciones de trabajo además de que en una huelga existe la presión constante del entallamiento, que puede detener indeterminadamente una empresa ya sea federal o local de tal importancia que es prioritario resolverlo por esta vía, e aquí una de las tantas funciones que puede tener el conciliador ya que su participación en el acercamiento, propuestas y posibles soluciones puede encaminarlas a la avenencia de las partes sin importar sin importar de que naturaleza sea el conflicto.

En el entendido de que la conciliación es una forma de solución de conflictos, ya que forma parte del procedimiento laboral como una etapa elemental, la Ley debe contar con el personal jurídico capacitado y facultado para llevar a acabo ésta función; facultado por la Ley para desempeñar plenamente esta función, toda vez que existe un procedimiento conciliatorio común para todo tipo de conflictos que se ventilan en la Junta; el conciliador debe atender adecuadamente los conflictos dependiendo de las características propias que cada uno de ellos, procurando un arreglo.

La Ley Federal de Trabajo no señala el término conciliador o algún término equiparado al mismo, respecto a la conciliación solo menciona la forma en que habrá de realizarse ésta, además de lo anterior, los que fungen con funciones de conciliadores son los Presidentes de Juntas, Auxiliares de Trámite,

Secretarios de Acuerdos, pero la figura del conciliador como tal o alguna similar no se encuentra en la Ley aludida, a diferencia de los reglamentos internos de determinadas autoridades como por ejemplo: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, o la PROFEDET ambas con facultades de conciliar conflictos de carácter laboral, ya sean individuales y colectivos; contemplan la figura del conciliador y la forma en la que habrán de intervenir auxiliando así en los trámites conciliatorios.

En relación a lo anterior, el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje contempla en su capítulo VIII las Coordinaciones de Conciliadores y Asesores de la Presidencia de la Junta, esta coordinación de conciliadores cuenta con un cuerpo de conciliadores tanto para asuntos colectivos como para los de carácter individual que tiene la intención de dar un buen funcionamiento a las Juntas; tanto su objetivo como sus funciones se encuentran establecidas en el artículo 23 del mismo ordenamiento que señala entre tantas, las siguientes:

- I.- Privilegiar en todas las fases del proceso de conciliación una forma de solución de los conflictos colectivos e individuales;
- II.-La conciliación deberá estar a cargo de un conciliador con las cualidades inherentes a su cargo procurando un buen trato con las partes conocimiento del problema planteado y criterio jurídico para la solución al caso concreto;
- III.-Los conciliadores llevarán una estadística de los procedimientos sometidos a su consideración y resueltos a través de la conciliación dando cuenta al

Secretario General de Acuerdos y Conflictos Colectivos, al Secretario General de Conflictos Individuales según sea al caso; y

IV.-Las demás que le asigne al presidente de la Junta, el secretario general de acuerdos y conflictos colectivos, y el secretario general de conflictos individuales, según corresponda y relacionadas con sus funciones.

La conciliación en la práctica no se efectúa como tal, ya que se realiza en una forma distinta; independientemente de la clase de conflictos, siendo entendible que no se puede establecer una conciliación similar, porque el tipo de conflictos laborales son distintos unos con otros; pero tanto la Ley Federal del Trabajo como los Reglamentos Interiores de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no señalan claramente como se desarrollará el procedimiento conciliatorio siendo imprecisos al establecer un conciliador y la forma en la que debe realizar esta función; por lo que hace a la conciliación se encuentran varias deficiencias como por ejemplo:

Que exista en la Ley la disposición de establecer que: "*Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados*", es una disposición que no es cumplida en la mayoría de las ocasiones, ya que las partes comparecen con sus apoderados o son los apoderados los que llevan a cabo la conciliación sin comparecencia de los actores, es más, en algunas Juntas locales (como es el caso de la Junta local

del Distrito Federal) sugieren a los actores ser asesorados desde el inicio de esta etapa por considerar que en muchas ocasiones las propuestas que se le hacen al trabajador, lejos de favorecerlos los perjudican, ya que pueden ser sujetos de menoscabo en las prestaciones que reclaman.

Toda vez que el artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes en un juicio laboral comparecerán personalmente en la etapa conciliatoria, sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados que puedan evitar interesadas intromisiones de éstos, la fracción de este artículo, es ajena la realidad y puede causar perjuicios al trabajador ya que pueden aceptar una propuesta patronal bajo presión, siendo violatorio de garantías el que se impida la trabajador asesorarse por su abogado en esta etapa de la audiencia, porque con menos posibilidad de allegarse de recursos procesales como el patrón, tales son abogados, pruebas, peritajes etc., el trabajador susceptible a que acepte una propuesta desventajosa.

Al limitar que en la etapa de conciliación las partes estén asesoradas, es una medida contraria a los intereses de los trabajadores, por lo que podría considerarse inconstitucional lo dispuesto en el artículo 876 fracción I de la Ley laboral. Tanto la Ley Laboral como el criterio de la Corte respecto al asesoramiento de las partes está encaminada a que no es prudente que exista el asesoramiento en esta etapa del procedimiento ya que el criterio del

legislador es, que la presencia de terceros como apoderados de una y otra parte son una limitante para la solución del conflicto, al respecto la siguiente jurisprudencia señala, el que no se permita a las partes encontrarse asesoradas en la etapa de conciliación no impide a las mismas asesorarse en las posteriores etapas del proceso, ya que la audiencia laboral es una en realidad una sola, que cuenta con tres etapas distintas.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. RESULTA INDEBIDO QUE LA JUNTA RESPONSABLE PROHIBA LA INTERVENCIÓN DE LOS ABOGADOS PATRONOS DE LAS PARTES EN LAS ETAPAS POSTERIORES A LA CONCILIACIÓN. De una congruente y armónica interpretación de los artículos 692, 875 y 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que las partes en un juicio laboral podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, que la audiencia inicial en el procedimiento laboral consta de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y que únicamente es en la etapa conciliatoria en donde se exige la asistencia de las partes sin la presencia de abogados patronos, asesores o apoderados, para facilitar la conciliación entre aquellos y evitar interesadas intromisiones de éstos, lo que de ninguna manera debe entenderse en el sentido de que las partes no podrán intervenir asistidos de sus representantes en la etapa de demanda y excepciones, tan es así que aun cuando sus representantes no hubieren

comparecido a la etapa de conciliación, ello no impide que intervengan en las subsecuentes etapas procesales; en atención a lo expuesto, el auto en que la Junta laboral apercibe a las partes para que comparezcan personalmente y sin asistencia de abogados a la etapa de demanda y excepciones, a la par que resulta carente de sustento legal, es evidente que las deja en estado de indefensión, configurándose en este aspecto la hipótesis prevista en la fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, en relación con la fracción I del mismo precepto legal. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO. Amparo directo 782/94. Rogelio Bermúdez Gallegos y coagraviado. 9 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Es prudente y lógico considerar que si la audiencia consta de tres etapas en el proceso y se permite asesorarse en las posteriores etapas a la conciliación, si la audiencia es una sola no afecta en nada el que se permita a las partes poder asesorarse, ya que es en esta etapa donde pueden o no aceptar, según sus intereses y las propuestas ofrecidas, poder solucionar el problema, sin que se impida comparecer si las partes, si no se encuentran asesoradas, es decir, es conveniente que a las partes en conflicto no se les prohíba estar asesoradas, sino que sea decisión de ellas si deciden o no hacerlo.

Aunado a lo anterior actualmente en diversas Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje como el Distrito Federal, se permite que las partes se

ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA

encuentren asesoradas. Por lo que esta fracción del artículo debe de ser considerada y adecuada al actual desenvolvimiento que tienen los conflictos labores en esta etapa del procedimiento.

Por lo que hace a la fracción II se indica que *“la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio”*, la Ley no señala en que forma intervendrá la Junta, y a quien se refiere cuando señala “Junta”, es decir, ¿A quien o quienes se les faculta a intervenir para la celebración de las pláticas conciliatorias?; Por lo que hace a los asuntos de competencia Federal, la autoridad, es decir en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje responde a esta interrogante con el artículo 22 de su Reglamento Interior de trabajo que señala: *“Las coordinaciones de conciliadores contarán con un cuerpo de conciliadores que estarán a cargo de un coordinador para asuntos colectivos y otros para asuntos individuales, y contarán con los conciliadores y personal jurídico y administrativo necesario para el buen funcionamiento de las mismas”*. como se observa el reglamento interior señala que personal dentro de la dependencia esta facultado para llevar acabo la actividad conciliatoria, pero está coordinación de conciliadores cuenta actualmente con cuatro conciliadores en el área de asuntos individuales y un número de seis conciliadores en asuntos colectivos, que no atienden (aunque así lo deseen) la mayoría de todos los asuntos que se celebran en ésta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

por lo que los conflictos de competencia federal, la conciliación corre a cargo del resto del personal adscrito a cada Junta Especial.

De igual forma el que se suspenda la audiencia por una sola vez, no se ajusta a la realidad, ya que en la práctica hay negociaciones que no siempre terminan en el plazo de suspensión de la primera audiencia, ya que atienden a diversos factores, como la complejidad del conflicto, los términos contractuales, el tiempo que haya durado la relación de trabajo, la acción que pretenda ejercer el actor, ya sea el cumplimiento de la relación contractual y la reinstalación o la indemnización constitucional etc., que hacen que una conciliación se vuelva más compleja y que necesariamente implique una considerable atención, en virtud de lo anterior, es entendible que no siempre una conciliación pueda llevarse en ese tiempo, menos si no existe esa intención por parte de la Junta o la autoridad para llevar a cabo la conciliación; también es importante señalar que no se debe de suspender la conciliación por el simple dicho de conciliar, por que en este caso de igual forma puede encontrarse detenido el procedimiento laboral; es aquí, el momento donde debe de entrar el criterio del conciliador como funcionario de la Junta, al considerar si es prudente o no, suspenderla con el fin de conciliar y si no se realiza se deberá inmediatamente pasar al arbitraje para que la autoridad inicie el proceso arbitral.

Es oportuno señalar que la conciliación en el Derecho Procesal Laboral

Mexicano es una etapa procedimental en la que, las partes en conflicto prefieren solucionar sus controversias por medio de esta vía por el beneficio de solucionar en el menor tiempo posible y con los mejores resultados su conflicto de intereses, pero en la que también no se le ha brindado la importancia, siendo regulada de un forma ambigua, sin brindarle la adecuada atención y regulación.

La conciliación debe adecuarse a las exigencias que presentan los conflictos laborales, es indispensable de igual forma la creación del conciliador en la Ley, ya que las observaciones que se han realizado a la forma que actualmente se realiza la conciliación y la forma en la que se ha regulado no es la más adecuada, por que no se cumple con las normas de conciliación previamente establecidas, (ya que no se acerca el mínimo acercamiento de las partes, no se señala claramente en que consiste la conciliación y no se establece quien debe de realizar esta actividad), pero el que exista la figura del conciliador es importante ya que éste con sus conocimientos determinará que se cumplan con las normas establecidas para el procedimiento conciliatorio, para que exista el verdadero intento de avenir a las partes con un funcionario que tenga los conocimientos para realizarla de la forma más adecuada.

3.3 ORDENAMIENTOS JURIDICOS QUE CONTEMPLAN LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN SUS PROCEDIMIENTOS

En varios ordenamientos jurídicos distintos a la Ley Federal del Trabajo,

se contemplan la conciliación como parte de su procedimiento y cuentan con el conciliador, donde se le establecen funciones y la forma en que intervendrá en el procedimiento; y en otros aunque no se encuentre contemplada se procura que se arreglen las partes previo a iniciar cualquier instancia legal.

A continuación señalaremos algunos ordenamientos jurídicos que contemplan la figura del conciliador

3.3.1 Ley de Concursos Mercantiles

Es en la Ley de Concursos Mercantiles donde se observa y se tiene contemplada la figura del conciliador con otras figuras que realizan funciones similares, como el visitador y el síndico. El conciliador tiene la autorización del juez para el ejercicio de sus funciones, señaladas en el Título Quinto de la Ley en comento, en esta Ley se observa que las partes en conflicto son: comerciantes, interventores y acreedores; que podrán denunciar ante el juez los actos u omisiones del conciliador y podrán solicitar en su caso la sustitución del conciliador.

Es en este procedimiento donde se observa que el conciliador está constantemente participando en el advenimiento de las partes, tal como lo señala la misma Ley en los artículos 148, 149, 151, 161.

Artículo 148.-"El conciliador procurará que el comerciante y sus acreedores reconocidos llegue a un convenio..."

Artículo 149.- “El conciliador dentro de los tres días siguientes a su designación deberá hacer del conocimiento de los acreedores su nombramiento y señalar un domicilio, dentro de la jurisdicción del Juez que conozca del concurso mercantil, para el cumplimiento de las obligaciones que le impone la Ley”.

Artículo 151.- “El conciliador recomendará la realización de los Estudios y avalúos que considere necesarios para la consecución de un convenio, poniéndolos, por conducto del Juez, a disposición de los acreedores y del comerciante...”

Artículo 161.- El conciliador una vez que considere que cuenta con la opinión favorable del comerciante y de la mayoría de los acreedores reconocidos necesaria para la aprobación de la propuesta del convenio, la pondrá a la vista de los Acreedores Reconocidos por un plazo de diez días para que opine sobre ésta y, en su caso, suscriban el convenio.

El conciliador deberá adjuntar a la propuesta del convenio, un resumen del mismo, que contenga sus características principales expresadas de manera clara y ordenada. Tanto la propuesta de convenio, como su resumen, deberá exhibirse en los formatos que de a conocer el instituto. ...”

De lo anteriormente citado, el conciliador cuenta con sus funciones especificadas y delimitadas en el proceso de conciliación, es en esta Ley donde se establece un término para la celebración de la conciliación, que tendrá una duración de ciento ochenta y cinco días naturales, y ante todo, que deberá

procurar de una o de otra forma el avenimiento, siempre de acuerdo con el procedimiento establecido en la Ley.

3.3.2 La Procuraduría Federal del Consumidor

La Procuraduría Federal del Consumidor, tiene establecidas sus facultades por la fracción VIII del artículo 59 de la Ley Federal de Protección al Consumidor y que a la Letra dice:

Artículo 59.- "La Procuraduría Federal del Consumidor tiene las siguientes atribuciones:..., Fracción VIII.- Conciliar las diferencias entre proveedores y consumidores fungiendo como amigable componedor y en caso de reclamación contra comerciantes, industriales, prestadores de servicios de empresas de participación estatal, organismos descentralizados y demás órganos del Estado". Si el proveedor no responde con la obligación, el consumidor presenta su reclamación en PROFECO donde se busca al proveedor para examinar una rápida solución. Si no se consigue la solución al problema, la Procuraduría Federal del Consumidor busca aunado con las partes, encontrar una mejor solución de forma amistosa, esto es, la conciliación que se encuentra contemplada en sus artículos 111 a 116 de la Procuraduría Federal del Consumidor.

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 será necesario que se confirmen por escrito los compromisos adquiridos.

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."

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

- *El conciliador expondrá en resumen a las partes la reclamación y el informe presentado, señalando los elementos comunes y los puntos de controversia, asimismo las exhortará para llegar a un arreglo y les presentará una o varias opciones de solución.*

- El conciliador podrá en todo momento requerir a las partes los elementos de convicción que estime necesarios para la conciliación, así como para el ejercicio de las atribuciones que a la Procuraduría le confiere la Ley.
- El conciliador podrá suspender la audiencia de conciliación cuando lo estime pertinente a petición de ambas partes, hasta en dos ocasiones.
- En caso de que se suspenda la audiencia, el conciliador señalará día y hora para su reanudación el cual será, dentro de los quince días siguientes.
- De toda audiencia se levantará el acta respectiva.
- Los acuerdos de trámite que emita el conciliador no admitirán recurso alguno.
- Si las partes logran resolver sus controversias mediante la celebración de un convenio, será aprobado por la Procuraduría cuando no vayan en contra de la Ley, y el acuerdo que los apruebe no admitirá recurso alguno.
- Finalmente si no se llegase a la conciliación, se procederá con el arbitraje para solucionar el conflicto.

La procuraduría por medio de la conciliación ha resuelto un gran número de controversias, ya que se observa que era necesario que existiera una

regulación especial para estos, ya que si no existiera esta alternativa, estos tipos de controversias habrían de ser resueltos por tribunales, haciéndose evidente la carga de trabajo que esto hubiera implicado

3.3.3 Código Civil

La diferencia entre el proceso civil y el laboral, se observa en lo siguiente en cuanto hace al primero es dispositivo y se rige por el principio de la autonomía de la voluntad, actuando a instancia de parte; a diferencia del proceso laboral se rige por el impulso procesal de oficio, pues conforme al artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo, los Presidentes de las Juntas Especiales deben cuidar de que el procedimiento no quede inactivo.

Además, la equidad, es también inherente al proceso civil, actúa como un principio esencial en el proceso laboral, conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo es un elemento esencial de la estructura del laudo, donde culmina la función jurisdiccional de este Tribunal, conforme al artículo 840 del citado ordenamiento, que establece en lo conducente: " Artículo 840.- El laudo contendrá: ...VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento;..."

Pero por lo que se refiere a los ordenamientos de carácter civil, contemplan la transacción, el contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas

concesiones pueden dar por terminada una controversia, a excepción de los procedimientos donde se ventilan controversias del orden familiar, es aquí donde se observa que, por parte de la autoridad existe la preocupación constante de que estos conflictos se resuelvan de la mejor manera y aun que no se encuentra establecida la figura del conciliador como tal, en la práctica se tiene contemplado funcionarios del Juzgado familiar que realizan la actividad conciliatoria. El juez de lo familiar está facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afecten a la familia, especialmente tratándose de menores, de alimentos, y de cuestiones relacionadas con la violencia familiar procurando medidas que tiendan a preservar la familia y proteger a sus miembros, el juez exhorta a los interesados a lograr un arreglo, resolviendo sus diferencias mediante pláticas conciliatorias con las que puede evitar el desgaste físico económico y moral de las partes involucradas.

La conciliación en materia familiar es de suma importancia ya que puede evitar conflictos que arriesguen la estabilidad familiar la cuales prioritaria para la armonía del Estado por ser base fundamental de una sociedad, una falla de la familia produce inestabilidad en entorno de los individuos y por ende en la sociedad.

El crecimiento de la población, sus conflictos, y la complejidad de relaciones hacen que la sociedad contemporánea, demande una administración de justicia pronta y expedita.

Por estas cuestiones el Estado ha creado en diversas entidades de la república, instituciones que atienden las alternativas de solución de conflictos regulándolas y otorgándoles la creación como instituciones que se dedican a velar por estas alternativas por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, al igual que los Poderes Judiciales de la gran mayoría de los países del mundo, se ha involucrado en uno de los movimientos legales y jurídicos de mayor trascendencia para ampliar las vías de acceso a la justicia, mediante el desarrollo de nuevos métodos para la solución de controversias, capaces de alternar y coexistir con la vía jurisdiccional, como es el caso de la mediación (en nuestro país conciliación).

La Ley Orgánica del Tribunal el 1º de abril de 2003, le otorgó al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal la facultad de crear el Centro de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, el Pleno del Consejo emitió su acuerdo 16-26/2003, que autorizó el desarrollo de las fases de instrumentación y operación del Centro en cuestión, en septiembre de 2003, con cinco objetivos que consisten en:

1. Establecer la normatividad que regiría su funcionamiento;
2. Contar con los mediadores familiares que proporcionarían el servicio;
3. Determinar el presupuesto y la estructura organizacional necesaria;

4. Formalizar los acuerdos con aquellas instancias que fungirían inicialmente como proveedoras de los casos materia de mediación;
5. Acondicionar el espacio físico en el que se instalaría el Centro y su servicio de *Mediación Familiar*.

Como se observa este Centro de Justicia Alternativa no contempla a la conciliación sino a la mediación, relativa a las controversias del orden familiar. Este Centro de Justicia Alternativa ofrece el servicio de Mediación Familiar, a cargo de mediadores capacitados, con conocimientos jurídico-familiares y psicológicos en virtud de lo anterior se inició con la determinación de los criterios, para la certificación de competencias del Mediador Familiar que permitan seleccionar al personal más apto para ello.

Éste Centro de Justicia Alternativa es un avance importante, cabe señalar que en este caso, la figura del conciliador se realiza de igual forma que la mediación, aunque se observa que no se habla de conciliación sino mediación, por lo que se tendría que analizar si cuenta con sustento legal la figura de la mediación.

El Centro de Justicia Administrativa tiene la función de procurar avenir a las partes, pero de igual forma como en la conciliación laboral, si no desean resolverlas por medio de ésta institución, podrán acudir a tribunales competentes a solucionar su conflicto.

Por lo que se refiere a las controversias del orden laboral, a diferencia de los familiares, que cuentan con un organismo que observa el procedimiento de mediación las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque cuenta con la PROFEDET como organismo para realizar la conciliación, por lo que hace al ámbito del procedimiento laboral no existe la debida atención a procurar el arreglo, ni el procurar atender la conciliación como la única vía alternativa de solución, lo que permite considerar que es necesaria la creación de una institución obligatoria de la conciliación y conciliadores idóneos, capacitados para la solución de los conflictos.

3.4 LA CONCILIACIÓN Y LA FIGURA DEL CONCILIADOR EN ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA,

El sistema de solución de conflictos observado en el procedimiento laboral mexicano y el que se contempla en algunos países de América Latina respecto a la conciliación, son comunes, tanto estos Estados como México consideran y contemplan a la conciliación como el medio más eficaz para la solución de los conflictos labores.

En los siguientes países se ha creado instituciones especializadas que observan el procedimiento de conciliación como algo primordial para la terminación de conflictos laborales cabe hacer notar, que la conciliación como es conocida en México y sobretodo como se desarrolla, es similar a la mediación

en algunos países, pero en México no está contemplado ese término porque carece de sustento legal.

3.4.1 Argentina

Argentina cuenta con un sistema jurídico laboral el cual establece a la conciliación como obligatoria, la conciliación laboral corre a cargo de la Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) dependencia donde se presentan todos los reclamos, de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales acerca de cuestiones laborales. Este servicio es obligatorio como paso previo para quienes deseen iniciar demandas judiciales.

En el SECLO también se presentan los acuerdos a los que llegaron previamente las partes (trabajador y empleador) para que se los analice y homologue (otorgue validez legal) cuando cumplen con todos los requisitos que marca la Ley.

Por lo que se refiere a México los convenios son ratificados ante la junta, son convenios fuera de juicio, donde solamente la junta observa el pago del convenio pero no las condiciones con las que se realizó el mismo.

Estos servicios se brindan sólo para los conflictos correspondientes a la

competencia de la Justicia Nacional del Trabajo. Esto significa que le corresponde entender al SECLO en todos aquellos reclamos laborales en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado o se hubiere ejecutado en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires Argentina, o cuando el domicilio del empleador se encontrare en dicho ámbito, pero no se aplica en todo el país, ya que es un servicio de nueva aplicación.

3.4.2 Chile

Chile cuenta con un centro de Mediación Laboral y Conciliación Individual en la que se permite a trabajadores y empleadores solucionar problemas laborales de manera directa y en el menor tiempo posible.

El 07 de enero de 2003, fue inaugurado el primer Centro de Mediación para conflictos laborales colectivos y conciliación individual de la Dirección del Trabajo. Con el fin de entregar una solución alternativa a los problemas entre empleadores y trabajadores y evitar así la huelga.

La instancia permite a las partes involucradas solucionar problemas laborales mediante el diálogo y con la ayuda de un tercero imparcial que orienta el proceso. El centro opera con 33 funcionarios y ofrece tres líneas de acción: Conciliación individual; Mediación colectiva y Asistencia técnica a usuarios. En el Centro de Mediación para conflictos laborales colectivos y conciliación individual de la Dirección del Trabajo, trabajadores y empleadores conversan

cara a cara sobre sus problemas y buscan una solución de común acuerdo, paso ineludible para un buen clima laboral. Con ello se evita someter estos asuntos a los Tribunales de Justicia, instancia que demanda más tiempo y recursos a los involucrados. La autoridad informó que entre enero y septiembre del año pasado se verificaron 132 procesos de mediación, que en el 76% de los casos concluyeron en acuerdo evitando que la huelga se lleve a cabo.

Debido a los positivos efectos sociales, laborales y económicos que entrega, este modelo de atención será implementado prontamente en regiones con alta concentración de trabajadores y actividades productivas en todo el país.³¹

3.4.3 Uruguay

Frente a una situación de conflicto colectivo en el ámbito laboral (empresa o rama de actividad), tanto los trabajadores como los empleadores pueden acudir ante la División Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo con el fin de que se instale un ámbito de conciliación y/o mediación.

No es requisito para la actuación del servicio, que el conflicto está materializado a través de medidas de fuerza de cualquier índole. Basta que exista una pretensión y que las partes elijan como mediador o conciliador al Ministerio, para que el mismo actúe con la inmediatez que el tema requiera.

³¹Para mayor información, visitar www.mintrab.gob.

Los técnicos mediadores, una vez conocido el caso a través de entrevista personal con los peticionantes, dan asesoramiento y en caso de ser necesario, citan a audiencia a ambas partes. La audiencia consiste en el establecimiento de una mesa de diálogo, siendo el rol del funcionario actuante ayudar en la búsqueda de la solución conciliada entre las partes.

Si bien el contexto jurídico es autónomo en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo y no hay mecanismos obligatorios para la solución de los conflictos colectivos, la mediación del Ministerio de Trabajo es la elegida prioritariamente por los actores.

El Ministerio de Trabajo cuenta para llevar acabo esta función con la Dirección Nacional de Trabajo, la División Negociación Colectiva. A esos efectos, tiene a su cargo la conciliación y mediación voluntaria de los conflictos colectivos, promoviendo relaciones laborales firmes entre los actores.

La actuación de esta División consiste en la instalación de mesas de negociación de carácter tripartito. También se brinda información de antecedentes, laudos, decretos o tablas salariales por grupos de actividad, indistintamente en forma verbal o escrita. El usuario, individual o colectivo, que requiera la información por escrito, la obtendrá mediante formulario específico que se retira en la Secretaría de la Dirección Negociación Colectiva.³²

Como se observa estos países promueven ante todo la conciliación o

³² Para mayor información, véase <http://www.mtss.gub.uy/marplanilla.htm>

mediación (en el entendido de que en algunos países de América Latina son sinónimos), como la única vía para la solución de los conflictos laborales existentes en sus instancias de trabajo, en la que previa ha el arbitraje se tiene que agotar la conciliación.

Las normas existentes en México específicamente en materia laboral respecto a la conciliación, no regulan nada al respecto sobre la figura del conciliador, y aunque existe en otras materias, por el papel que juega tan importante en el procedimiento, es en materia laboral donde resulta prioritario conseguir un acuerdo mutuamente satisfactorio para las partes ya que la conciliación tienen un gran importancia y forma parte de las tapas en un proceso, pero también porque con ello un numero considerable de conflictos laborales se verían resuelto por esta vía y por ende menor carga de trabajo y la procuración de justicia pronta y expedita; por lo que debe existir regulación, la creación de la figura del conciliador como tal, sus atribuciones y la participación en el procedimiento conciliatorio para la observancia de la misma, la cual no es contemplada por la Ley Federal de Trabajo.

CAPITULO CUARTO.

LA CREACIÓN DE LA FIGURA DE CONCILIADOR EN LA LEY.

4.1 IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN

La conciliación tiene como principal finalidad el lograr un acuerdo mutuamente satisfactorio entre las partes involucradas en un conflicto, a efecto de evitar llegar a la etapa procesal que puede tener como consecuencia un fallo impredecible.

La conciliación realizada correctamente, implica un sustancial ahorro de tiempo para los involucrados en el procedimiento laboral, ya que con ello se evitan el desgaste humano y el costo económico de un procedimiento largo, por su parte la autoridad laboral obtiene también un beneficio importante, derivado de la reducción de sus cargas de trabajo y con ello el menor costo económico para la impartición de justicia laboral.

Para que se realice la conciliación de forma adecuada es necesario que existan diversos factores, como la participación de las partes en conflicto, soluciones prácticas al conflicto, el observar que no se den propuestas inequitativas, que no exista la presión en contra de una u otra parte con el fin de llegar a un acuerdo, etc. En el proceso de conciliación intervienen como partes por lo general los actores, demandados y el conciliador que puede ser un

funcionario de la junta o una persona física elegida por ellos. Uno de los factores importantes para que se lleve a cabo la conciliación, es que exista la voluntad de las partes para negociar posibles soluciones, para ello se necesita que las mismas reconozcan el conflicto y manifiesten disposición para encontrar alternativas de solución al mismo.

El funcionario que tiene a su cargo la función conciliatoria, en la mayoría de los casos su actividad se limita a exhortar a las partes para llegar a un acuerdo propiciando el acercamiento, pero no extiende su función en la búsqueda de alternativas de solución para las partes integrantes del conflicto, o para que de una o de otra forma subsanen sus intereses contradictorios, y así llegar a un acuerdo donde ambas partes queden satisfechas con el resultado obtenido.

El conciliador debe contar con experiencia y diversas cualidades, para el mejor desarrollo de la actividad conciliatoria, las formas en las que el Conciliador puede contribuir a la solución de un conflicto pueden ser muchas, como intervenir para terminar discusiones suscitadas, proponer posibles soluciones, acercar a las partes independientemente de la gravedad y de las diferencias que tengan, asegurar a las partes la misma atención para que proporcionen sus razonamientos e intervenir en una discusión, etc.; la intervención que realice puede influir en gran parte, para que el conflicto se resuelva por esa vía o en su caso por el arbitraje.

En la Ley Federal del Trabajo no se prevé la figura jurídica del conciliador ni es especificada en la misma, el procedimiento conciliatorio y/o la regulación de ese encuentro de intereses no obstante de que la conciliación es necesaria dada la carga excesiva de trabajo, la rapidez y los buenos resultados que esta genera.

Siendo la Conciliación el más rápido y el mejor de los métodos de solución a los conflictos laborales, ya que ésta busca la armonía entre los factores de la producción, la importancia que representa este medio de solución de conflictos en el Derecho Laboral Mexicano es elemental, por medio de la conciliación se resuelven aproximadamente un 20 a 40 y en ocasiones hasta el 50 por ciento o más, atendiendo a cada junta, y a la rama o competencia de la misma, ya que no en todas se concilia el mismo porcentaje, cabe señalar que en el transcurso del presente año según datos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de los meses de enero a marzo del año 2004 la conciliación se ha realizado de un 20% al 33% a nivel nacional, ya que de un número aproximado de 11218 de asuntos terminados en las Juntas, un número de 2532 fue resuelto por medio de la conciliación y como ya se señaló de un 20% al 50% en determinadas Juntas Especiales como por ejemplo en las Juntas Especiales 16, 46, 33, etc., entre otras que son las juntas donde el porcentaje de la conciliación supera al arbitraje, pero de igual forma existen Juntas donde la conciliación es mínima, como por ejemplo las Juntas Especiales 1,9,9bis, 44.etc..³³ (Anexos)

³³ Datos obtenidos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Fase de Instrucción, enero-marzo.2004.

Por lo anterior debe de existir por parte de la autoridad laboral la debida atención a esta etapa, para que se resuelvan por medio de esta vía el mayor número de conflictos laborales, ya que ello implicará una solución viable y pronta de un conflicto. En virtud de lo anterior, debe existir el personal jurídico para desarrollar esta actividad, que la regule con la debida atención y sobre todo; que acerque a las partes para que busquen la forma de avenir sus diferencias.

Por otra parte el personal facultado para llevar acabo el procedimiento de conciliación no es suficiente para la realización de la conciliación, ya que no solo se trata de que se arreglen las partes y lleguen a un convenio, sino que también que ese arreglo sea equitativo y que verdaderamente exista el beneficio tanto para el trabajador como para el patrón, porque en muchas ocasiones la empresa o patrón, con la finalidad de arreglar el conflicto presionan al actor para que lleven a cabo un convenio en caso de que se realice, observándose en ocasiones que no se está totalmente de acuerdo con lo pactado ni con las prestaciones que se están otorgando, esto puede presentarse por diversos factores, que pueden consistir en el caso del trabajador, que no conoce los derechos labores, ni lo que implica un procedimiento laboral, las normas que los protegen y no cuentan con otras alternativas que puedan ser factibles para la solución de la controversia, o en el caso contrario en el que la empresa desee un arreglo y el trabajador exija más de lo que jurídicamente le corresponde, sin que le asista ese derecho, en virtud

de lo anterior, es necesario el personal capacitado y facultado por la Ley para la práctica de la conciliación en la forma más adecuada para lograr que las prestaciones a las que se comprometen las partes sean las más adecuadas.

Con lo anterior no queremos decir que las Juntas no cumplan con su trabajo o que omitan el procedimiento; hacemos hincapié en que no existe la debida atención a esta etapa del procedimiento y esto es entendible, por que la carga de trabajo que enfrentan las juntas es cada vez mayor, también por que el personal facultado para ello no cuentan con cualidades inherentes que debe de presentar el conciliador, porque no se encuentra suficientemente capacitado para ello y porque tienen otras funciones con las que deben de cumplir pues aunque quisieran no cuentan con el tiempo apto y elementos para llevar esto a cabo, de ahí la consideración de la creación del conciliador en la Ley, este sería un funcionario que tendría a su cargo la primera etapa del procedimiento en el que procuraría con todos los medios que tenga a la mano la solución al conflicto sin que se limite a las partes a conciliarse en etapas posteriores.

En determinadas Juntas en específico la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es en ella donde se observa constantemente un número de registro de conflictos laborales muy alto y complejo (además de que en ellas se encuentran las diversas ramas de la industria), se cuentan con un cuerpo de conciliadores adscritos a la Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos y la Secretaría General de Conflictos Individuales; así como

Coordinaciones de Conciliadores, que tienen determinadas sus atribuciones en el Reglamento Interior de la Junta; este cuerpo de conciliadores es muy pequeño tan solo la Secretaría General de Conflictos Individuales cuenta con solo cuatro conciliadores que se encargan de llevar a cabo las conciliaciones cuando son requeridos por las partes o por el personal de la junta o en auxilio del Presidente de cada Junta Especial, conciliadores que actúan en cada una de las Juntas de diversa competencia cada una de ellas; aunque efectúan constantemente conciliaciones; por lo que respecta a conflictos individuales es imposible que estén totalmente familiarizados con las ramas de las industrias, los tipos de contratos que se llevan, los criterios de los trabajadores y patrones de cada rama, ya que no es lo mismo un trabajador del IMSS y las prestaciones que en éste se manejan que en el caso de un trabajador de PEMEX, Comisión Federal de Electricidad, etc.

Aunque la figura del conciliador se encuentra prevista en ciertos ordenamientos como Reglamentos Interiores de las Juntas y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y otros que no son del orden jurídico laboral como la Ley de Concursos Mercantiles, etc. Es necesario que se encuentre regulada en la Ley Federal de Trabajo, así como tener determinadas sus funciones, y requisitos; pero sobretodo, dado que la etapa conciliatoria es esencial en el derecho procesal laboral, un conciliador debe atender adecuadamente esta etapa del procedimiento, observando las necesidades de la Junta a la que pertenezca, para lo cual es necesaria la existencia de un conciliador por cada

Junta Especial, que conozca y este familiarizado con las empresas e industrias, ya que es aquí en la conciliación donde se puede resolver un gran número de conflictos laborales.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo en la actualidad no regula ésta figura, solo faculta al personal de la junta a que realice la conciliación, para "procurar el arreglo conciliatorio", pero la figura del conciliador como tal no se encuentra contemplada.

Siguiendo con las consideraciones del ¿Por qué? es necesario la creación de la figura del conciliador, se sostiene que en el procedimiento ordinario gran número de conflictos se resuelven mediante la conciliación, no basta con la participación de las partes si no que es necesaria la presencia del personal adecuado en este caso el Conciliador, para que vele, observe y regule esta actividad, pero sobre todo que procure que las partes en conflicto se acerquen, dialoguen y que tenga la adecuada atención, respeto, prudencia y paciencia para escuchar cada una de las consideraciones, para buscar con ellas posibles soluciones y terminar en los mejores términos el conflicto y en su caso la relación laboral, para que en esa conciliación se observen las normas necesarias y se realice conforme a derecho, sin que se vea disminuido el derecho que le atiende a cada una de las partes involucradas, además el conciliador debe ante todo estar facultado para ello, debe de tener determinadas sus atribuciones y su participación en el proceso, pero sobre todo

debe estar capacitado para llevar a cabo tan importante función.

4.2 OBJETIVO

Existiendo conocimiento de que se resuelve una suma considerable de conflictos mediante de esta forma alternativa de solución, se debe de atender a las necesidades que se van presentando ya que como se ha mencionado constantemente es prioritario para los sujetos de un conflicto laboral, terminar con éste en los mejores términos sin que existan propiamente ganadores o perdedores.

El objetivo propiamente dicho del ¿por que? se debe de establecer el funcionario conciliador a tiende a diversas cuestiones, primeramente implicaría que se brinde la debida atención y tiempo a las partes que en ese momento se encuentran volubles, sugiriéndoles soluciones factibles para las mismas, así como brindarles la atención a cada uno de los conflictos que se suscitan en la Juntas de Conciliación y Arbitraje y que por su naturaleza y características difieren unos de otros.

La existencia de un conciliador por cada junta se establece para conocer a las partes y proporcionarles los medios convenientes a la conciliación y si se tiene la debida atención en la conciliación, se intentará que se arreglen en esa etapa y ya no acudan al arbitraje, evitando así que exista más carga de trabajo

por parte de la autoridad Laboral y sobre todo que las partes en conflicto resuelvan mutuamente sus diferencias teniendo ellas la ultima decisión, sin perjuicio que en caso de que no lo decidan en ese momento no lo puedan realizar posteriormente.

4.3 PERFIL DEL CONCILIADOR

Si bien es cierto la opinión del conciliador no posee fuerza obligatoria siendo las partes quienes finalmente deciden si aceptan o no las alternativas y propuestas de solución, resulta que el conciliador juega un papel importante en esta transacción de intereses, pues debido a sus cualidades y conocimiento en el ramo (conflictos jurídicos) lleva a cabo el acercamiento entre las partes y la búsqueda de posibles soluciones para que de manera conjunta con los interesados, surjan propuestas que satisfagan los intereses de las partes, generando así un acuerdo equitativo donde las partes se encuentren satisfechas.

Al hablar del conciliador y su establecimiento en la Ley, es necesario reflexionar acerca de cual es el perfil, características o cualidades que debe tener el sujeto. El conciliador es entendido como ser vivo dotado de conciencia que le permita actuar de forma adecuada al enfrentarse a una actividad tan humana y reconfortante como conciliar y dirimir controversias para poder realizarla ampliamente; para lo cual es preciso establecer los rasgos de personalidad necesarios para esta función. Es elemental de igual forma que el

conciliador cuente con los conocimientos jurídicos, para que tenga las bases normativas de un procedimiento laboral y las figuras e instituciones que se observan en él, en virtud de que se trata de resolver el problema jurídicamente sin que influyan cuestiones sociales, morales, e ideológicas, aunado a lo anterior, al ser licenciado en derecho el conciliador observará y tendrá conocimiento de los procedimientos jurídicos, conocerá la rama del derecho laboral y de las figuras, instituciones y normas que se ventilan en la misma como los respectivos contratos colectivos, reglamentos interiores y demás ordenamientos inherentes a una empresa e industria y las condiciones e trabajo que se le dan a los trabajadores.

El conciliador debe contar con atribuciones en el sentido jurídico, cualidades de aquel que puede ser sujeto de derechos que implican que el individuo a elegir es el capacitado para desempeñar la conciliación es decir que tenga el perfil para realizar su trabajo.

Como ya se ha señalado para ser un verdadero conciliador es necesario poseer determinadas cualidades o dones naturales que no cualquier persona reúne. Para desarrollar la substancial realización de la labor a desempeñar se debe realizar el ajuste entre el ser y el que hacer para elegir el personal adecuado para efectuar esta actividad, ello repercutirá en un mayor número de conflictos solucionados por la vía conciliatoria.

Existen determinados individuos que pueden desempeñar una actividad

atendiendo a cualidades innatas o si se desarrollan en un determinado ambiente en el que se desenvuelven; independientemente influyen o no estas determinadas circunstancias a un individuo las cualidades que a continuación se señalan son elementales para que el conciliador a elegir sea el más adecuado para la función a desempeñar.

Entre las cualidades personales que debe tener el conciliador es importante el inspirar confianza a las partes en conflicto, de lo contrario su labor de antemano esta destinado al fracaso.

Entre las partes en conflicto o sus representantes se establece una relación muy personal es necesario que el conciliador inspire confianza para que las partes acudan a él, además de lo anterior deben reconocer que el conciliador cuenta con capacidades y conocimientos que le permiten entender un problema en que el que debe participar para su amigable resolución.

La función conciliatoria que va a desempeñar el conciliador debe de ser fundamentalmente una actitud neutral sin inclinarse hacia una de las partes en conflicto, ya que al momento en que una de ellas considere que el conciliador no se está conduciendo con absoluta imparcialidad, cualquier formula de solución que este proponga será rechazada por la contraria que se considera afectada.

La neutralidad esta muy relacionada con la imparcialidad que consiste en

que sus opciones o posibles soluciones no se inclinen a uno o a otro, el conciliador proporcionara soluciones sin que le interese beneficiar o perjudicar a alguna de las partes.

El conciliador debe de resguardar lo que se le comenta a solas, es decir, si las partes le comentan el porqué de su posición por que consideran que tienen la razón o sus decisiones respecto al conflicto esté no tiene porqué divulgarlas ya que se le comenta de forma confidencial.

La labor del conciliador se torna sumamente difícil, mas tal vez que la de un juez o un árbitro, quien tiene facultades de decidir con fundamento en la Ley, pero por el contrario el conciliador para llevar a buen término su misión únicamente cuenta con su poder de convencimiento. La persuasión proviene del latín *persuadere*, consiste en hacer que alguno crea una cosa convencer e inspirar, es decir tener el tacto y poder de convencimiento tal vez no en la solución dada pero sí en la búsqueda del acercamiento de las partes por muy molestas que estas se encuentren.

La creatividad es derivada de la actividad de crear, el conciliador debe tener una solución novedosa es decir, cuando en una conciliación tanto una como la otra parte han adoptado posibles soluciones, el conciliador debe de ser creativo al proponer una solución después de haber escuchado a las partes; claro que esto depende de otras circunstancias tales como: la participación de los sujetos

en el conflicto, los sucesos que hayan originado el conflicto, el estado emocional y económico en el que se encuentren los sujetos, etc. si puede existir la posibilidad de buscar otra solución , el conciliador debe buscarla, esto dependerá de sus conocimientos y la atención que haya brindado a las partes en conflicto.

El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de controversias de trabajo, que es la flexibilidad, el conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento si no que debe adoptar estrategias apropiadas a cada caso

En el entendido de que una conciliación no se puede realizar de forma análoga, ya que el origen del conflicto, las condiciones en las que surgió, términos y circunstancias son distintas, aunado a lo anterior también influye el estado emocional en el que se encuentran las partes en conflicto, esto puede indudablemente hacer que una conciliación se realice de forma muy distinta a otra. Por lo que es aquí donde el conciliador pone en práctica sus conocimientos técnicos, jurídicos para tratar de encontrar un acercamiento entre las partes, a tendiendo y aprovechando las cualidades anteriormente sugeridas.

El Centro Internacional de Formación de la Organización Mundial de Trabajo (OIT). Realizó un estudio destinado a la actividad de Mediación de Conflictos Laborales en América Latina, en este estudio entre tantas cosas estableció

ciertos parámetros para poder celebrar la conciliación o mediación (ya que en algunos países de América Latina la conciliación es entendida como mediación) de una forma adecuada señalando lo que es conveniente hacer y lo que no, además de establecer “tips”, para la realización de esta actividad. Este estudio considera que lo que debe de hacer un mediador o conciliador es:

- Prepararse previamente
- Situarse a igual distancia de ambas partes
- Tratar de forma igual a ambas partes
- Escuchar activamente
- Anotar las cuestiones más importantes
- Intervenir el tiempo necesario
- Remarcar y reinterpretar lo expuesto por cada parte
- Valorar en su justa medida el papel asignado al propio mediador
- Mantener la confidencialidad

El estudio aludido señala que el conciliador se debe de abstener de realizar lo siguiente:

- Evaluar, juzgar, dar soluciones, ser paternalista
- repetir simplemente
- responder con estereotipos
- abusar de las mismas expresiones

- usar excesivamente o de forma inapropiada esta habilidad
- interrumpir
- exagerar el sentimiento
- Limitarse a oír a las partes
- Hablar en exceso
- Escribir constantemente o no anotar
- No mirar a la persona que habla
- Hablar en voz baja con la persona que está a su lado mientras está interviniendo otra persona.³⁴

Cabe hacer mención que no puede existir propiamente dicho un formulario o una serie de pasos para realizar la conciliación, ya que cada una de ellas difiere de la otra, nunca pueden ser las mismas, así que la forma en la que habrá de realizarse dependerá del mismo conflicto, la participación de las partes y de las cualidades propias del conciliador, sin olvidar que se pueden tomar en cuenta los anteriores puntos.

4.4 REQUISITOS

Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer determinados requisitos, éstos deben de estar establecidos en la Ley Federal del Trabajo, para

³⁴ CD-rom sobre la "Conciliation and Mediation, Consensus –seeking skills for third parties". Centro Internacional de Formación de la Organización Mundial de Trabajo (OIT). María del Mar Serna, Jaime Armella, editado por María de la Luz Vega. 1998.

seleccionar al personal apto para la realización de esta función. Los requisitos son los siguientes:

1.-Ser mexicano mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

Este requisito es simple en virtud de que debe encontrarse en goce de sus facultades y derechos inherentes al ciudadano mexicano y a la capacidad de ejercicio que tenga éste, esto se encuentra relacionado en primer lugar a que pertenecerá a una institución jurisdiccional, e integrante del Estado como la Junta de Conciliación y Arbitraje y que va a ejercer una función pública.

2.-Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.

Como ya señalamos es necesario que los conflictos se resuelvan jurídicamente sin que influyan cuestiones de otra índole, además debe de tener el documento que acredite la profesión que ostenta, con fundamento en el artículo 5º Constitucional que establece que la Ley determinará cuales de las profesiones necesitan título para su ejercicio.

3.- Tener tres años de ejercicio profesional en materia laboral posterior a la obtención del título de licenciado en derecho. Y haberse distinguido en estudios de derecho en materia laboral y seguridad social. En relación a éste requisito lo señalamos por que es necesario que el conciliador cuente con experiencia en el ámbito laboral, para que tenga conocimiento de las figuras e instituciones inherentes y específicas del derecho de Trabajo.

4.- No pertenecer a ningún organismo eclesiástico.

Toda vez que el conciliador es un servidor público y pertenece al Estado no debe de pertenecer a una institución de esa naturaleza, además de que no debe de estar influido por ningún dogma, emociones, e inquietudes que puedan influir en si imparcialidad.

5.- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena privativa de la libertad.

Esto principalmente esta relacionado con la buena reputación del individuo que va ha desempeñar un cargo público.

6.- Gozar de buena reputación y haber presentado el examen de aptitudes ante la autoridad competente. Relacionado íntimamente en cualidades como la confianza, confidencialidad e imparcialidad ya que cuando el individuo demuestre una buena reputación proporcionará a las partes confianza al atender las consideraciones que efectúa el conciliador. Y al presentar un examen previo a los requisitos que establezca la propia dependencia nos indicará que es la persona indicada a elegir.

4.5 INDEPENDENCIA JURÍDICA DEL CONCILIADOR

La potestad conferida a los jueces o árbitros que se encuentran en posibilidad de administrar justicia de acuerdo con su ciencia y conciencia, sin que estén sujetos a directrices de los órganos de los demás poderes del

Estado, o de los órganos superiores del poder al que pertenecen, permite que esa administración de justicia sea ante todo equitativa y conforme a derecho.

Esta potestad sufre una merma considerablemente cuando se les establecen los lineamientos por los cuales debe de basar sus consideraciones a una autoridad. Los tribunales de trabajo tienen una particularidad que consiste en que a pesar de ser una autoridad jurisdiccional (esta encaminada al ejercicio de las normas jurídicas, por decir el derecho.) no forma parte del poder judicial. Como es de conocido derecho el poder judicial goza de una "independencia" al actuar y emitir sus resoluciones porque forma uno de los tres poderes que conforma la Federación, sus resoluciones y fallos no están condicionados y están dotados de credibilidad y de que son emitidos con apego a las normas jurídicas y el amplio y conocido criterio jurídico, aunado a lo anterior gozan de una independencia jurídica que no está sujeta a ninguna condición. Al no formar parte del poder judicial los tribunales de trabajo, podría decirse que no gozan de poder actuar con independencia en sus resoluciones.

En materia de conflictos laborales las instituciones jurisdiccionales cuentan con ciertas particularidades, en primer lugar la autoridad en este caso los tribunales y las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte de una Secretaría de Estado y no del Poder Judicial, ésta Secretaría es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se encuentran regulados por diversos ordenamientos, por la Ley orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley

Federal del Trabajo y la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado por lo que hace al Tribunal, y de los reglamentos internos de cada Junta ya sea Local o Federal, por lo que hace a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos señalados en el apartado A, que es el caso que nos interesa, se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales con la Ley Federal del Trabajo, las Juntas son autoridades Jurisdiccionales que resuelven cualquier caso que le compete con arreglo a su ciencia y conciencia. Los Tribunales de trabajo están formados en forma tripartita con un mismo número de representantes de trabajo, patrones y gobierno, esto con fundamento en la Constitución en el artículo 123 fracción XX.

Existen diversas industrias que se encuentran íntimamente relacionadas con el Estado, como por ejemplo PEMEX, IMSS, Comisión Federal de Electricidad, Cuerpo de Bomberos de cada Estado de la República etc., es lógico pensar que al Estado no le conviene que surja un conflicto de magnitudes considerables, en estas empresas. El Estado de una forma indirecta o indirecta, con el representante de gobierno, participa para dictar las resoluciones, es decir, es juez y parte de un conflicto. Aquí tanto los representantes de trabajo, patrones, y gobierno forman parte del personal de las Juntas, el Presidente de la Junta en este caso es nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Jefe de Gobierno en el Distrito Federal y Gobernadores en caso de los demás Estados de la República, es aquí donde planteamos que por lo que hace a

estas autoridades no cuentan con la independencia jurídica que deberían de tener, forma parte del poder ejecutivo por medio de una secretaria, están limitados por un presupuesto menor, no existe la total autonomía para tomar las debidas resoluciones en el supuesto de que si al Estado no le conviene un paro, una huelga, o un conflicto de naturaleza individual por la serie de complicaciones que generaría en el caso de determinadas industrias el fallo no podría emitirse con imparcialidad, neutralidad e independencia.

La independencia jurídica es un requisito inexcusable para el ejercicio de la función jurisdiccional, se señala este apartado porque se considera que no solo el conciliador debe ser neutral, imparcial e independiente para poder resolver de forma equitativa sin tener un interés de por medio en llegar o no a la resolución de un conflicto, sino que también la autoridad laboral por la importante función que desempeña, la magnitud y variedad de los conflictos laborales, debe ser independiente del Estado -hablando jurídicamente- es decir que sus veredictos no estén sujetos a cualquier condición o interés de por medio, ya que debe de resolver cualquier caso que le competa con arreglo a su conocimiento, criterio y las normas jurídicas.

4.6 PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN. ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

La conciliación reviste una especial importancia, ya que es en uno de los pilares dentro del Derecho Procesal del Trabajo; es una institución importante

para lograr la solución de conflictos laborales, se encuentra regulada principalmente en la Ley Federal del Trabajo, formando parte de la audiencia de Ley, que se encuentra observada en los artículos 873,875 y 876, de la Ley Federal del Trabajo. Se trata de una etapa dentro de dicha audiencia la cual consta de tres etapas para su celebración en un solo día y hora.

El procedimiento conciliatorio en Ley Federal del Trabajo se encuentra señalado en el artículo 876 que señala que el procedimiento se realizara de la siguiente manera:

"I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores, o apoderados.

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

IV.- las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse, la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

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

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

Es importante esta etapa, porque en ella se puede originar un convenio en el que las partes negociarán proponiendo sus soluciones sin que existan propiamente ganadores o perdedores. En la práctica existe por parte de la autoridad, en este caso la Junta, gran indiferencia respecto a la conciliación, y aunque está forma parte del procedimiento por los tribunales de trabajo, durante todo el desarrollo del proceso no existe la verdadera obligación para que las partes realicen la conciliación, ésta debe de ser obligatoria por lo que hace al intento aunque no al resultado obviamente, ya que no se puede obligar a las partes a que convengan forzosamente, sino que con la anuencia de ambas partes éstas expresen y escuchen las propuestas tanto de sus contrarias como las propias con la intervención de un tercero, con los conocimientos y cualidades indispensables para que no existan pretensiones excesivas, ni disminuidas y que alguno de los sujetos tenga que ceder derechos elementales derivados de sus relaciones de trabajo para que lleguen a un arreglo.

La conciliación como fin inmediato, procura un acuerdo entre las partes de una relación laboral con el objeto de evitar un proceso futuro con resultados impredecibles o que ocasione erogaciones mayores a las partes, en virtud de lo que implica t la serie de trámites y sobre todo de tiempo.

La conciliación implica un ahorro de tiempo y dinero tanto para los sujetos integrantes del conflicto como para la propia autoridad, un proceso puede durar años y el resultado puede no ser benéfico para alguna de las partes y dado que en el procedimiento laboral no existe la figura de gastos y costas es entendible que un procedimiento largo que dure un considerado tiempo, implica gastos que tiene que erogar el trabajador y la empresa; por ello es beneficioso un arreglo en el que ambas partes se muestren satisfechas con los resultados.

Cuando una relación laboral termina en la mayoría de ocasiones las partes se encuentran vulnerables, irritables, molestas y creen tener razón, he aquí un aspecto muy particular del conflicto ya que es aquí donde se encuentran los ánimos encendidos, tanto es posible que se calmen o no, es aquí donde debe existir una persona con la debida persuasión, que conozca la problemática que se esta generando y derivado de esto, cuente con soluciones viables para las partes, lo suficientemente preparada y convencida de su vocación y de lo que tiene en las manos; para que realice su intervención atendiendo a sus técnicas y procurar que las partes se acerquen y dejen a un lado sus diferencias procurando (en el caso de terminar con la relación laboral); proponer alternativas, soluciones para que se termine el conflicto; tal circunstancia evitará un juicio largo y costoso que implique desgaste físico y emocional de las partes. Pero en el caso de que las partes en conflicto no quieran llegar a un arreglo, por que consideran vulnerado su derecho y su razón, se procederá con el juicio o el arbitraje quedando las partes obligadas a aceptar la resolución

emitida y donde las autoridades analizarán sus fundamentos y consideraciones conforme a la Ley para emitir su resolución.

La creación de la figura del conciliador, su participación en la Ley y sus atribuciones es necesaria ya que en el procedimiento laboral se encuentra contemplada la conciliación, como primera etapa del mismo; un procedimiento que en primer lugar no especifica claramente en que consiste ya que la Ley solo menciona en su artículo 876 fracción II lo siguiente: *“La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.”* De lo anterior surgen varias interrogantes 1.- ¿A que personal se refiere cuando habla de la Junta?, y ¿A que pláticas se refiere, en que consiste, como se realizarán?

La carga de trabajo con la que cuentan las Juntas hacen que este procedimiento conciliatorio se realice por medio de una simple pregunta *“¿existe arreglo, se van a conciliar o se procede con la audiencia?”*, que es llevado en la mayoría de las ocasiones por medio de la mecanógrafa adscrita a la mesa respectiva en la que se realizan audiencias, esto se observa constantemente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya que cada media hora se tiene fijada una audiencia; por lo que he ahí nuestro razonamiento de que no existe por parte de la Autoridad la capacidad de conciliar y aplicar las normas mínimas del procedimiento, omitiendo que se arreglan gran número de conflictos laborales por medio de la misma.

Al proponer la creación de la figura del conciliador para que se realice un verdadero intento de conciliación, también es necesario establecer obviamente la figura en la Ley y con ello reformar no solo el procedimiento conciliatorio sino una serie de artículos, establecer otros en los que se especifiquen sus funciones y requisitos que debe de reunir; es por ello que antes de mencionar la forma en la que intervendrá el conciliador es necesario establecerlo en la Ley para su base jurídica, por lo que se propone una reforma no solo en la Ley Federal del Trabajo sino en este caso en los reglamentos interiores tanto de la Junta de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales atendiendo a cada Estado de la Republica Mexicana. Con lo anterior consideramos que en los artículos a reformar son los siguientes, 625 (personal jurídico de las Juntas), y crear otros que se señalen requisitos y funciones, y el 876 (procedimiento de conciliación). Estos artículos señalaran lo siguiente:

Artículo 625.- "El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y presidente de junta especial".

Desde nuestro punto de vista el artículo deberá señalar el conciliador como personal jurídico de la junta ya que intervendrá en el procedimiento y el artículo quedará de la siguiente forma:

Artículo 625.- "El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, conciliadores, Auxiliares, Secretarios Generales y presidente de junta especial”.

Además de lo anterior dado que la Ley Federal del Trabajo señala en el Título Doce relativo al personal jurídico de las juntas de Conciliación y Arbitraje los requisitos que debe satisfacer cada funcionario, de igual forma deberá señalarse los requisitos del conciliador que serán los señalados en el apartado correspondiente a esta capítulo consistente en los siguientes:

Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.-Ser mexicanos mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.**
- 2.-Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.**
- 3.- tener tres años de ejercicio profesional en materia laboral posterior a la obtención del título de licenciado en derecho.**
- 4.- No pertenecer a ningún organismo eclesiástico.**
- 5.- No haber sido condenado por delito intencional, sancionado con pena privativa de la Ley.**
- 6.- Gozar de buena reputación y haber presentado el examen de aptitud ante la autoridad competente.**

Al crear la figura del conciliador en la Ley, es necesario determinar como

intervendrá en el procedimiento; esa intervención debe ser la más adecuada, cabe señalar que una conciliación no es igual a otra ya que los actores, las empresas, las prestaciones y los términos en los que se encuentre el conflicto determinan la complejidad o simplicidad de conflicto, por lo que la forma en la que se realizará la conciliación dependerá de la capacidad técnica-jurídica con la que cuente cada conciliador. En virtud de lo anterior se plantea los parámetros por los cuales debe llevarse a cabo la etapa conciliatoria con la intervención del conciliador haciendo notar que esta figura no solo debe de ser contemplada si no también la forma en que intervendrá; las modificaciones a la audiencia traerían consigo obviamente una serie de ampliaciones a los artículos relativos a la conciliación por lo se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente y/o asistido por conducto de sus abogados, 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.- Iniciada la audiencia de conciliación, el conciliador asignado a cada junta o por conducto del personal jurídico de la Junta, intervendrán y exhortará a las partes para la celebración de pláticas conciliatorias entre las mismas, para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, les propondrá alternativas de solución, justas y equitativas que a su juicio y con la voluntad de las partes sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

III.- Si las parte llegaren a un acuerdo, se deberá dar por terminado el conflicto. El convenio respectivo y aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar que se suspenda la audiencia, con objeto de conciliarse con la intervención del conciliador y la junta, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días hábiles siguientes. Si las partes solicitan posteriormente en una o más ocasiones la suspensión de la audiencia, la Junta a su Juicio y con las consideraciones del conciliador podrá diferirla, cuando ello sea conveniente para lograr la solución conciliatoria del conflicto. Quedando notificadas las partes para la nueva fecha para su celebración. Con los apercibimientos de la Ley. En caso, al reanudarse la audiencia la junta solicitará a las partes le informen del resultado de las pláticas conciliatorias sostenidas y, en el supuesto de no haber llegado a un arreglo o de no diferirse la audiencia los exhortará nuevamente para llegar a una solución conciliatoria y si no hubiere arreglo se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones sin que esto implique que pueda existir arreglo en las demás etapas del procedimiento

En este orden de ideas señalaremos en forma esquemática el por qué de las consideraciones anteriores, sí bien es cierto, si se encuentran presentes los abogados, estos podrían causar presión ya sea a los actores o demandados para que no exista una pronta solución al conflicto por encontrarse inmiscuidos

sus intereses propios o intromisiones de estos; también lo es, que en la realidad y en la práctica los actores comparecen con sus abogados, ya que al señalar la asistencia personal sin presencia de éstos, impide al trabajador asesoría, siendo más susceptible al aceptar una propuesta desventajosa.

Se basa la siguiente consideración en virtud de que la desigualdad procesal entre el trabajador y el patrón es existente, esta desigualdad se sustenta, primordialmente, en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, que regula la relación laboral como un derecho de clases; así como en la circunstancia genérica, consistente en la mayor posibilidad económica del patrón, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados, caso contrario del trabajador; así también, porque al tener el patrón la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio, con todo lo que lleva implícito, la importancia que el trabajador en un litigio se encuentre asesorado, implica que no se encuentre en estado de indefensión contra su contraria logrando ser aprovechado para que acepte un arreglo poco ventajoso para él.

El expediente ya radicado obviamente por el secretario de acuerdos, se debe entregar al funcionario conciliador para que atendiendo a sus conocimientos técnicos y jurídicos procure analizar el expediente para poder contar con fundamentos y tener conocimientos del estado en el que se encuentra el expediente y así el día y hora señalado para la celebración de la

audiencia de Ley, el conciliador pueda iniciar la misma y contar con elementos para poder llevar a cabo la conciliación.

El conciliador intervendrá para la celebración de pláticas conciliatorias atendiendo a sus cualidades, se hará del conocimiento de las partes en forma sintetizada en que consiste el procedimiento arbitral laboral que estén apunto de iniciar, tratando de llegar a un acuerdo, siempre y cuando éste no transgreda los derechos inherentes a los trabajadores y a la empresa.

Atendiendo el principio de inmediatez no se trata de que el procedimiento se alargue, solo señalamos que exista el conciliador y que participe ampliamente en tratar de avenir a las partes en conflicto, el procedimiento se realizará en el día y la hora señalados, el conciliador estará presente y hará valer sus habilidades para que se cumpla con lo señalado en la Ley sin que perjudique ha alguna de las partes, así cada uno de ellos tomará una decisión adecuada y sin estar bajo presión.

La participación del conciliador en el procedimiento conciliatorio es benéfico, él procurará la observancia, cumplimiento del artículo, además dará a las partes posibles soluciones cuando estas no la encuentren, acercará a las partes. Y todo ello producirá la mayor solución de conflictos por ésta vía.

4.7. BENEFICIOS

Hasta aquí, se ha descrito, como se realiza la conciliación, el problema

que ahora se presenta estriba en explicar cuales son las ventajas o beneficios de la conciliación y la creación del conciliador como figura jurídica en la Ley Federal del Trabajo y su intervención para desarrollar la actividad conciliatoria.

Ahora bien, la legislación laboral como reza en el artículo 2º, de la Ley Federal del Trabajo, tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, también contempla y es más establece como obligatoria la instancia previa de conciliación para la solución de los conflictos. Esto es debido a que la conciliación con la intervención de una tercera persona extraña a las dos partes en conflicto, permite una más clara visión, es decir, otro punto de vista para solucionarlo.

Los problemas laborales constituyen para cualquier Estado motivo de preocupación, pues traen aparejados la desestabilización de la vida cotidiana, que podrían empezar por una empresa, una rama de la industria y más tarde un país.

Si las partes no llegan a un acuerdo en sus posturas, se originan los conflictos laborales. Tanto los conflictos laborales individuales y colectivos tienen profundos repercusiones sociales en una comunidad, originando inquietud en el Estado, ya que si las relaciones obrero-patronales no son armónicas podrían originar una ola de descontento que harían peligrar las instituciones sociales públicas.

Lo que caracteriza a la conciliación es el consentimiento voluntario y directo de las partes para lograr la solución de sus conflictos ya que siendo ellas quienes conocen sus problemas, sus necesidades y sus intereses están mejor capacitadas para acordar la manera que mejor les favorezca a sus diferencias. La función del conciliador no solo debe de ser de un amigable componedor, que escuchado sus argumentaciones, si no propondrá viables soluciones a las partes, las que decidirán si lo aceptan o no.

El que intervenga un conciliador proporciona la atención y el verdadero intento de resolver el conflicto ya que él, debe mediar las asperezas de las partes. Una buena conciliación, disminuye no solamente la carga de trabajo dentro de las instituciones como la Junta laboral, sino que implica un ahorro a las partes ya que cuentan con una solución práctica y rápida a sus diferencias. La conciliación trae consigo una serie de beneficios que podrían clasificarse principalmente en económicos y jurídicos,

4.7.1 Beneficios económicos

Se debe garantizar una administración de justicia cada vez más democrática y eficiente, capaz de solucionar las controversias individuales y sociales en forma rápida y económica, y con un resultado satisfactorio, en todos los ámbitos de aplicación.

La economía procesal consiste en la "...necesidad de que los conflictos de

intereses susceptibles de ser resueltos mediante la actividad jurisdiccional en un proceso, sean sometidos a reglas que permitan llegar a una decisión con el menor esfuerzo y gastos en el menor tiempo posible en beneficio de los litigantes y en general de la administración de la justicia." (35)

El beneficio económico en el procedimiento, implica un ahorro en el desarrollo de varias etapas, que se traducen en la celebración de varias audiencias, (sobre todo en el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes) con el consecuente desgaste físico, intelectual y material, no solo de las partes que acuden a dirimir sus conflictos sino también de las autoridades y de todo aquel que en cualquier calidad ya sea como testigo, o como perito, haya sido llamado al procedimiento, además cabe señalar que al celebrarse varias audiencias existe un desgaste de recurso materiales, humanos y económicos que se pueden ahorrar si se da el avenamiento, estos ahorros se pueden observar también repercutidos en el presupuesto de la misma autoridad.

Para las partes y los litigantes que estén apunto de iniciar un conflicto, es necesario ilustrarlos de los inconvenientes de llevar hasta sus últimas consecuencias todo un procedimiento judicial, aún con la esperanza de obtener una sentencia favorable, inconvenientes que consisten en pruebas que en el desahogo implican gastos y sobre todo tiempo, como por ejemplo las periciales,

³⁵ DE PINA Vara Rafael, Op. Cit. pp. 259.

testimoniales, cotejos, inspecciones, etc. en el que tanto el trabajador como la empresa erogan gastos.

Una conciliación adecuadamente trae consigo los siguientes beneficios:

1. El que se resuelva en forma práctica un conflicto.
2. Un resultado mutuamente satisfactorio, en el que ambas partes dan por terminada en los mejores términos la relación laboral.
3. El que el trabajador se incorpore rápidamente a la actividad laboral
4. Por lo que hace a la autoridad. El menor desgaste de recursos humanos y económicos pues se dan por terminado los conflictos en la primera etapa del procedimiento.

La Conciliación ya sea potestativa u obligatoria, administrativa o jurisdiccional está siempre encaminada a buscar el arreglo entre las partes, con la creación de la figura del conciliador se observará el cumplimiento y el intento de la fase conciliatoria para evitar que los conflictos lleguen a la fase contenciosa trayendo como consecuencia que la carga de trabajo en los tribunales, se vea reducida al no ventilarse en ellas, todos los conflictos que se susciten a diario en la materia laboral.

Que exista el personal facultado para el ejercicio de la conciliación que tenga ante todo la meta de conciliar a las partes o intentarlo por lo menos, suprime la contienda arbitral, disminuye la carga de trabajo de los tribunales, reduce gastos y molestias no sólo a las partes en conflicto sino también al

Estado y con ello contribuye a la consecución del ideal que preconiza todo sistema judicial "lograr la justicia pronta y expedita".

4.7.2. Beneficios jurídicos

Los beneficios jurídicos que puede traer consigo la creación de la figura del conciliador son considerables, en primer lugar, el que exista una figura jurídica en la Ley que observe el cumplimiento de un procedimiento tan importante como la conciliación, proporcionará certidumbre jurídica que el cumplimiento a lo señalado por la Ley se observe con detenimiento con los conocimientos adquiridos.

Atendiendo a los principios del derecho procesal consistentes en procedimiento oral, público, gratuito a instancia de parte e inmediato, cuando el conciliador atiende de forma adecuada la conciliación puede contribuir principalmente a que la conciliación se desarrolle atendiendo a las normas mínimas del procedimiento, proporcionara a las partes una noción de lo que implica un procedimiento que se esta apunto de iniciar, ya que el que se atiende esta etapa correctamente y se resuelvan los conflictos, lograra ser inmediato los demás procedimientos que se encuentren en proceso por que se atenderán el arbitraje y el demás personal de la junta atenderá el procedimiento.

La finalidad de la conciliación es la de llegar a un acuerdo. Cuando las

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

De ahí que lo que se busca con la conciliación, sea evitar un proceso costoso, molesto y en ocasiones innecesario a las partes, eliminando de esta manera la intervención de órganos jurisdiccionales. Lo anterior, a simple vista parecería estar en contraposición a la jurisdicción, que es el poder o autoridad que tiene una persona para gobernar o aplicar las leyes en realidad esto no sucede; la conciliación no se opone a la jurisdicción, es más bien el cumplimiento del proceso y la misma se encuentra inserta formal y substancialmente en los ordenamiento jurídicos.

Ahora bien, la legislación laboral que como reza el artículo 2o., de la Ley Federal del Trabajo, tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. También contempla y es más establece como obligatoria la instancia previa de conciliación para la solución de los conflictos.

Esto es debido a que la conciliación con la intervención de una tercera persona extraña a las dos partes en conflicto, permite una más clara visión, otro

punto de vista para solucionarlo. De donde se puede concluir que el conciliador debe tener como propósito fundamental, la solución de los conflictos buscando la armonía entre los factores de producción, atendiendo a sus cualidades y conocimientos jurídicos sin que intervengan otros factores o intereses que pongan en riesgo la futura avenencia de las partes.

Es pertinente recordar como ha definido a la conciliación la Organización Internacional del trabajo, la cual se refiere a ella como la práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera persona neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

De esa definición se concluye que se trata de un proceso racional y sistemático entre las partes que conocedoras de sus diferencias tratan de encontrar la solución a sus desavenencias mediante la ayuda de un tercero este tercero es el conciliador que atendiendo a sus conocimiento y a su participación procurará ante todo una factible solución.

La conciliación tiene como principal objeto que las partes acuerden de la mejor manera sus diferencias, cediendo íntegramente la posición de la otra parte. Lo que caracteriza a la conciliación es el consentimiento voluntario y directo de las partes para lograr la solución de sus conflictos ya que siendo ellas

quienes conocen sus problemas, sus necesidades y sus intereses están mejor capacitadas para acordar la manera que mejor les favorezca a sus diferencias.

La función del conciliador es solo de un amigable componedor, que escuchado sus argumentaciones, propondrá la solución adecuada y favorable a las partes, las que decidirán el arreglo satisfactorio. El conciliador es la herramienta necesaria para que la conciliación cumpla con su fin y con ello una solución viable a los conflictos de trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Conciliar es hablar de voluntad e intención, de dirimir controversias entre personas que forman parte de un conflicto, de forma equitativa, por lo que resulta fundamental que se realice adecuadamente con los elementos necesarios para que cumpla con su fin. La conciliación tiene como propósito fundamental, la solución de los conflictos buscando la armonía entre los factores de producción. El buen desarrollo de una conciliación trae consigo la solución de un problema, sin la necesidad de la participación jurisdiccional del Estado, con ello la menor carga de trabajo, y gasto económico tanto de las partes como de la propia autoridad

SEGUNDA.- Que exista la debida atención a la conciliación como verdaderamente obligatoria en cuanto al intento, implica no solo una regulación específica, amplia y adecuada a la forma e importancia que tiene, sino que debe existir medidas necesarias y elementos que velen por el cumplimiento de estos elementos uno de estos factores es la existencia real de la figura del conciliador que resuelva por medio de esta vía el mayor número de conflictos laborales, brindando la debida atención y sobre todo; que acerque a las partes para que busquen la forma de avenir sus diferencias.

TERCERA.- Un número considerable de asuntos laborales se arreglan atendiendo a la simplificación existente o no del problema lo que permite que se

disipen o no las asperezas de ambas partes, pero en la actualidad la complejidad de los conflictos hace conveniente la participación de un conciliador, que cuente con las cualidades indispensables para realizar tan importante función, que se encuentre regulado por la Ley, con facultades, atribuciones, y con una amplia persuasión, respeto y atención a las partes en conflicto para indagar posibles soluciones

CUARTA.- Las normas existentes en México específicamente en materia laboral respecto a la conciliación, no regulan nada al respecto del conciliador, y aunque existe en otras materias esta figura, por el papel que juega tan importante en el procedimiento laboral, es donde resulta prioritario conseguir un acuerdo mutuamente satisfactorio para las partes ya que la conciliación tienen un gran importancia y forma parte de las etapas en un proceso, pero también porque con ello un número considerable de conflictos laborales se verían resuelto por esta vía y por ende menor carga de trabajo y la procuración de justicia pronta y expedita; por lo que debe existir regulación, la creación de la figura del conciliador como tal, sus atribuciones y la participación en el procedimiento conciliatorio para la observancia de la misma, la cual no es contemplada por la Ley Federal de Trabajo.

QUINTA.- El conciliador debe contar con experiencia y diversas cualidades, para el mejor desarrollo de la actividad conciliatoria, las formas en las que el Conciliador puede contribuir a la solución de un conflicto pueden ser muchas,

como intervenir para terminar discusiones suscitadas, proponer posibles soluciones, acercar a las partes independientemente de la gravedad y de las diferencias que tengan, asegurar a las partes la misma atención para que proporcionen sus razonamientos e intervenir en una discusión, etc.; la intervención que realice puede influir en gran parte, para que el conflicto se resuelva por esa vía o en su caso por el arbitraje evitando así que exista más carga de trabajo por parte de la autoridad laboral.

SEXTA.- El que exista un conciliador por cada Junta se establece para conocer a las partes y proporcionarles los medios convenientes a la conciliación y si se tiene la debida atención en la conciliación atendiendo a cada rama de la industria. El conciliador no solo debe ser neutral, imparcial e independiente para poder resolver de forma equitativa sin tener un interés de por medio en llegar o no a la resolución de un conflicto, sino que también la autoridad laboral por la importante función que desempeña, la magnitud y variedad de los conflictos laborales, debe ser independiente del Estado -hablando jurídicamente- es decir que sus veredictos no estén sujetos a cualquier condición o interés de por medio, ya que debe de resolver cualquier caso que le competa con arreglo a su conocimiento, criterio y las normas jurídicas.

SEPTIMA.- El conciliador debe tener sus requisitos establecidos en la Ley pero debe de tenerse en claro que es importante que sea abogado, que tenga experiencia en el derecho laboral para que tenga conocimiento de los términos

jurídicos y sobre todo que sea aceptado mediante un determinado estudio, a percepción de la autoridad para que reúna las cualidades necesarias para realizar tan noble función.

OCTAVA.- En virtud de lo anterior se plantea los parámetros por los cuales debe llevarse a cabo la etapa conciliatoria con la intervención del conciliador haciendo notar que esta figura no solo debe de ser contemplada si no también la forma en que intervendrá; las modificaciones a la audiencia traerían consigo obviamente una serie de ampliaciones a los artículos relativos a la conciliación por lo se deberá desarrollar: primero que nada personalmente y por conducto de sus abogados, asesores o apoderados, además de asignar un conciliador por cada junta, que les propondrá alternativas de solución, siempre con la voluntad de las partes para tratar de dar por terminada la controversia, sin que esto implique que pueda existir arreglo en las demás etapas del procedimiento.

NOVENA.- Con la intervención de una tercera persona extraña a las dos partes en conflicto, y sobre todo neutral, permite una más clara visión, otro punto de vista para solucionar el conflicto plantado. De donde se puede concluir que el conciliador debe tener como propósito fundamental, la solución de los conflictos buscando la armonía entre los factores de producción, atendiendo a sus cualidades y conocimientos jurídicos, sin que intervengan otros factores o intereses que pongan en riesgo la futura avenencia de las partes y como consecuencia de ese arreglo una serie de benéficos que se ven reflejados en el

menor número de conflictos, el menor desgaste de ambas parte tanto físico como económico y sobre todo que no exista ganadores o perdedores. Lo anterior fortalecerá sin duda la reglamentación laboral, coadyuvando en la vigilancia del estado de derecho en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALTSCHUL Carlos, Enrique et.al. "TODOS GANAN", clave para la negociación estratégica en los ámbitos personal y laboral. Ed. Paidós. 1ª edición, México. 1992. 195 pp.
2. ARELLANO GARCÍA, Carlos "TEORÍA GENERAL DEL PROCESO", Cuarta Edición, Ed. Porrúa, México 1992.
3. ASCENCIO ROMERO, Ángel "MANUAL DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Ed. Trillas, Primera Edición, México 2000.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago "DERECHO DEL TRABAJO"; 1990. México primera edición: 1990. 97pp
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel et.al. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". (boletín mexicano de derecho comparado, número 69, México 1990.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar et.al "HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL". Estudio Comparativo. Ed. Trillas, México, 1993. 429 pp.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "40 LECCIONES DE DERECHO LABORAL". Ed. Trillas, México, 1994. 382 pp.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan "ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" (boletín mexicano de derecho comparado, número 72, México, 1991)

9. CLIMENT BELTRÁN, Juan . "FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO".-Comentarios y Jurisprudencias. Ed. Esfinge, México 1997. 452pp.
10. DEL BUEN LOZANO, Néstor "COMPILACIÓN DE NORMAS LABORALES" (comentadas), ed. Porrúa, México 2002 Primer Tomo
11. DE LA CUEVA, Mario, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", México, Tomo I, 7ª edición, Porrúa, 1984.
12. DEVEALI, Mario "EL DERECHO DEL TRABAJO", Tomo II. Ed. Astrea, Buenos Aires, 1983, 684 pp.
13. G. DUPUIS, Juan Carlos "MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN", ed. Abetoperrot, Argentina 1997. 477 pp.
14. GOMEZ LARA Cipriano. "TEORIA GENERAL DEL PROCESO" DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES UNAM 1974.
15. GONZÁLEZ VÁZQUEZ, Jesús "CONCILIACIÓN Y RECLAMACIÓN PREVIAS EN LO LABORAL", Villa Gil Luis Enrique et.al. España, 1998, editoriales de derecho reunidos. 324pp
16. GONZÁLEZ GARCÍA, Mario "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Comentarios procesales a la Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, D.F.1989.
17. GUERRERO Euquerio, "MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO". Decimonovena Edición, Ed. Porrúa México 1996. 607pp.

18. OLEA MANUEL Alonso, **"INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO"**. Ed. Civitas, Madrid 1994, 5ª edición. 452pp
19. OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO **"LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"** (guía práctica), Suiza 1974 1ª edición.141pp.
20. OVALLE FAVELA, José **"DERECHO PROCESAL CIVIL"** Octava Edición, México, 2001. Ed. Oxford.429pp.
21. PEREZ AUNOS Eduardo. **ESTUDIOS DE DERECHO COMPARATIVO**. Primera edición España 1930. Editorial Remus. 354PP.
22. ROMERO PRADAS, Maria Isabel **"LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL"**, Espana, 2000. Ed. Tirante lo blanch. 374 pp.
23. ROBERTO, MUÑOS, Ramón **"DERECHO DE TRABAJO"**. Tomo I Teoría Fundamental ed. Porrúa, México 1976, 317 pp.
24. SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL **MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO."PROCURADURÍA FEDERAL DEL TRABAJO"**, tercera edición México 1982.610PP.
25. TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, **"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"**, primera edición, México, 1997.
26. TRUEBA URBINA, Alberto **"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"**, Ed. Porrúa 5ª edición, México 1980.

27. VALENCIA BARRAGÁN, Jesús **“DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO”**, Primera Edición, 1979 Ed. Cárdenas, editor y distribuidor, 361pp.

Legislación

28. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**, México, agosto del 2003. Ed. Ista.
29. **CONSTITUCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, México, marzo del 2003. Ed. Ista
30. **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES** del Distrito Federal, México, marzo del 2003. Ed. Ista
31. **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**. México, marzo del 2003. Ed. Ista

Hemerografía

32. GUILLERMO HORI Robaina **REVISTA JURÍDICA, PETRÓLEOS MEXICANOS**. .. Número 145-146, julio-agosto. 2000, México.63 pp.
33. LOY SONG ENCALADA Lizbeth. **REVISTA JURÍDICA, LA RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS UNA ESTRATEGIA NACIONAL**. Novena época, supremo tribunal de justicia del poder judicial del estado de Aguascalientes, numero 21, año xii julio-septiembre. 2001. 125 pp.

34. RODRIGUEZ PLA Américo. **"LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES. (PERSPECTIVA IBEROAMERICANA)"**. I y II, Secretaría del trabajo y prevención social, coordinación dirección general de cuerpo de funcionarios conciliadores, México.1985.
35. SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTICIA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES. **REVISTA JURÍDICA NUEVA ÉPOCA** Año XII. num.21.125pp.
36. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE **GUÍA DEL CONCILIADOR**, .49pp
37. **REVISTA MEXICANA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA**, México, febrero de 1996.Vol. num. 1. 142pp.
38. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE **REVISTA ARTICULO123 CONSTITUCIONAL**. Año IV num. 5. Junio 1944.200pp.
39. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA Unidad Azcapotzalco División de Ciencias Sociales y Humanidades. **"ALEGATOS"**. Mayo. Agosto.1986.64pp.

Otras

40. **CRITERIOS APROBADOS POR EL PLENO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, primera impresión, México, 1983-2002, 135 pp.

41. DE PIÑA VARA Rafael, DICCIONARIO DE DERECHO, vigésimo séptima edición, ed. Porrúa, México, 1999.525 pp.
42. PALLARES Eduardo. DICCIONARIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL, ed. Porrúa. México. 1983 .169.pp.
43. RUIZ DE CHAVEZ Arturo. RESEÑA HISTÓRICA Y PRÁCTICAS DE SU EJERCICIO EN MÉXICO. Derecho colectivo del trabajo, en colaboración con Alejandro Gonzáles Prieto editorial popular de los trabajadores, Julio 1979.
44. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVENCIÓN SOCIAL “NEGOCIACIÓN COLECTIVA”, Documento para la Formación Sindical. 72pp. 1987.
45. TIM hilde LA NEGOCIACIÓN EFICAZ., España 1998, ed. Grijalba 71pp.
46. CD-rom sobre la “CONCILIATION AND MEDIATION, CONSENSUS – SEEKING SKILLS FOR THIRD PARTIES”. Centro Internacional de Formación de la Organización Mundial de Trabajo (OIT). Maria del Mar Sema, Jaime Armella, editado por Maria de la Luz Vega. 1998.
47. Véase ANEXOS, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Fase de Instrucción. Enero a Marzo de 2004.
48. Véase <http://www.mintrab.gob.ch.htm>
49. Véase <http://www.mtss.gub.uy/marplanilla.htm>



ANEXOS

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje Fase de Instrucción Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	1	2	3	3B	4	5	6	7	7B	8	8B	9
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	225	900	1300	758	790	1431	308	1065	1293	5014	2313	2201
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	208	917	1308	771	790	1605	289	1098	1311	5172	2320	2218
DEMANDAS RECIBIDAS	25	27	98	51	27	167	30	43	34	230	167	239
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	42	10	90	38	27	83	47	10	16	72	160	222
a) Conciliación	3	3	49	19	0	22	17	0	0	0	1	2
b) Desistimiento	1	1	12	1	0	14	2	6	7	5	41	33
c) Incompetencia	0	0	4	2	0	2	7	0	0	0	0	1
d) Acumulación	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
f) Cierre de Instrucción	38	6	25	16	27	55	21	3	9	67	118	186
AUDIENCIAS SEÑALADAS	283	259	535	394	293	556	241	338	338	1243	1358	744
AUDIENCIAS CELEBRADAS	207	171	215	204	255	280	134	279	274	822	807	599
AUDIENCIAS DIFERIDAS	76	88	320	190	38	276	107	59	64	421	551	145
a) A solicitud de parte	30	26	54	61	10	119	22	12	8	234	256	20
b) Por falta de notificación	17	26	50	15	9	26	10	11	26	96	70	16
c) Por exhorto	13	13	33	12	11	8	20	20	5	0	1	0
d) Otros motivos	16	23	183	102	8	123	55	16	25	91	224	109
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	22	67	392	35	16	67	25	158	47	228	632	322
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	7	39	127	15	11	11	5	127	12	114	405	254
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	15	28	265	20	5	56	20	31	35	114	227	68
a) Por falta de emplazamiento	2	5	38	0	0	25	1	7	6	114	17	7
b) Por de emplazamiento por exhorto	1	6	33	0	2	0	2	11	2	0	0	0
c) Por comar término	6	5	0	8	0	6	9	0	2	0	36	7
d) Otros motivos	6	12	194	12	3	25	8	13	25	0	174	54
ACUERDOS	278	161	270	224	267	548	181	474	329	200	1886	551
NOTIFICACIONES	1015	385	562	372	499	658	395	443	324	848	1116	1195
PARAPROCESALES	0	0	66	46	0	141	34	2	13	0	5	701
a) Convenios fuera de juicio	0	0	63	36	0	134	34	0	10	0	0	690
b) Avisos de rescisión	0	0	3	10	0	7	0	2	0	0	5	11
c) Oñorg. de Dep. ó Rariztas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
Resumen Mensual	1,077,267.00	591,499.00	2,186,737.00	23,911,182.00	871,234.77	16,286,862.00	4,688,690.00	8.00	1,284,184.21	4,392,771.00	6,616,886.17	16,822,619.00
Resumen Anual	1,077,267.00	591,499.00	91,019.00	1,114,000.00	871,234.77	16,286,862.00	300,000.00	8.00	4,392,771.00	6,616,886.17	16,822,619.00	
Por Tipo de Caso	0.00	0.00	1,776,171.20	23,766,200.00	0.00	36,886,640.00	4,243,240.00	0.00	1,886,184.21	0.00	0.00	18,886,219.00
ABUNTOS	23	22	98	55	28	172	51	0	10	52	99	806
Dentro de Juicio	23	22	35	19	28	38	17	0	0	52	99	116
Fuera de Juicio	0	0	63	36	0	134	34	0	10	0	0	690
Número de los trabajadores de las demandas	31	27	106	60	155	354	57	55	34	241	168	239

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	9B	10	11	12	12B	14	14B	15	16	T-D.F.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	3699	230	2302	1257	1073	2093	685	934	538	30497
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	3771	220	2343	1275	1087	2096	683	947	557	30976
DEMANDAS RECIBIDAS	209	28	123	30	35	86	44	68	71	1832
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	137	38	82	12	21	83	46	55	52	1353
a) Conciliación	0	14	17	0	0	13	19	19	36	234
b) Desistimiento	32	0	2	4	3	0	0	12	0	176
c) Incompetencia	1	2	28	0	0	0	2	4	0	53
d) Acumulación	0	1	0	0	2	0	0	0	0	4
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
f) Cierre de instrucción	104	21	35	8	14	70	25	20	16	884
AUDIENCIAS SEÑALADAS	1034	173	581	223	425	824	343	576	433	11194
AUDIENCIAS CELEBRADAS	580	89	298	96	299	589	287	276	113	6874
AUDIENCIAS DIFERIDAS	454	84	283	127	126	235	56	300	320	4320
a) A solicitud de partes	207	20	74	20	27	124	15	74	43	1456
b) Por falta de notificación	80	0	101	63	15	31	23	78	128	891
c) Por exhorto	0	15	4	22	46	0	0	30	5	258
d) Otros motivos	167	49	104	22	38	80	18	118	144	1715
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	700	9	168	63	84	74	129	121	54	3413
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	520	4	63	12	65	4	107	47	3	1952
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	180	5	105	51	19	70	22	74	51	1461
a) Por falta de emplazamiento	10	1	30	20	3	20	11	12	25	354
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	1	1	23	10	0	0	18	0	110
c) Por correr término	15	0	24	2	0	24	5	23	0	172
d) Otros motivos	155	3	50	6	6	26	6	21	26	825
ACUERDOS	612	236	427	380	298	945	124	181	183	8755
NOTIFICACIONES	1845	296	644	290	473	918	432	378	743	13831
PARAPROCESALES	9	43	74	6	2	33	25	167	52	1419
a) Convenios fuera de juicio	0	41	74	6	1	33	16	157	52	1347
b) Avisos de rescisión	9	2	0	0	1	0	9	6	0	65
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
										0
ASUNTOS	92	77	91	7	4	63	27	193	83	2053
Dentro de juicio	92	36	17	1	3	30	11	36	31	706
Fuera de juicio	0	41	74	6	1	33	16	57	52	1347
Número de los trabajadores de las demandas	218	75	288	30	35	86	124	90	71	2544

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	790	1174	2634	3486	667	330	2903	639	577	897	254	948
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	791	1197	2668	3550	656	341	2956	630	609	916	257	969
DEMANDAS RECIBIDAS	42	42	191	134	22	42	136	31	96	68	27	78
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	41	19	157	70	33	31	83	40	64	49	24	57
a) Conciliación	17	8	13	10	15	4	12	11	12	15	13	22
b) Desistimiento	0	4	12	13	5	1	23	10	21	2	0	0
c) Incompetencia	1	0	1	0	2	1	2	3	0	2	1	1
d) Acumulación	0	0	61	0	1	0	3	0	0	1	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	23	4	70	47	10	25	43	15	31	29	10	34
AUDIENCIAS SEÑALADAS	185	188	645	492	156	190	283	163	325	284	34	263
AUDIENCIAS CELEBRADAS	123	142	538	339	93	145	168	81	282	182	34	240
AUDIENCIAS DIFERIDAS	62	46	107	153	63	45	115	82	43	102	0	23
a) A solicitud de partes	10	11	41	79	4	18	59	7	11	14	0	10
b) Por falta de notificación	25	22	32	56	47	4	15	28	18	10	0	6
c) Por exhorto	4	3	0	5	0	10	25	3	9	10	0	0
d) Otros motivos	23	10	34	13	12	13	16	44	5	68	0	7
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	82	79	130	266	43	10	185	66	110	112	20	88
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	48	60	65	173	21	1	125	23	93	73	20	75
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	34	19	65	93	22	9	60	43	17	39	0	13
a) Por falta de emplazamiento	7	2	18	22	14	2	17	14	13	5	0	6
b) Por de emplazamiento por exhorto	8	2	0	0	0	1	19	3	4	4	0	0
c) Por correr término	1	1	41	0	0	0	18	7	0	24	0	7
d) Otros motivos	18	14	6	71	8	6	6	19	0	6	0	0
ACUERDOS	444	238	755	504	156	1689	459	418	527	441	472	600
NOTIFICACIONES	464	911	1018	327	301	748	693	311	402	778	331	376
PARAPROCESALES	182	358	90	144	128	513	49	91	108	149	110	206
a) Convenios fuera de juicio	173	307	85	138	120	512	43	87	103	144	103	204
b) Avisos de rescisión	9	11	2	6	8	1	1	2	5	3	7	2
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	40	3	0	0	0	2	2	0	0	0	0
CANTIDAD PAGADA	6,940,055.00	22,263,429.96	12,053,715.06	29,987,709.96	13,630,507.94	28,918,408.98	10,119,267.42	5,194,911.63	9,294,722.86	30,884,962.96	8,341,790.30	23,103,817.74
RECURSOS	113,041.00	417,304.85	5,016,811.52	8,514,347.49	116,870.00	526,874.80	4,540,234.80	685,343.81	857,363.58	1,780,430.80	233,008.46	234,139.00
RECURSOS PAGOS	6,786,908.00	20,846,124.31	7,036,903.54	22,477,362.47	13,513,637.94	28,391,534.18	5,564,032.62	4,409,567.82	8,437,359.28	29,104,532.00	8,108,841.84	23,149,678.74
ASUNTOS	189	314	151	189	123	518	54	106	115	149	114	206
Dentro de juicio	16	7	66	51	3	6	11	19	12	5	11	2
Fuera de juicio	173	307	85	138	120	512	43	87	103	144	103	204
Número de los trabajadores de las demandas	55	55	191	136	83	46	216	33	106	71	62	104

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	29	30	31	32	33	34	35	36	36B	37	38	39
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	408	721	1064	381	1091	500	1201	734	964	307	1888	734
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	422	741	1046	403	1124	476	1257	749	933	313	1907	765
DEMANDAS RECIBIDAS	47	46	51	53	102	51	83	74	73	20	74	99
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	33	26	69	31	69	75	27	59	104	14	55	68
a) Conciliación	9	11	18	11	31	34	7	19	5	2	10	9
b) Desistimiento	0	2	10	0	6	2	2	0	0	0	10	24
c) Incompetencia	1	3	5	0	5	2	3	0	9	0	2	0
d) Acumulación	2	0	0	0	0	4	0	0	7	0	1	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	21	10	35	20	26	33	15	40	83	12	32	35
AUDIENCIAS SEÑALADAS	252	215	325	275	387	351	86	436	430	102	382	416
AUDIENCIAS CELEBRADAS	177	133	174	246	289	297	63	393	413	77	263	366
AUDIENCIAS DIFERIDAS	75	82	151	29	98	54	23	43	17	25	119	50
a) A solicitud de partes	42	21	46	9	58	21	5	10	2	9	39	26
b) Por falta de notificación	12	19	34	11	22	22	5	5	0	4	12	12
c) Por exhorto	8	11	2	9	3	0	10	7	10	2	13	6
d) Otros motivos	13	31	69	0	15	11	3	21	5	10	55	6
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	87	125	73	131	168	216	63	74	137	30	54	149
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	55	67	43	107	107	183	45	52	130	17	26	111
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	32	58	30	24	61	33	18	22	7	13	28	38
a) Por falta de emplazamiento	2	14	5	6	0	15	3	6	0	4	3	2
b) Por de emplazamiento por exhorto	3	8	2	9	3	0	10	10	5	0	2	6
c) Por correr término	0	3	3	0	0	2	0	4	1	0	0	0
d) Otros motivos	27	33	20	9	58	16	5	2	1	9	23	30
ACUERDOS	474	382	637	552	1170	524	260	1016	989	280	1509	1350
NOTIFICACIONES	512	263	380	587	563	377	337	1211	1136	280	1360	845
PARAPROCESALES	153	178	219	73	227	212	130	33	0	182	256	121
a) Convenios fuera de juicio	141	172	218	66	212	208	128	30	0	182	249	114
b) Avisos de rescisión	12	5	1	7	3	4	2	3	0	0	2	4
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	1	0	0	12	0	0	0	0	0	5	3
CAPITULO PAGADA	19 916 903 52	21 895 145 95	12 454 784 39	12 441 898 52	29 251 181 87	13 995 352 12	13 554 384 16	9 578 378 56	1 685 567 44	21 263 209 44	36 214 171 71	25 895 554 26
• Dentro de juicio	5 36 854 17	363 990 50	1 496 342 18	426 706 82	1 223 541 21	1 274 496 90	324 636 26	1 639 566 12	1 480 567 44	430 287 24	815 541 51	471 741 09
• Fuera de juicio	14 580 049 35	21 531 155 45	11 958 442 21	12 015 191 70	28 027 640 66	12 720 855 12	13 229 747 91	7 938 712 44	0 00	20 832 922 20	35 368 630 20	25 423 813 17
ASUNTOS	157	188	243	71	248	134	52	3	191	257	123	205
Dentro de juicio	16	16	25	5	36	34	6	22	3	9	8	9
Fuera de juicio	141	172	218	66	212	208	128	30	0	182	249	114
Número de los trabajadores de las demandas	54	83	52	101	154	51	120	89	73	20	140	105

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	40	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	409	1035	456	532	1184	924	306	86	604	614	1232	1265
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	419	1038	476	559	1217	943	299	84	607	633	1253	1250
DEMANDAS RECIBIDAS	26	49	45	50	60	100	7	16	40	58	116	44
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	16	46	25	23	27	81	14	18	37	39	95	59
a) Conciliación	4	6	15	1	6	54	5	9	9	15	38	9
b) Desistimiento	2	7	0	8	5	0	1	0	0	1	0	24
c) Incompetencia	0	0	3	2	2	3	0	2	1	1	3	0
d) Acumulación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	7
f) Cierre de instrucción	10	33	7	12	14	24	8	7	27	20	52	19
AUDIENCIAS SEÑALADAS	110	269	163	291	363	429	82	78	290	176	606	158
AUDIENCIAS CELEBRADAS	85	208	41	236	163	345	54	71	267	131	508	12
AUDIENCIAS DIFERIDAS	25	61	122	55	200	84	28	7	23	45	98	146
a) A solicitud de partes	2	19	4	6	110	33	6	6	11	8	32	30
b) Por falta de notificación	22	20	97	28	29	3	5	0	4	31	21	42
c) Por exhorto	1	9	6	4	9	10	2	0	5	2	8	2
d) Otros motivos	0	13	15	17	52	38	15	1	3	4	37	72
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	14	104	75	71	52	114	26	21	96	53	237	136
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	7	77	18	46	22	67	13	20	90	22	207	6
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	7	27	57	25	30	47	13	1	6	31	30	130
a) Por falta de emplazamiento	5	17	39	8	6	0	1	0	1	23	4	44
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	5	4	4	3	1	2	0	3	2	2	8
c) Por correr término	0	0	0	5	0	1	4	0	2	2	3	3
d) Otros motivos	2	5	14	8	21	45	6	1	0	4	21	75
ACUERDOS	220	721	347	1135	606	1872	420	112	46	465	195	190
NOTIFICACIONES	175	406	570	628	515	742	196	196	168	311	534	185
PARAPROCESALES	20	235	82	47	74	144	18	25	93	160	31	66
a) Convenios fuera de juicio	18	225	78	40	70	143	17	25	90	142	29	62
b) Avisos de rescisión	2	6	3	0	4	1	0	0	3	12	2	4
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	1	7	0	0	1	0	0	6	0	0
CANTIDAD PAGADA	5,789,895.80	46,370,924.20	11,367,448.34	1,087,951.80	4,897,445.90	42,783,296.00	2,698,375.80	2,445,117.10	11,967,425.00	10,084,998.80	5,134,993.20	2,224,973.75
DEMANDAS	3,410,189.80	315,453.14	1,837,626.51	2,138,146.06	57,000.00	13,984,190.35	30,000.00	23,000.00	867,475.00	2,376,964.00	2,011,502.25	28,000.00
ACUERDOS	2,379,706.00	46,055,471.06	8,534,821.83	1,048,205.74	4,840,445.90	28,800,105.65	2,668,375.80	2,422,117.10	11,080,950.00	12,707,134.80	3,123,490.95	1,997,743.75
ASUNTOS	22	238	98	60	76	149	18	34	95	157	59	72
Dentro de juicio	4	13	20	20	6	6	1	9	5	15	30	10
Fuera de juicio	18	225	78	40	70	143	17	25	90	142	29	62
Numero de los trabajadores de las demandas	30	100	45	55	103	123	7	25	40	85	129	58

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Enero 2004

JUNTAS ESPECIALES	53	54	55	56	57	58	59	60	61	T-PROV.	T-NAL.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	116	323	167	103	140	328	1652	1104	76	37948	68445
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	125	349	185	124	142	365	1664	1079	82	38569	69545
DEMANDAS RECIBIDAS	22	63	44	36	16	45	62	45	24	2650	4482
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	13	37	26	15	14	8	50	70	18	2029	3382
a) Conciliación	2	1	5	5	4	4	16	11	1	538	772
b) Desistimiento	0	5	2	0	1	1	5	5	0	214	390
c) Incompetencia	0	3	5	1	2	0	1	3	1	77	130
d) Acumulación	0	0	0	0	0	0	0	0	1	83	87
e) Caducidad o prescripción	3	0	0	0	0	0	0	0	0	18	20
f) Cierre de instrucción	8	28	14	9	7	3	28	51	15	1099	1983
AUDIENCIAS SEÑALADAS	53	306	184	102	41	95	118	544	53	11376	22570
AUDIENCIAS CELEBRADAS	49	263	136	86	37	79	93	479	43	8644	15518
AUDIENCIAS DIFERIDAS	4	43	48	16	4	16	25	65	10	2732	7052
a) A solicitud de partes	3	0	4	8	0	0	8	25	0	867	2323
b) Por falta de notificación	1	3	16	2	1	1	8	24	2	781	1672
c) Por exhorto	0	1	5	1	1	6	5	1	3	231	489
d) Otros motivos	0	39	23	5	2	9	4	15	5	853	2568
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	14	75	60	24	14	50	73	122	23	3952	7365
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	14	45	37	13	13	41	66	110	16	2670	4622
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	0	30	23	11	1	9	7	12	7	1282	2743
a) Por falta de emplazamiento	0	3	7	0	1	1	5	8	2	355	709
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	1	5	1	0	4	0	1	2	147	257
c) Por correr término	0	1	0	0	0	0	0	3	0	136	308
d) Otros motivos	0	25	11	10	0	4	2	0	3	644	1469
ACUERDOS	110	795	486	293	523	202	280	678	191	25733	34488
NOTIFICACIONES	122	539	306	569	130	160	743	865	185	22756	36587
PARAPROCESALES	241	117	58	24	31	24	104	15	75	5596	7015
a) Convenios fuera de juicio	237	111	56	22	26	23	95	13	73	5334	6681
b) Avisos de rescisión	4	6	2	2	5	1	9	2	2	170	235
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	12
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	83	87
CANTIDAD PAGADA	10 502 3 975 59	6 940 684 53	4 280 334 91	3 380 343 90	4 780 488 62	1 281 785 85	14 080 562 85	7 732 616 23	1 440 179 52	1 024 848 7	1 034 744 03
DEMANDAS	276 513 53	754 280 86	540 091 31	418 830 04	38 930 01	153 368 90	1 302 534 44	180 345 75	172 338 15	4 944 775 26	7 640 610 55
PROCESALES	10 547 462 46	6 146 403 69	3 680 073 80	2 861 352 02	4 742 388 62	1 126 415 47	12 868 419 21	7 522 770 48	1 260 861 57	1 024 848 7	1 034 744 03
ASUNTOS	240	129	70	33	30	28	111	24	79	5959	8012
Dentro de juicio	3	18	14	11	4	5	16	11	6	625	1331
Fuera de juicio	237	111	56	22	26	23	95	13	73	5334	6681
Numero de los trabajadores de las demandas	24	102	44	37	16	57	119	60	25	3484	6028

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	1	2	3	3B	4	5	6	7	7B	8	8B	9
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	208	917	1398	771	790	1505	289	1098	1311	5172	2320	2218
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	183	938	1421	794	793	1471	295	1099	1333	5198	2365	2204
DEMANDAS RECIBIDAS	14	48	82	41	45	92	35	30	39	162	185	168
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	39	27	59	18	42	126	29	29	17	136	140	182
a) Conciliación	0	0	20	6	3	60	12	0	0	26	2	0
b) Desistimiento	0	1	10	4	0	13	2	6	7	26	32	19
c) Incompetencia	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	4	4
d) Acumulación	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
f) Cierre de instrucción	39	26	29	8	39	50	13	21	9	83	102	159
AUDIENCIAS SEÑALADAS	285	260	526	408	274	605	245	288	359	1210	1323	774
AUDIENCIAS CELEBRADAS	195	195	200	166	254	350	141	238	264	752	854	581
AUDIENCIAS DIFERIDAS	90	65	326	242	20	255	104	50	95	458	469	193
a) A solicitud de partes	25	17	66	51	6	115	22	7	12	224	151	44
b) Por falta de notificación	18	13	48	21	7	24	15	11	50	118	91	27
c) Por exhorto	31	8	32	5	4	3	19	20	3	0	3	0
d) Otros motivos	16	27	180	165	3	113	48	12	30	116	224	122
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	36	72	423	35	27	48	60	118	34	153	217	285
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	19	50	138	24	19	7	9	94	26	91	111	217
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	17	22	285	11	8	41	51	24	8	62	106	68
a) Por falta de emplazamiento	6	8	37	0	3	7	13	1	4	62	13	13
b) Por de emplazamiento por exhorto	3	4	32	0	1	1	10	13	4	0	16	0
c) Por correr término	1	1	0	3	2	7	9	0	0	0	16	2
d) Otros motivos	7	9	216	8	2	26	19	10	0	0	61	53
ACUERDOS	189	169	295	256	286	565	210	516	416	255	1753	572
NOTIFICACIONES	768	585	814	307	377	785	396	444	355	1308	1422	1197
PARAPROCESALES	7	0	73	41	0	193	26	1	37	0	0	169
a) Convenios fuera de juicio	7	0	73	31	0	186	26	0	8	0	0	166
b) Avisos de rescisión	0	0	0	10	0	7	0	0	0	0	0	3
c) Otrorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	1	29	0	0	0
CANTIDAD PAGADA	1,289,419.82	1,616,466.20	1,952,840.73	1,812,033.26	83,346,881.00	45,899,933.55	2,251,821.80	2,490,269.82	1,244,920.16	16,826,038.54	16,501,156.91	2,198,187.11
a) Dentro de juicio	827,632.00	1,816,466.20	1,090,337.50	786,378.52	83,346,881.00	11,473,506.00	279,872.00	2,400,269.82	122,156.26	16,265,018.04	1,850,156.15	2,198,187.11
b) Fuera de juicio	461,787.82	0.00	862,503.23	1,025,654.74	0.00	34,426,427.55	1,671,949.80	0.00	1,122,763.90	0.00	0.00	0.00
ASUNTOS	31	11	105	45	18	215	38	4	9	37	60	225
Dentro de juicio	24	11	32	14	18	29	12	4	1	37	60	59
Fuera de juicio	7	0	73	31	0	186	26	0	8	0	0	166
Número de los trabajadores de las demar	15	48	92	45	167	151	55	31	39	162	202	173

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	9B	10	11	12	12B	14	14B	15	16	T-D.F.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	3771	220	2343	1275	1087	2096	683	947	557	30976
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	3752	217	2369	1307	1085	2092	689	969	547	31121
DEMANDAS RECIBIDAS	176	25	99	46	43	95	71	85	66	1647
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	195	28	73	14	45	99	65	63	76	1502
a) Conciliación	0	13	11	0	1	8	9	34	48	253
b) Desistimiento	43	0	7	5	15	0	0	4	0	194
c) Incompetencia	1	3	12	0	1	0	33	1	9	72
d) Acumulación	0	0	0	1	1	0	0	0	2	8
e) Caducidad o prescripción	0	1	0	0	2	0	0	0	0	4
f) Cierre de instrucción	151	11	43	8	25	91	23	24	17	971
AUDIENCIAS SEÑALADAS	1306	153	584	275	420	788	353	585	447	11468
AUDIENCIAS CELEBRADAS	797	72	361	108	298	521	291	297	129	7064
AUDIENCIAS DIFERIDAS	509	81	223	167	122	267	62	288	318	4404
a) A solicitud de partes	223	20	55	20	29	193	13	96	56	1445
b) Por falta de notificación	99	0	60	86	32	38	37	75	109	979
c) Por exhorto	0	13	1	25	37	0	0	31	3	238
d) Otros motivos	187	48	107	36	24	36	12	86	150	1742
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	378	9	119	128	87	60	110	119	54	2572
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	126	1	65	108	58	59	78	49	4	1353
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	252	8	54	20	29	1	32	70	50	1219
a) Por falta de emplazamiento	86	0	10	5	9	0	9	10	25	321
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	2	0	5	16	0	0	21	1	129
c) Por correr término	40	1	20	5	2	1	19	21	9	159
d) Otros motivos	126	5	24	5	2	0	4	18	15	610
ACUERDOS	638	323	450	200	393	1205	180	259	206	9336
NOTIFICACIONES	2272	233	661	300	476	797	459	506	678	15140
PARAPROCESALES	4	184	127	1	5	30	26	119	55	1098
a) Convenios fuera de juicio	0	184	118	1	5	30	15	115	55	1020
b) Avisos de rescisión	4	0	9	0	0	0	11	3	0	47
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	1	0	31
CANTIDAD PAGADA	3 717 867 61	13 032 470 32	91 420 448 96	363 031 81	426 149 11	15 090 499 84	4 963 146 10	13 463 194 18	35 022 856 40	302 444 17 4
a) Dentro de juicio	3 717 867 63	1 543 546 80	1 230 734 25	0 00	72 366 83	9 818 529 73	2 427 702 11	1 557 270 80	1 421 390 15	14 324 142 1
b) Fuera de juicio	0 00	11 488 923 52	80 189 714 44	363 031 81	354 782 48	5 171 870 11	2 535 443 98	11 906 923 38	33 601 466 25	221 090 20 4
ASUNTOS	64	198	126	1	6	65	23	146	93	1520
Dentro de juicio	64	14	8	0	1	35	8	31	38	500
Fuera de juicio	0	184	118	1	5	30	15	115	55	1020
Número de los trabajadores de las demar	183	329	146	46	43	95	87	106	66	2281

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	791	1197	2668	3550	656	341	2956	630	609	916	257	969
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	787	1195	2689	3639	668	328	3017	630	634	951	260	984
DEMANDAS RECIBIDAS	30	30	178	184	39	43	118	32	85	97	34	77
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	34	32	157	95	27	56	57	32	60	62	31	62
a) Conciliación	17	9	8	9	10	6	3	7	15	5	12	24
b) Desistimiento	0	10	11	20	0	4	13	9	15	1	0	0
c) Incompetencia	6	0	0	0	1	7	4	3	0	0	1	5
d) Acumulación	0	0	66	0	0	16	0	0	0	2	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	11	12	72	66	16	23	37	13	30	54	18	33
AUDIENCIAS SEÑALADAS	272	239	610	540	185	176	306	141	358	279	99	261
AUDIENCIAS CELEBRADAS	236	198	484	397	104	135	165	70	311	188	99	226
AUDIENCIAS DIFERIDAS	36	41	126	143	81	41	141	71	47	91	0	35
a) A solicitud de partes	15	10	64	85	4	17	69	4	17	9	0	14
b) Por falta de notificación	11	18	35	50	50	1	23	22	16	14	0	8
c) Por exhorto	3	2	1	8	1	13	35	1	3	8	0	0
d) Otros motivos	7	11	26	0	26	10	14	44	11	60	0	13
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	109	67	128	309	42	18	169	57	170	85	33	102
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	79	55	49	241	25	7	95	20	129	63	33	90
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	30	12	79	68	17	11	74	37	41	22	0	12
a) Por falta de emplazamiento	8	5	11	12	8	2	25	6	12	3	0	5
b) Por de emplazamiento por exhorto	15	3	0	4	0	2	32	2	3	4	0	0
c) Por correr término	1	1	64	0	0	0	4	10	20	2	0	3
d) Otros motivos	6	3	4	52	9	7	13	19	6	13	0	4
ACUERDOS	905	321	804	610	166	1600	502	346	419	411	353	680
NOTIFICACIONES	673	875	818	581	239	577	904	309	428	395	364	422
PARAPROCESALES	475	210	134	0	89	187	78	73	48	74	67	170
a) Convenios fuera de juicio	471	140	119	0	85	183	75	70	43	70	56	167
b) Avisos de rescisión	4	5	6	0	4	3	2	1	4	3	11	3
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	65	9	0	0	0	1	2	0	0	0	0
CANTIDAD PAGADA	10 903 862.96	8 258 810.16	17 646 864.32	3 475 190.03	7 264 521.46	10 485 779.74	24 794 419.14	6 036 249.96	8 627 985.26	6 966 074.73	3 222 419.52	12 465 812.08
a) Dentro de juicio	406 000.00	1 094 166.16	2 176 633.26	3 475 190.03	147 452.66	606 536.55	1 227 329.87	2 281.55	626 642.16	144 476.47	271 892.71	636
b) Fuera de juicio	10 497 862.96	7 164 644.00	15 470 231.06	0.00	7 117 068.80	9 879 243.19	23 567 089.27	6 034 068.41	7 999 343.10	6 821 598.26	1 950 526.81	11 865 176.08
ASUNTOS	494	150	167	31	91	194	87	84	58	79	64	167
Dentro de juicio	23	10	48	31	6	11	12	14	15	9	8	0
Fuera de juicio	471	140	119	0	85	183	75	70	43	70	56	167
Número de los trabajadores de las demar	38	36	178	508	41	241	171	51	122	132	50	134

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	29	30	31	32	33	34	35	36	36B	37	38	39
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	422	741	1046	403	1124	476	1257	749	933	313	1907	765
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	428	734	1064	414	1159	488	1230	719	914	313	1948	793
DEMANDAS RECIBIDAS	47	33	52	40	100	48	59	31	36	16	83	78
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	41	40	34	29	65	36	86	61	55	16	42	50
a) Conciliación	8	9	8	9	23	8	16	15	9	0	6	17
b) Desistimiento	3	8	8	0	11	1	0	0	0	0	8	8
c) Incompetencia	1	2	1	0	5	1	1	0	9	0	6	6
d) Acumulación	0	0	0	0	0	0	56	0	2	0	7	1
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
f) Cierre de instrucción	29	21	17	20	26	26	13	46	35	15	15	18
AUDIENCIAS SEÑALADAS	229	161	393	267	391	377	110	429	473	111	426	375
AUDIENCIAS CELEBRADAS	163	103	219	251	293	334	79	364	460	95	289	317
AUDIENCIAS DIFERIDAS	66	58	174	16	98	43	31	65	13	16	137	58
a) A solicitud de partes	37	9	52	3	22	10	0	21	5	2	62	21
b) Por falta de notificación	11	16	28	10	0	23	10	4	0	3	7	10
c) Por exhorto	11	8	2	3	0	4	14	9	3	1	11	7
d) Otros motivos	7	25	92	0	76	6	7	31	5	10	57	20
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	85	84	61	97	144	230	84	45	183	31	66	137
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	41	49	16	84	107	196	61	31	180	20	42	90
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	44	35	45	13	37	34	23	14	3	11	24	47
a) Por falta de emplazamiento	5	9	1	8	0	20	4	3	0	3	1	4
b) Por de emplazamiento por exhorto	3	3	6	2	0	4	13	6	3	0	2	8
c) Por correr término	4	5	6	0	0	3	0	1	0	8	1	0
d) Otros motivos	32	18	32	3	37	7	6	4	0	0	20	35
ACUERDOS	524	306	632	534	1170	751	264	897	826	329	1530	1524
NOTIFICACIONES	517	289	394	486	538	371	368	929	1025	248	888	878
PARAPROCESALES	110	74	192	31	157	143	63	23	0	36	193	54
a) Convenios fuera de juicio	102	68	191	28	139	132	62	13	0	36	180	43
b) Avisos de rescisión	7	5	1	2	1	11	1	10	0	0	5	9
c) Oloro de Dep. ó fianzas	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	1	0	0	0	17	0	0	0	0	0	8	2
CANTIDAD PAGADA	5,538,545.78	8,823,545.95	13,339,818.26	2,541,939.80	16,155,256.91	5,512,021.54	18,875,958.48	3,722,817.52	2,444,413.12	1,817,138.21	11,948,810.58	5,514,877.74
a) Dentro de juicio	552,507.18	243,426.05	721,344.48	25,300.00	2,241,163.64	406,417.38	1,000,790.64	1,563,306.10	2,414,413.12	128,839.81	252,125.38	591,967.14
b) Fuera de juicio	5,086,038.54	8,580,119.90	12,618,473.78	2,516,639.80	13,914,093.27	5,105,604.16	17,875,167.84	2,159,511.42	2,030,000.00	1,688,298.40	11,696,685.20	4,922,910.60
ASUNTOS	113	77	207	31	175	140	68	34	5	40	185	64
Dentro de juicio	11	9	16	3	36	8	6	21	5	4	5	21
Fuera de juicio	102	68	191	28	139	132	62	13	0	36	180	43
Número de los trabajadores de las demar	48	163	52	44	148	48	79	48	51	21	85	133

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	40	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	419	1038	476	559	1217	943	299	84	607	633	1253	1250
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	416	1150	472	586	1249	1000	277	83	608	626	1288	1291
DEMANDAS RECIBIDAS	35	143	35	57	60	131	14	12	40	44	146	60
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	38	31	39	30	28	74	36	13	39	51	111	19
a) Conciliación	21	6	12	2	8	48	6	4	10	24	48	1
b) Desistimiento	0	5	0	7	6	2	0	0	0	3	0	9
c) Incompetencia	0	0	2	1	2	1	2	0	1	2	2	2
d) Acumulación	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1
f) Cierre de instrucción	17	20	20	20	10	23	28	9	27	22	61	6
AUDIENCIAS SEÑALADAS	95	322	171	230	261	412	83	93	281	209	577	156
AUDIENCIAS CELEBRADAS	65	276	87	185	168	334	58	77	261	153	462	20
AUDIENCIAS DIFERIDAS	30	46	84	45	93	78	25	16	20	56	115	136
a) A solicitud de partes	2	9	13	5	12	43	4	10	10	10	24	0
b) Por falta de notificación	18	22	21	16	19	6	10	5	4	36	38	63
c) Por exhorto	7	9	8	6	7	16	1	1	4	8	7	0
d) Otros motivos	3	6	42	18	55	13	10	0	2	2	46	73
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	15	125	71	57	53	111	21	28	81	54	116	142
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	7	99	29	34	23	65	14	26	73	23	96	6
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	8	26	42	23	30	46	7	2	8	31	20	136
a) Por falta de emplazamiento	4	15	7	6	8	2	1	1	2	21	8	28
b) Por de emplazamiento por exhorto	1	5	7	0	3	4	1	1	2	8	2	5
c) Por correr término	2	2	6	0	0	2	0	0	3	0	4	11
d) Otros motivos	1	4	22	17	19	38	5	0	1	2	6	92
ACUERDOS	220	524	473	887	717	1825	450	182	39	361	318	150
NOTIFICACIONES	165	442	779	460	496	684	181	150	162	331	494	353
PARAPROCESALES	2	62	46	26	46	33	17	13	48	79	56	65
a) Convenios fuera de juicio	2	59	42	17	43	31	13	13	46	68	43	62
b) Avisos de rescisión	0	1	2	4	2	2	2	0	2	8	13	1
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	2	5	0	0	2	0	0	3	0	2
CANTIDAD PAGADA	99 148 50	4 547 037 15	11 154 018 34	1 804 421 18	3 034 780 12	2 873 280 00	2 414 415 82	546 878 08	4 480 208 81	5 876 862 90	8 124 462 52	1 117 084 44
a) Dentro de juicio	777 000 00	4 392 275 20	885 821 34	985 152 14	535 167 52	1 298 412 00	308 321 00	467 275 76	157 300 00	1 543 278 85	545 612 76	15 081 14
b) Fuera de juicio	208 148 50	4 154 761 95	10 268 197 00	819 269 04	2 479 612 60	1 316 878 00	2 106 094 82	87 202 32	4 322 908 81	4 433 584 05	7 578 849 76	1 102 003 30
ASUNTOS	3	68	60	30	51	41	16	17	51	92	66	63
Dentro de juicio	1	9	18	13	8	10	3	4	5	24	23	1
Fuera de juicio	2	59	42	17	43	31	13	13	46	68	43	62
Número de los trabajadores de las demar	39	322	47	91	90	140	15	12	32	72	152	64

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Febrero 2004

JUNTAS ESPECIALES	53	54	55	56	57	58	59	60	61	T-PROV.	T-NAL.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	125	349	185	124	142	365	1664	1079	82	38569	69545
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	125	349	193	109	124	379	1659	1067	86	39123	70244
DEMANDAS RECIBIDAS	18	39	43	22	12	29	41	42	16	2609	4256
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	18	39	35	37	30	15	46	54	12	2055	3557
a) Conciliación	5	8	4	16	7	7	10	12	0	512	765
b) Desistimiento	2	2	3	2	3	0	2	7	2	185	379
c) Incompetencia	2	1	1	1	8	5	4	1	0	97	169
d) Acumulación	0	0	0	1	0	0	0	0	0	154	162
e) Caducidad o prescripción	4	0	0	0	6	0	0	0	0	18	22
f) Cierre de instrucción	5	28	27	17	6	3	30	34	10	1089	2060
AUDIENCIAS SEÑALADAS	50	282	197	158	38	100	121	557	34	11635	23103
AUDIENCIAS CELEBRADAS	48	243	161	144	35	81	95	481	21	9035	16099
AUDIENCIAS DIFERIDAS	2	39	36	14	3	19	26	76	13	2600	7004
a) A solicitud de partes	0	0	9	6	1	0	0	29	3	742	2187
b) Por falta de notificación	2	0	2	0	1	0	6	28	0	667	1646
c) Por exhorto	0	3	6	0	0	8	20	5	0	264	502
d) Otros motivos	0	36	19	8	1	11	0	14	10	927	2669
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	18	70	68	24	10	63	75	179	26	3943	6515
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	18	37	50	17	9	49	62	147	13	2700	4053
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	0	33	18	7	1	14	13	32	13	1243	2462
a) Por falta de emplazamiento	0	0	0	0	0	0	4	20	1	283	604
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	3	7	0	0	7	3	3	3	180	309
c) Por correr término	0	0	0	0	0	3	0	7	0	173	332
d) Otros motivos	0	30	11	7	1	4	6	2	9	607	1217
ACUERDOS	118	927	454	267	481	219	260	734	190	26200	35536
NOTIFICACIONES	130	349	397	537	122	186	597	787	185	21503	36643
PARAPROCESALES	64	58	43	45	31	33	58	47	50	3603	4701
a) Convenios fuera de juicio	62	51	36	40	28	31	52	46	49	3307	4327
b) Avisos de rescisión	2	2	2	4	1	2	6	1	1	156	203
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	5	1	0	0	0	0	0	14	14
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	5	0	0	2	0	0	0	0	126	157
CANTIDAD PAGADA	2 750 153.18	5 262 535.71	6 903 104.43	4 066 621.44	5 470 523.35	4 962 776.22	8 636 532.00	5 626 351.25	5 027 047.72	109 948 111.11	1 011 580.43
a) Dentro de juicio	88 500.00	838 875.96	855 534.00	843 845.22	1 064 713.75	89 261.98	2 332 785.10	126 762.75	240 133.68	4 053 247.17	104 112 633.18
b) Fuera de juicio	2 661 653.18	4 423 659.75	6 047 570.43	3 222 776.22	5 332 051.40	4 206 514.24	6 245 746.90	5 381 608.50	4 786 914.04	109 894 863.94	907 467 797.25
ASUNTOS	66	59	47	52	35	38	68	58	60	3846	5366
Dentro de juicio	4	8	11	12	7	7	16	12	11	539	1039
Fuera de juicio	62	51	36	40	28	31	52	46	49	3307	4327
Número de los trabajadores de las demar	22	39	48	147	12	36	95	58	19	4174	6455

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	1	2	3	3B	4	5	6	7	7B	8	8B	9
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	183	938	1421	794	793	1471	295	1099	1333	5198	2365	2204
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	219	969	1435	809	896	1477	279	1113	1323	5133	2409	2183
DEMANDAS RECIBIDAS	54	60	94	58	130	109	35	43	25	111	231	225
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	18	29	80	43	27	103	51	29	35	176	187	246
a) Conciliación	0	0	39	20	1	36	30	0	3	10	2	4
b) Desistimiento	0	1	13	4	0	7	0	8	9	30	34	22
c) Incompetencia	0	0	1	7	0	2	0	1	0	0	2	2
d) Acumulación	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	18	28	27	12	26	55	21	18	23	136	149	218
AUDIENCIAS SEÑALADAS	249	301	564	487	336	845	408	347	457	1630	1579	982
AUDIENCIAS CELEBRADAS	195	172	221	212	286	476	116	281	329	1089	801	724
AUDIENCIAS DIFERIDAS	54	129	343	275	50	369	292	66	128	541	778	258
a) A solicitud de partes	18	34	70	41	14	135	72	14	16	255	254	50
b) Por falta de notificación	10	39	69	25	20	70	108	21	65	154	117	28
c) Por exhorto	12	8	37	11	3	4	25	24	10	2	2	0
d) Otros motivos	14	48	167	198	13	160	87	7	37	130	405	180
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	40	92	434	61	60	100	56	117	19	182	336	220
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	22	37	140	33	45	17	19	99	8	112	91	159
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	18	55	294	28	15	83	37	18	11	70	245	61
a) Por falta de emplazamiento	4	15	49	7	8	34	8	7	4	59	22	15
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	12	37	1	0	0	4	5	3	0	0	0
c) Por correr término	0	13	0	8	3	10	10	0	0	11	72	7
d) Otros motivos	14	15	208	12	4	39	15	6	4	0	151	39
ACUERDOS	145	259	307	245	432	598	432	726	644	649	2089	726
NOTIFICACIONES	1069	529	797	368	635	668	490	585	567	1411	1642	1590
PARAPROCESALES	0	0	105	63	0	236	31	2	40	10	12	405
a) Convenios fuera de juicio	0	0	103	63	0	231	29	2	2	0	0	396
b) Avisos de rescisión	0	0	2	0	0	5	0	0	0	6	12	9
c) Otorg de Dep ó fianzas	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspension del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	38	4	0	0
CANTIDAD PAGADA	2 099 705.60	707 377.29	2 454 007.58	5 869 942.08	2 847 942.58	55 851 141.12	2 958 872.37	2 842 106.83	506 277.49	5 963 089.18	6 190 932.22	6 171 437.77
a) Dentro de juicio	2 099 705.00	707 377.29	861 769.58	500 516.00	2 847 942.58	6 324 854.80	586 466.27	1 909 640.60	111 570.30	5 963 089.18	6 190 932.22	6 170 765.68
b) Fuera de juicio	0.00	0.00	1 572 238.00	3 369 426.08	0.00	49 326 186.32	2 320 408.10	752 466.03	194 707.19	0.00	0.00	55 045 648.09
ASUNTOS	30	13	140	79	28	260	59	9	3	84	97	482
Dentro de juicio	30	13	37	16	28	29	30	7	1	84	97	86
Fuera de juicio	0	0	103	63	0	231	29	2	2	0	0	396
Número de los trabajadores de las deman	70	60	97	66	130	282	107	55	25	115	240	225

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	9B	10	11	12	12B	14	14B	15	16	T-D.F.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	3752	217	2369	1307	1085	2092	689	969	547	31121
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	3750	217	2281	1316	1090	2082	711	941	539	31172
DEMANDAS RECIBIDAS	215	39	129	27	27	94	75	71	84	1936
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	217	39	217	18	22	104	53	99	92	1885
a) Conciliación	0	17	18	0	1	11	9	64	70	335
b) Desistimiento	40	0	12	1	8	0	0	4	0	193
c) Incompetencia	0	2	23	1	0	0	8	6	2	57
d) Acumulación	0	1	1	5	0	0	5	0	0	17
e) Caducidad o prescripción	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
f) Cierre de instrucción	177	19	162	11	13	93	31	25	20	1282
AUDIENCIAS SEÑALADAS	1316	185	622	302	465	949	413	621	531	13589
AUDIENCIAS CELEBRADAS	817	90	341	169	340	632	356	335	137	8119
AUDIENCIAS DIFERIDAS	499	95	281	133	125	317	57	286	394	5470
a) A solicitud de partes	210	16	81	10	38	173	11	115	81	1708
b) Por falta de notificación	72	14	89	64	49	85	22	78	78	1277
c) Por exhorto	0	26	1	27	13	0	1	32	26	264
d) Otros motivos	217	39	110	32	25	59	23	61	209	2221
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	320	24	217	110	78	63	161	127	70	2887
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	175	1	87	73	55	2	128	58	6	1367
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	145	23	130	37	23	61	33	69	64	1520
a) Por falla de emplazamiento	35	3	21	20	9	12	9	11	17	369
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	2	1	12	12	25	0	22	26	162
c) Por correr término	5	0	10	0	0	9	20	20	2	200
d) Otros motivos	105	18	98	5	2	15	4	16	19	789
ACUERDOS	690	223	364	295	376	1141	200	321	304	11166
NOTIFICACIONES	1735	264	703	426	648	934	473	550	655	16739
PARAPROCESALES	8	45	190	1	0	33	32	127	46	1386
a) Convenios fuera de juicio	0	45	145	1	0	33	18	120	46	1234
b) Avisos de rescisión	8	0	45	0	0	0	14	7	0	108
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42
CANTIDAD PAGADA	6 282 406 33	5 519 752 77	66 368 186 20	1 351 824 44	276 506 75	6 292 036 73	5 766 501 40	30 953 822 15	32 276 130 67	*****
a) Dentro de juicio	6 282 406 33	1 270 183 67	3 503 982 20	216 467 66	276 506 75	3 572 220 23	2 965 936 20	4 732 365 00	13 421 551 27	70 536 439 84
b) Fuera de juicio	0 00	4 249 569 10	62 864 184 00	1 135 456 78	0 00	5 659 816 50	2 803 563 20	26 221 457 15	18 854 579 56	*****
ASUNTOS	94	63	152	3	2	73	35	184	109	1999
Dentro de juicio	94	18	7	2	2	40	17	64	63	765
Fuera de juicio	0	45	145	1	0	33	18	120	46	1234
Numero de los trabajadores de las deman	230	594	149	27	27	94	105	104	217	3019

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	787	1195	2689	3639	668	328	3017	630	634	951	260	984
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	795	1212	2711	3745	678	320	3096	628	621	985	261	1012
DEMANDAS RECIBIDAS	50	54	199	219	44	44	152	32	83	95	32	107
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	42	37	177	113	34	52	73	34	96	61	31	79
a) Conciliación	12	21	12	21	10	7	7	8	49	10	12	37
b) Desistimiento	6	4	17	20	0	3	8	8	10	2	0	0
c) Incompetencia	5	1	2	3	0	5	3	3	1	6	0	4
d) Acumulación	0	0	44	0	1	0	1	0	0	0	0	0
e) Caducidad o prescripción	0	2	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	19	9	102	69	22	37	51	15	36	43	19	38
AUDIENCIAS SEÑALADAS	253	137	670	668	215	199	457	228	455	305	85	294
AUDIENCIAS CELEBRADAS	208	90	538	495	128	134	297	108	401	205	85	260
AUDIENCIAS DIFERIDAS	45	47	132	173	87	65	160	120	54	100	0	34
a) A solicitud de partes	8	11	63	86	3	36	60	11	11	12	0	13
b) Por falta de notificación	12	20	44	70	70	1	25	58	23	7	0	15
c) Por exhorto	5	0	1	7	0	14	56	4	10	4	0	0
d) Otros motivos	20	16	24	10	14	14	19	47	10	77	0	6
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	115	72	157	375	57	28	196	82	186	99	27	117
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	73	40	74	284	21	10	137	31	162	75	27	105
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	42	32	83	91	36	18	59	51	24	24	0	12
a) Por falta de emplazamiento	6	3	15	27	1	1	24	22	13	2	0	8
b) Por de emplazamiento por exhorto	7	0	0	0	0	1	27	4	9	4	0	0
c) Por correr término	1	0	63	0	26	1	0	2	0	0	0	4
d) Otros motivos	28	29	5	64	9	15	8	23	2	18	0	0
ACUERDOS	632	366	1017	691	271	1150	683	411	469	867	427	721
NOTIFICACIONES	738	428	1320	1066	350	399	986	395	396	1186	480	440
PARAPROCESALES	218	339	2	187	67	132	80	64	55	78	139	179
a) Convenios fuera de juicio	212	208	1	182	64	127	76	60	55	72	133	172
b) Avisos de rescisión	6	19	0	5	3	4	2	1	0	6	6	3
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	112	1	0	0	0	0	3	0	0	0	4
CANTIDAD PAGADA	18 179 929 96	10 540 080 56	4 485 830 86	34 628 811 09	5 682 738 06	4 771 325 20	12 453 010 03	8 051 162 04	7 811 461 03	10 942 336 32	11 012 081 06	22 167 717 01
a) Dentro de juicio	614 967 00	1 404 036 62	4 365 630 86	8 656 210 99	84 881 34	466 648 64	1 566 310 05	1 232 006 20	373 897 09	616 295 32	554 293 00	1 224 450 00
b) Fuera de juicio	18 564 962 96	8 736 043 94	120 000 00	24 972 600 10	5 597 856 72	4 304 678 56	10 886 719 98	6 819 155 84	7 237 564 94	10 291 041 00	10 457 788 06	20 943 267 00
ASUNTOS	223	232	61	246	70	145	87	75	74	85	149	173
Dentro de juicio	11	24	60	64	6	18	11	15	19	13	16	1
Fuera de juicio	212	208	1	182	64	127	76	60	55	72	133	172
Número de los trabajadores de las deman	73	493	199	500	46	51	191	36	97	107	107	130

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	29	30	31	32	33	34	35	36	36B	37	38	39
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	428	734	1064	414	1159	488	1230	719	914	313	1948	793
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	452	711	1096	432	1184	521	1250	702	909	332	1955	835
DEMANDAS RECIBIDAS	66	41	55	55	113	83	64	56	56	31	63	105
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	42	64	23	37	88	50	44	73	61	12	56	63
a) Conciliación	16	15	5	15	24	20	16	22	8	3	4	14
b) Desistimiento	2	6	3	0	10	0	2	1	0	0	14	15
c) Incompetencia	1	6	1	2	9	2	3	1	5	0	6	5
d) Acumulación	0	0	0	0	9	0	1	1	3	0	5	3
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
f) Cierre de instrucción	23	37	14	20	35	28	21	48	45	9	27	26
AUDIENCIAS SEÑALADAS	330	210	454	337	453	420	180	458	515	173	523	421
AUDIENCIAS CELEBRADAS	248	138	290	295	340	379	124	389	500	123	375	294
AUDIENCIAS DIFERIDAS	82	72	164	42	113	41	56	69	15	50	148	127
a) A solicitud de partes	46	19	54	8	36	22	13	30	2	24	63	27
b) Por falta de notificación	10	18	21	20	21	11	13	9	0	9	14	10
c) Por exhorto	9	10	2	11	10	2	27	18	7	0	6	17
d) Otros motivos	17	25	87	3	46	6	3	12	6	17	65	73
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	70	107	94	137	172	246	115	90	79	57	67	205
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	29	66	50	109	129	222	72	56	70	33	44	133
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	41	41	44	28	43	24	43	34	9	24	23	72
a) Por falta de emplazamiento	1	10	3	8	4	7	13	6	0	8	1	7
b) Por de emplazamiento por exhorto	1	6	1	11	3	2	27	12	7	4	1	17
c) Por correr término	3	1	12	1	0	1	0	9	0	0	2	5
d) Otros motivos	36	24	28	8	36	14	3	7	2	12	19	43
ACUERDOS	567	383	689	573	1270	565	289	879	1134	438	1459	1937
NOTIFICACIONES	538	274	424	573	606	461	436	1061	1050	270	1321	1005
PARAPROCESALES	95	112	76	39	189	135	89	35	0	65	238	93
a) Convenios fuera de juicio	88	107	76	38	169	124	87	32	0	65	232	82
b) Avisos de rescisión	7	5	0	1	3	11	2	3	0	0	1	7
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	5	4
CANTIDAD PAGADA	9 610 501.35	11 505 383.46	6 779 827.19	3 678 332.80	17 334 849.98	10 521 779.81	12 271 032.74	10 767 245.39	2 211 812.67	7 886 265.99	24 425 840.44	11 350 447.90
a) Dentro de juicio	2 015 946.58	650 738.46	483 817.56	91 366.80	1 816 096.85	487 240.45	618 613.46	2 914 845.06	2 211 812.67	360 341.96	307 415.12	1 733 189.90
b) Fuera de juicio	7 594 554.77	10 854 645.00	6 316 009.63	3 586 974.00	15 518 753.13	9 334 539.36	11 354 419.28	7 882 400.31	0.00	7 527 924.02	24 118 425.32	9 617 258.00
ASUNTOS	111	122	85	42	197	144	99	59	10	75	236	100
Dentro de juicio	23	15	9	4	28	20	12	27	10	10	4	18
Fuera de juicio	88	107	76	38	169	124	87	32	0	65	232	82
Número de los trabajadores de las deman	68	66	58	75	612	86	79	65	125	36	65	162

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	40	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	416	1150	472	586	1249	1000	277	83	608	626	1288	1291
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	420	1128	472	591	1282	995	248	83	615	685	1308	1305
DEMANDAS RECIBIDAS	23	61	33	58	69	90	7	16	45	109	156	51
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	19	83	33	53	36	95	36	16	38	50	136	37
a) Conciliación	0	38	18	3	9	54	6	4	10	22	54	8
b) Desistimiento	2	22	0	16	4	2	0	0	0	2	0	15
c) Incompetencia	0	0	1	1	1	10	1	2	1	2	3	0
d) Acumulación	0	0	1	11	2	0	0	0	0	0	1	0
e) Caducidad o prescripción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
f) Cierre de instrucción	17	23	13	22	20	29	29	10	27	23	78	14
AUDIENCIAS SEÑALADAS	138	337	205	375	317	412	85	97	286	237	753	191
AUDIENCIAS CELEBRADAS	93	281	129	305	205	334	57	84	263	189	529	22
AUDIENCIAS DIFERIDAS	45	56	76	70	112	78	28	13	23	48	224	169
a) A solicitud de partes	15	7	6	6	24	43	4	8	12	14	96	0
b) Por falta de notificación	22	21	13	18	23	6	6	1	4	28	39	73
c) Por exhorto	5	12	5	3	16	16	3	2	4	1	8	0
d) Otros motivos	3	16	52	43	49	13	15	2	3	5	81	96
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	36	149	88	73	228	111	23	31	91	64	242	169
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	18	129	50	48	158	65	10	27	82	25	176	15
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	18	20	38	25	70	46	13	4	9	39	66	154
a) Por falta de emplazamiento	7	7	4	8	14	2	3	0	3	30	5	27
b) Por de emplazamiento por exhorto	5	5	5	1	5	4	3	2	3	3	1	0
c) Por correr término	6	4	1	0	16	2	3	1	3	2	0	10
d) Otros motivos	0	4	28	16	35	38	4	1	0	4	60	117
ACUERDOS	276	569	342	1067	746	1906	605	174	55	467	391	250
NOTIFICACIONES	173	515	744	697	715	643	142	228	202	336	451	384
PARAPROCESALES	8	112	55	21	120	39	20	9	35	94	65	34
a) Convenios fuera de juicio	7	107	50	17	108	32	19	7	33	79	56	32
b) Avisos de rescisión	1	0	2	1	3	7	0	2	2	7	8	0
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	2
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	0	3	3	4	0	1	0	0	8	1	0
CANTIDAD PAGADA	617 117.69	14 553 175.61	8 398 196.35	2 812 311.10	6 110 002.90	6 336 019.25	2 373 046.31	494 656.91	6 514 764.50	5 607 547.73	10 590 171.90	2 841 527.00
a) Dentro de juicio	0.00	4 812 948.06	4 218 156.19	1 753 823.05	234 034.50	852 483.00	150 000.00	23 300.00	414 000.00	960 436.80	2 042 550.00	1 988 648.00
b) Fuera de juicio	617 117.69	6 740 227.55	4 179 040.16	1 058 488.05	5 875 968.40	5 483 536.25	2 223 046.31	471 356.91	6 100 764.50	4 647 090.93	8 547 621.90	852 879.00
ASUNTOS	7	127	79	29	121	43	22	11	38	101	77	45
Dentro de juicio	0	20	29	12	13	11	3	4	5	22	21	13
Fuera de juicio	7	107	50	17	108	32	19	7	33	79	56	32
Número de los trabajadores de las deman	57	70	33	90	120	130	7	16	38	162	167	98

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje
Fase de Instrucción
Mes: Marzo 2004

JUNTAS ESPECIALES	53	54	55	56	57	58	59	60	61	T-PROV.	T-NAL.
EXPEDIENTES EN TRAMITE MES ANTERIOR	125	349	193	109	124	379	1659	1067	86	39123	70244
EXPEDIENTES EN TRAMITE FIN DE MES	128	349	238	119	114	382	1674	1042	88	39709	70881
DEMANDAS RECIBIDAS	33	52	89	28	12	30	63	31	25	2980	4916
PROCEDIMIENTOS TERMINADOS	30	52	44	18	22	27	48	56	23	2394	4279
a) Conciliación	7	1	4	6	4	8	10	7	10	651	986
b) Desistimiento	2	6	2	1	2	3	6	0	0	216	409
c) Incompetencia	2	3	2	0	8	3	0	2	0	116	173
d) Acumulación	0	1	1	0	0	0	1	0	0	86	103
e) Caducidad o prescripción	13	0	0	0	1	0	0	0	0	23	24
f) Cierre de instrucción	6	41	35	11	7	13	31	47	13	1302	2584
AUDIENCIAS SEÑALADAS	65	313	304	195	52	142	135	646	72	13797	27386
AUDIENCIAS CELEBRADAS	60	280	241	170	48	116	100	567	68	10585	18704
AUDIENCIAS DIFERIDAS	5	33	63	25	4	26	35	79	4	3212	8682
a) A solicitud de partes	0	0	8	10	1	0	8	19	0	939	2647
b) Por falta de notificación	5	0	20	0	0	3	7	38	0	828	2105
c) Por exhorto	0	1	7	3	1	10	0	6	1	324	588
d) Otros motivos	0	32	28	12	2	13	20	16	3	1121	3342
AUDIENCIAS INICIALES SEÑALADAS	24	66	84	57	15	85	98	195	44	4923	7810
AUDIENCIAS INICIALES CELEBRADAS	24	42	55	40	14	66	76	161	40	3373	4740
AUDIENCIAS INICIALES DIFERIDAS	0	24	29	17	1	19	22	34	4	1550	3070
a) Por falta de emplazamiento	0	0	9	0	0	1	10	17	0	337	706
b) Por de emplazamiento por exhorto	0	1	7	3	0	10	12	8	1	223	385
c) Por correr término	0	0	0	0	0	3	0	6	0	188	388
d) Otros motivos	0	23	13	14	1	5	0	3	3	802	1591
ACUERDOS	125	915	549	315	589	252	370	763	221	28835	40001
NOTIFICACIONES	140	441	475	580	125	146	820	745	190	25095	41834
PARAPROCESALES	108	66	86	32	18	71	118	7	46	3870	5256
a) Convenios fuera de juicio	107	48	83	22	15	70	113	6	44	3517	4751
b) Avisos de rescisión	1	5	2	9	2	1	5	1	2	156	264
c) Otorg. de Dep. ó fianzas	0	0	1	0	0	0	0	0	0	16	18
d) Solicitud de Suspensión del Reparto de Adicional de Utilidades.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
e) Otros	0	13	0	1	1	0	0	0	0	181	223
CANTIDAD PAGADA	5,170,854.46	4,531,850.06	12,636,164.00	6,743,419.42	2,757,190.85	463,645.32	12,107,075.53	456,670.31	1,418,412.96	399,384,051.60	706,294,195.52
a) Dentro de juicio	803,072.15	1,259,785.10	808,981.00	6,398,512.84	79,250.64	146,517.64	542,534.54	74,821.20	153,752.66	64,306,150.77	134,842,590.61
b) Fuera de juicio	5,367,782.31	3,272,064.96	12,027,183.00	3,342,846.78	2,677,940.21	317,127.68	11,564,541.99	422,149.11	3,664,660.30	335,077,900.83	571,451,604.91
ASUNTOS	115	75	90	43	19	79	123	13	48	4205	6204
Dentro de juicio	8	27	7	21	4	9	10	7	4	688	1453
Fuera de juicio	107	48	83	22	15	70	113	6	44	3517	4751
Número de los trabajadores de las deman	39	72	95	36	12	32	157	31	25	5014	8033