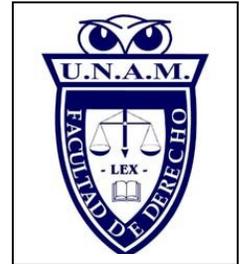




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



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

**ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN EFICAZ DE LOS
CONFLICTOS LABORALES**

T E S I S:

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARIA DE LOURDES MUÑOZ ALVAREZ

ASESORA: LIC. LILIA GARCÍA MORALES

CIUDAD UNIVERSARIA, MÉXICO, D. F. 2012



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS:

Por darme la tenacidad para terminar este proyecto, a pesar de los distintos obstáculos que la vida me puso, y así valorar aun más lo que en este momento tengo.

A MIS PADRES:

Por darme el apoyo y sus consejos constantes necesarios, para poder realizar el presente trabajo de investigación.

A MI ESPOSO MIGUEL ANGEL E HIJO:

A mi esposo por su paciencia para el logro de culminar este reto de superación, que es la conclusión del presente trabajo y a mí pequeño hijo Erick Israel porque es el motor de mi vida ya que seré un ejemplo para su formación.

A LA UNAM, FACULTAD DE DERECHO:

Por representar todo lo que soy y seré ya que me forjo en la carrera más hermosa, como Alma Mater la cual me ha dado una forma de vida útil para la sociedad.

A MI ASESORA LILIA GARCÍA MORALES

Maestra Lilia García Morales, por su dedicación y apoyo en este trabajo y por tener una vocación tan hermosa en la mejor Universidad. ¡Que Dios la Bendiga!

A MI REVISOR JUAN PABLO MORAN MARTÍNEZ

A mi revisor Profesor Juan Pablo Morán Martínez, por su apoyo para la culminación de este trabajo, asimismo, por la admiración que siento derivado de su labor en la mejor Universidad que hay en el mundo. Gracias.

A MIS QUERIDAS HERMANAS:

Porque son símbolo de inspiración en toda mi vida y les agradezco por sus consejos y apoyo. Las amo mucho!

A MIS AMIGOS Y FAMILIARES:

A la Lic. María Guadalupe Vázquez Hernández amiga entrañable y compañera entregada en su asesoría y consejos.

Al Lic. Carlos Soriano Martínez por su amistad sincera y aportación constante en esta trabajo., a ambos mi agradecimiento infinito
Y a todos aquellos amigos que durante mi vida me han apoyado y los familiares que han confiado en mí.

ÍNDICE

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN EFICAZ DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Págs.

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1. Derecho del Trabajo.....	1
2. Proceso y Procedimiento.....	4
3. Derecho Procesal del Trabajo.....	8
4. Conflictos Laborales.....	10
5. Demanda.....	16
6. Contestación a la Demanda.....	19
7. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Prueba.....	21
8. La Conciliación.....	26
A. Formas de Conciliación.....	29
B. Conciliadores.....	32
9. Autoridades Laborales Conciliadoras.....	34
A. Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	36
B. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	37

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO

1. Breve semblanza de la Historia del Derecho del Trabajo en México.....	40
2. Creación de los Tribunales Laborales.....	45
3. Evolución de las Juntas de Conciliación y de las de Conciliación y Arbitraje..	52
4. Panorama Histórico de la Conciliación.....	58
5. Evolución de la Conciliación como etapa procesal hasta las Reforma de 1980.....	66

CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN.

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	75
A. Artículo 5° Constitucional.....	76
B. Artículo 123° Constitucional.....	77
2. Ley Federal del Trabajo reformada en 1980.....	79
3. Jurisprudencias aplicadas a la conciliación.....	86

CAPÍTULO IV
LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN ACTUAL A LOS CONFLICTOS DE
TRABAJO

1. La Conciliación como solución Económica de los conflictos de Trabajo dentro de la sociedad.....	102
2. Eficacia Jurídica y social de la Conciliación como solución de los Conflictos de Trabajo.....	105
3. El alcance Jurídico de la Conciliación como función Social de la Procuraduría de la Defensa del trabajo.....	108
4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos Tribunales Conciliadores.....	110
5.- El fortalecimiento legal de los organismos que llevan a cabo la Conciliación en los Conflictos laborales.....	115
6. La aplicación de los convenios al margen del procedimiento Laboral, por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	118
CONCLUSIONES.....	121
FUENTES CONSULTADAS.....	124

INTRODUCCIÓN

Nuestro país a lo largo de la historia siempre ha requerido de la mano de obra de trabajadores que presten sus servicios a los patronos, lo que hace que derivado de la relación laboral existan diversos conflictos laborales, conflictos que siempre derivan de una mala relación laboral, la cual culmina con un despido, es por ello que nuestros legisladores al percatarse de ellos crearon Tribunales en donde se diriman dichos conflictos, y a lo largo de la historia se han creado diversas formas de abatir dichos conflictos, dentro de las que se encuentran la conciliación.

El presente trabajo, tiene como objeto el estudio de la figura llamada **CONCILIACIÓN**, esto desde sus diversas convergencias, ya que como se explicará dentro del trabajo, la conciliación se puede dar, no sólo dentro del procedimiento laboral, sino de forma preventiva una vez que ocurre un despido, dentro de la empresa, lo cual puede terminar en un convenio fuera de juicio que sea ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes.

Para la realización del presente trabajo, se utilizo el método lógico deductivo ya que de un conocimiento previo que teníamos de la conciliación encontramos bastantes conocimientos sobre los procedimientos de conciliación tanto en la Junta Local como en la Junta Federal de Conciliación.

A pesar de que dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existe una Unidad encargada de realizar la conciliación, la cual ha dado muy buenos resultados, no obstante ello, no se aplica dentro de la

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual resulta más tardado el proceso de aplicación de justicia pronta y expedita que marca nuestra *Constitución*, por lo que a pesar de existir la figura de la *Conciliación* no se lleva a cabo en todos los casos.

El interés en realizar el presente trabajo es exponer el tema de la conciliación actualmente, y derivado de ello realizar diversas propuestas de mejorar el procedimiento de conciliación en nuestro país, para poder llegar a una solución eficaz y eficiente de los conflictos laborales.

Para tal efecto, el presente trabajo se estructura de la siguiente manera:

En el **primer capítulo**, trataremos las disposiciones generales concernientes al trabajo de investigación, pasando de lo general a lo particular, es decir, se hablara del Derecho Laboral, la relación laboral, sus sujetos, sus elementos objetivos y subjetivos, las condiciones laborales, para culminar con el establecimiento del proceso laboral, iniciando con la demanda, la contestación y el procedimiento de conciliación, el cual es el procedimiento que se encuentra explicado dentro de la Ley Federal del Trabajo, asimismo, hablaremos de una de las autoridades que efectúan la conciliación, siendo esta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, organismo que siempre trata de llegar a un arreglo conciliatorio entre trabajadores y patronos y que en muchos de los casos lo logra.

En el **segundo capítulo**, abordaremos los antecedentes del Derecho Laboral, desde sus diferentes etapas de la historia, que van desde la Colonia, pasando por la creación de nuestro fundamento constitucional, el artículo 123,

para concluir con el panorama histórico de la conciliación, el cual data de la Ley de las XII Tablas, hasta su paso por las Leyes laborales existentes, incluyendo las reformas de Ley Federal del Trabajo en 1980.

En el **tercer capítulo**, estudiaremos el marco jurídico vigente en nuestro país, para la regulación de la Conciliación, siguiendo el orden jerárquico establecido por nuestra Constitución, es decir, en primer término se estudiarán los artículos relacionados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, posteriormente se entrara a la regulación de la Ley Federal del Trabajo y concluiremos con las Jurisprudencias aplicables al presente trabajo, para conocer lo que nuestro máximo Tribunal opina de la Conciliación.

En el **cuarto capítulo**, finalmente analizaremos toda la estructura y el objeto de la conciliación, con el fin de destacar el carácter de la Conciliación dentro de nuestras Juntas tanto la Local como la Federal, entrando al estudio de la primera unidad conciliadora, en la que se trata de todas las maneras posibles de llegar a una conciliación.

CAPÍTULO I GENERALIDADES

En el desarrollo de este tema el lector encontrará algunos conceptos y planteamientos que le pueden ayudar a comprender y discernir el proceso legal de los problemas laborales. En esta obra se encuadra una noción de lo que el Derecho Procesal del Trabajo, comentando en un principio lo que es el proceso general, que por su especialidad y debido a sus características es diferente a otros procedimientos legales.

1. Derecho del Trabajo

La denominación Derecho del Trabajo es el que tiene más aceptación en este momento aún cuando sus disposiciones no comprendan todas las actividades en que pueda manifestarse el trabajo, pero esa denominación es la que más se aproxima al contenido de la disciplina, aunque cabe referir otras denominaciones como son Derecho Obrero, Derecho Industrial, Derecho Laboral entre otras.

Aún cuando sea un tema de discusión, la denominación de esta disciplina, Néstor de Buen nos dice “Bien cierto es que la tendencia es general en el sentido de utilizar el nombre de Derecho del Trabajo, con la alternativa de Derecho del trabajo, pero no puede hablarse ni mucho menos, de una opinión unánime.”¹

Estamos de acuerdo con lo mencionado por Néstor de Buen, en virtud de que, es más que claro que muchos autores han dado un concepto de lo que es el Derecho del Trabajo pero no se ha obtenido una definición unánime.

¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México, 1986. Pág. 27.

Antes de explicar el concepto jurídico es necesario mencionar qué entendemos por trabajo, y además a qué clase de trabajo nos referimos cuando lo mencionamos como objeto de una rama del Derecho, y esto es fácil comprenderlo cuando tenemos la idea de que el trabajo es sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso, por lo que, en el estado actual de nuestra legislación solo se regula el trabajo subordinado, es decir, el que se presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º segundo párrafo, define al trabajo como: "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Por lo que respecta al Derecho del Trabajo, Trueba Urbina dice:" el Derecho del Trabajo es, el conjunto de principios, normas e instituciones que dignifican y tienden a reivindicar a todos lo que vivan de sus esfuerzos naturales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."²

El Derecho del Trabajo a través de la historia ha sufrido grandes transformaciones, desde la aparición del maquinismo, conjuntamente con la burguesía capitalista, con el proletariado sometido, las crisis económicas y el liberalismo, creando una fisura en la sociedad en la que los ricos son cada vez más ricos y los pobres, en medio de la abundancia cada vez más pobres.

Actualmente, el trabajador cuenta con el apoyo de poderosas organizaciones sindicales y el Derecho del Trabajo se desarrolla y evoluciona

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México, 1982. Pág. 135.

con la meta de lograr una Seguridad Social, porque no cabe duda de que constituye un mínimo de garantías para los trabajadores, de ahí se desprende el carácter de irrenunciable e imperativo del mismo, para proteger al trabajador, que en su probable caso de necesidad e ignorancia, renunciara a esas mínimas garantías tuteladas por el legislador, y que como consecuencia de lo mencionado, está el carácter imperativo de las normas del trabajo, es decir, su observancia se impone coactivamente dada su función tutelar.

Según Baltasar Cavazos Flores, los tres principios que deben formar a un nuevo y moderno Derecho Laboral son: “Respeto mutuo de derechos, comprensión recíproca de necesidades y coordinación técnica de esfuerzos”³

Lo mencionado por Cavazos, está, teóricamente bien establecido, pero actualmente y en la práctica, ninguno de estos principios se cumplen.

También debemos de destacar la tendencia expansiva del Derecho del Trabajo, para regular cada vez más relaciones, en virtud de que en un principio era conocido como **Legislación Obrera** limitando su campo de acción a la Industria, y no fue hasta que se incorporaron otras actividades, a sus normas, que supero su condición de **Derecho Obrero** para convertirlo en un **Derecho de la Prestación de Servicios** como, por ejemplo, la relación de los taxistas, agentes de comercio, deportistas y trabajadores actores y músicos, entre otros.

El Derecho Laboral es un Derecho autónomo, en virtud de su trascendencia social, y en razón de la importancia que tiene como sistema Jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y lo que lo hace importante es, como, ya destacamos, su tendencia social, que ha hecho

³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México, 1992. Pág. 21.

necesario otorgarle leyes y tribunales propios y además generando una ciencia especial en los planes de estudios Universitarios.

No puede negarse la vinculación real entre el Derecho Laboral y el Derecho Civil, pero sin duda el Derecho Laboral por su validez social puede apreciarse como una rama autónoma del Derecho Civil.

Guillermo Cabanellas nos transmite la siguiente reflexión que nosotros compartimos: “Procede el Derecho laboral del civil, pero fruto de problemas derivados de la evolución social, al adquirir mayoría de edad reclama su independencia, pero su separación del Derecho que le sirve de origen no es, ni puede ser, en mucho tiempo absoluta”.⁴

Por su parte Mario de la Cueva comenta acerca del Derecho del Trabajo lo siguiente; “el Derecho del Trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”⁵

Consideramos que la opinión de De la Cueva es correcta y acertada, en virtud de que el autor es una Institución en materia de Derecho de Trabajo.

2. Proceso y Procedimiento

Para poder establecer el punto de partida del Derecho Procesal del Trabajo es conveniente dejar claro el concepto de proceso y de procedimiento.

Por lo que respecta al concepto de proceso el Diccionario de la Real Academia Española lo define como “II 3. Conjunto de las fases sucesivas de un

⁴ CABANELLAS TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Heliasta. Argentina, 1977. Pág. 480.

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México, 1985. Pág. 3.

fenómeno natural o de una operación artificial... 5. *Der.* Formarlo con todas las diligencias y solemnidades requeridas por el Derecho.”⁶

El Diccionario de Derecho Laboral de Alfredo Sánchez Castañeda, por su parte, define al Proceso, como “Conjunto de los actos regulados por la ley con los cuales se busca, se desarrolla y se obtiene la aplicación de Derecho en el caso que se trate.”⁷

Rafael de Pina considera que 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 de juez competente.”⁸

De las definiciones antes citadas concluimos que proceso, supone una actividad generadora de actos jurídicamente regulados, encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

Néstor de Buen define al proceso como “El conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve en parte la idea de continuidad, y por otra parte, destaca su propósito que en términos generales es la procuración de justicia o de la seguridad jurídica.”⁹

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. De la h/z. Vigésima Segunda Edición. Espasa Calpe. España. 2001. Pág. 1838.

⁷ SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford. México, 2005. Pág. 127.

⁸ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Onceava edición. Porrúa. México, 1983. Pág. 403.

⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal de Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México, 1998. Pág. 29.

En términos generales, la expresión juicio tiene dos grandes significados en el Derecho Procesal. En sentido amplio se le utiliza como sinónimo de proceso y, más específicamente, como sinónimo de procedimiento o secuencia ordenada de actos a través de los cuales se desenvuelve todo proceso.

Alcalá y Zamora, dice que “en Derecho Procesal Hispánico, juicio es sinónimo de procedimiento para sustanciar una determinada categoría de litigios. Entonces, juicio significa lo mismo que proceso jurisdiccional.”¹⁰

En un sentido más restringido, también se emplea la palabra juicio para designar solo una etapa del proceso.

En la práctica podemos mencionar que si procedimiento es el concepto de juicio, entonces juicio es el procedimiento que concluye con la sentencia.

Cipriano Gómez Lara, entre tanto, nos dice la importante distinción entre proceso y procedimiento diciendo lo siguiente “Los términos proceso y procedimiento se emplean con frecuencia, incluso por procesalistas inminentes, como sinónimos o intercambiables, sin embargo, no les debe confundir en virtud de que el proceso se caracteriza por su función jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento que puede manifestarse fuera del campo procesal, y se reduce a ser una coordinación de actos en marcha relacionados o ligados entre su por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.”¹¹

Por lo que hace a esta manifestación podemos agregar que el proceso, es pues, un conjunto de procedimientos, entendiéndose éstos, como conjunto

¹⁰ Cit por INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I-O. Cuarta Edición. Porrúa. U.N.A.M. México1991. Pág.1848.

¹¹ Cit por Ibidem. Pág. 251.

de formas o maneras de actuar, por lo anterior la palabra procedimiento en el campo jurídico, no debe ni puede ser utilizada como sinónimo de proceso. El procedimiento se refiere a la forma de actuar y, en este sentido, hay muchos y variados procedimientos jurídicos.

Resulta congruente que el proceso es un conjunto de procedimientos, pero también lo es, que todo procedimiento no necesariamente sea procesal.

Las características y lineamientos que deberá seguir todo proceso laboral, se encuentran contenidas en el **artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo**, que a la letra dice:

“Artículo 685. El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

En efecto la disposición legal nos dice que el procedimiento laboral deberá ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se iniciara a instancia de parte.

Para concretar podemos dejar entendido que **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 la decisión de un juez competente; y por lo que hace a **procedimiento** se entiende, todas y cada una de las formalidades o trámites a que esta sujeta a la realización de actos jurídicos, civiles, procesales, administrativos y legislativos. Una vez establecido la diferencia entre proceso y procedimiento, definiremos lo que es el Derecho Procesal Laboral.

3. Derecho Procesal del Trabajo

A través de la doctrina y sus más connotados autores se han manifestado las diversas ideologías y pensamientos referentes al Derecho Procesal del Trabajo, es gracias a estos ilustres pensadores de los derechos sociales que se ha logrado elevar a rango constitucional la protección de la clase trabajadora reglamentada en nuestra Carta Magna en su artículo 123 constitucional derivando en la creación de la Ley Federal del Trabajo. Muchos tratadistas se han preocupado por establecer una definición completa y precisa de la materia, llegando la mayoría, a la conclusión de que cualquier definición es incompleta.

El Derecho del Trabajo por ser un Derecho Social, es cambiante y por lo tanto, sería imposible dar una definición que abarque completamente lo que son el fondo y la forma de la materia. Debido a la dinámica de éste, se puede pensar que conforme a cada situación tendríamos que establecer un concepto.

Al efecto Alberto Trueba Urbina, define al proceso laboral como “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y

económico de las relaciones Obrero-Patronales, Inter-obreros, o Inter-patronales”¹²

Para Rafael de Pina el Derecho Procesal del Trabajo es “La rama del Derecho Procesal, que estudia las Instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.”¹³

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales nos dicen que “El Derecho Procesal del Trabajo conoce de la Juntas de Conciliación y Arbitraje a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico de nuestro sistema de Derecho.”¹⁴

Por otro lado Baltasar Cavazos Flores, define al Derecho Procesal del Trabajo como “La Rama del Derecho del trabajo en general, que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el juicio de las acciones de carácter laboral”¹⁵

Tal vez en las definiciones que anteceden encontramos divergencias en su redacción, pero no de fondo, de alguna manera los tratadistas intentan llegar al mismo fin y por consiguiente a la esencia misma del Derecho Procesal del Trabajo, que sería el equilibrio de la Justicia Social con los factores de la producción.

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Porrúa. México, 1982. Pág. 74.

¹³ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Primera edición. Porrúa. México, 1983. Pág. 402.

¹⁴ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México, 1989. Pág. 19.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. Pág. 21.

El Derecho Procesal del Trabajo ha sido una rama prácticamente nueva dentro de la ciencia jurídica, ha surgido y se ha estructurado dentro de los últimos años, especialmente a partir de 1980 con la reforma procesal, obteniendo firmeza y vigor debido a que la base social que lo sostiene cada día tiene mayor participación en el desarrollo económico de nuestro país.

Sin embargo, consideramos, de acuerdo con las definiciones que anteceden que por Derecho Procesal del Trabajo debemos entender, el conjunto de normas sustantivas, mediante las cuales el trabajador debe acudir ante las autoridades competentes, en defensa de sus derechos violados para lograr que éstas, mediante la aplicación estricta de la ley adjetiva decidan o declaren la violación o no, del derecho alejado.

4. Conflictos Laborales

Los conflictos laborales, también conocidos como conflictos de trabajo, que se producen como consecuencia de una alteración contractual cometida por alguna de las partes (generalmente el patrón), de un contrato laboral.

Bermúdez Cisneros al respecto nos dice: “el conflicto es una alteración, un rompimiento violento de la normalidad en las condiciones laborales pactadas, y que a consecuencia de esta alteración, se pone en peligro el desempeño natural del contrato de trabajo.”¹⁶

Para dirimir los conflictos laborales, en nuestro país se han creado Tribunales especializados en conflictos laborales, tales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje; además de que el procedimiento que se debe de seguir es propio y adecuado para la resolución de cada conflicto en específico.

¹⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México, 2008. Págs.372 y 373.

- **Causas de los Conflictos Laborales**

En primero término tenemos que decir que en los conflictos se manifiestan dos elementos presupuestales: una relación de trabajo y el hecho mismo de la violación de la ley o del contrato.

Con respecto a la relación de trabajo, algunos autores están de acuerdo en que; algunos conflictos tienen como motivo la firma o el reconocimiento de la relación laboral es decir, los conflictos pueden presentarse incluso antes de que se dé la relación laboral. Otro de los presupuestos es la misma situación de enfrentamiento entre las partes de la relación laboral, esto se da posterior a la creación de la relación laboral.

En resumen los conflictos laborales se originan por diversas causas como son:

- Violaciones a la Ley.
- Modificación y extinción de las condiciones de trabajo.
- Desconocimiento del derecho por parte de los interesados.
- Desequilibrio económico entre la producción y el consumo.
- Desnivel entre precios y salarios.
- El avance tecnológico.
- La inestabilidad en el trabajo, y
- El desempleo.

Los conflictos de trabajo comprenden, el variado linaje de las conversaciones, las cuales tienen por origen las relaciones de empleo, en la actual organización capitalista de las organizaciones profesionales que actúan en ella, pero siempre defendiendo sus respectivos intereses, ya sean de orden individual, colectivo o gremial.

- **Objeto de los Conflictos Laborales**

El objetivo material de los conflictos, se pueden tomar como pretensiones, las cuales son muy variadas y dentro de estas tenemos:

- Pretensiones con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes, cuyo contenido es la base reguladora de la relación.
- Pretensiones con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha relación.
- Pretensiones con finalidad de cumplimiento de los términos que integran los diversos aspectos del mencionado contenido
- Pretensiones con finalidad extintiva de la relación, que trata de producir que ésta cese definitivamente.

En México, los conflictos de trabajo se solucionaban en los Tribunales Judiciales; la prestación de trabajo se regía por las leyes de carácter civil; pero a través del tiempo, con la formación del proletariado y la lucha contra el régimen de producción capitalista, se tuvo la necesidad de emplear otros medios y sistemas para la solución de estos conflictos.

A partir de la existencia de leyes revolucionarias que dieron pauta a la creación del artículo 123 constitucional, los medios de solución a los conflictos de trabajo, cambiaron de los Tribunales Judiciales a Tribunales de Conciliación y Arbitraje, Instituciones inminentemente sociales que servirán para solucionar los problemas laborales.

El texto original de artículo 123 constitucional en su fracción XX que es el que nos ocupa en el presente tema manifiesta:

“...XX. Las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de un Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno”.

De acuerdo a nuestra legislación, los medios para solucionar los conflictos de trabajo son la conciliación y el arbitraje, tal y como lo ha sustentado la Suprema Corte de Justicia en la siguiente Jurisprudencia, comprobable en el apéndice 1975, quinta época, 4° Sala, tesis 37, pág. 48; la cual dice:

“CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando éste falte.”

487

Quinta Época:

Tomo LXXVII, pág. 2582. Amparo directo 7229/42. American Smelting and Refining, Co. 26 de julio de 1943. Cinco votos. Ponente: Roque Estrada.

Tomo LXXVIII, pág. 822. Amparo directo 5359/43. Cía. Minera de Peñoles, S. A. Unidad Ashotla. 8 de octubre de 1943. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LXXIX, pág. 6186. Amparo directo 9015/43. Cía. Minera de Peñoles, S. A. Unidad Avalos, Zacatecas. 24 de marzo de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Hermilo López Sánchez.

Tomo LXXXI, pág. 5900. Amparo directo 81/44. Sánchez Inocencio. 21 de septiembre de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Tomo XCI, pág. 1588. Amparo directo 6633/46. Cía. Metalúrgica de Peñoles, S. A. 21 de febrero de 1947. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1988, Quinta Época. Parte II. Pág. 847. Tesis de Jurisprudencia.

Actualmente y en forma gradual a los problemas socioeconómicos del país los tribunales laborales se han propuesto a resolver los conflictos del trabajo en forma rápida y satisfactoria, ya que la disparidad de las clases sociales es cada vez mayor, y los conflictos aumentan con matices diferentes, cuya problemática será analizada en el presente trabajo.

- **Clasificación de los Conflictos Laborales**

La ley señala tres clases de conflictos: entre trabajadores y patronos, entre trabajadores y entre patronos; derivado de esto, de acuerdo a las personas que

intervienen en los conflictos se dividen en individuales y colectivos; y de otros elementos se puede distinguir los siguientes conflictos:

- **Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica:** Estos surgen entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta; y derivado de su naturaleza jurídica, la controversia hace de la interpretación y aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación. Se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- **Conflictos Individuales de Naturaleza Económica:** Estos surgen entre dos sujetos de una relación de trabajo singular y concreta; motivada por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato. Es de naturaleza económica en atención a la finalidad perseguida en el conflicto.
- **Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica:** Tiene por finalidad lograr la modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa; pero ya con carácter de colectivo.
- **Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica:** Son aquellos conflictos que surgen entre los trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo o de un reglamento interior de trabajo.

5. Demanda

La demanda es una petición formulada por el demandante al tribunal, para que este emita un fallo contra el demandado. Es el acto mediante el cual, una parte comparece, afirmando que la Ley le tutela un derecho, y que por lo

tanto solicita, de la Autoridad Jurisdiccional la declaración judicial de que se respete un derecho.

Demanda es la primera intención con la que el actor formula sus pretensiones, solicitando al Juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho, con la cual se inicia un Juicio y a la demanda ha de aplicarse la sentencia decidiendo con arreglo a las acciones en aquella aducidas. La demanda puede constituir la petición oral o escrita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a fin de que intervengan en el conflicto laboral para hacer justicia.

En este caso se ejerce la acción procesal laboral, porque la demanda en sentido estricto, se formula o se radica en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; se ejerce la pretensión procesal expresando su fundamento, es decir, su legitimación y razón.

Conforme a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, referente al procedimiento ordinario, deberá iniciarse con la presentación de la demanda ante la oficialía de partes, que lo turnará al Pleno o Junta competente.

Asimismo, el **artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo** establece:

“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”.

De lo anteriormente establecido se puede desprender que, en el procedimiento laboral la demanda no es formalista, al no exigirse mayores requisitos en las comparecencias, escritos y promociones, no requiere forma determinada pero deberá de sintetizar la petición motivadora de la demanda, que deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Determinación de la Junta: es decir la competencia; si es Junta Local o Junta Federal, ante la cual se tramitará el procedimiento.
- Nombre del Actor y su domicilio: el primero es a efecto de que se sepa quien es la persona que ejerce las acciones; y el segundo es a efecto de señalar el lugar, para recibir notificaciones.
- Nombrarse representante común: no es un requisito indispensable, en virtud de que, se le puede otorgar poder mediante una carta poder anexa, esto se da, en los casos de que quien las acciones se hagan valer, por un Procurador de la Secretaría del Trabajo.
- Nombre del Demandado y su domicilio; para el primero, es a efecto de saber quien es el patrón, ya sea persona física o moral, o en su caso la denominación social o nombre comercial, a quien deberá de solicitarse las pretensiones; y para el segundo, es a efecto de señalar el lugar, en donde ha de ser emplazado.
- Las prestaciones: las cuales son variadas, dependiendo de que el patrón cumpliera con sus obligaciones patronales, es decir con las condiciones laborales, plasmadas en la Ley de la materia; pero lo que nunca varía es la prestación principal, la cual puede ser la indemnización constitucional, o la reinstalación, los salarios caídos y las partes proporcionales de

condiciones, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, etc.

- Los Hechos: es la narración que hace el actor para motivar sus pretensiones.
- Las Pruebas: estas dependen, de la naturaleza del asunto, se anexan generalmente en los procedimientos especiales; debido a que los mismos tienen la característica de ser rápidos.
- La firma: la cual es indispensable, para saber si es la verdadera voluntad del actor; podrá hacerse con el nombre del actor o en su defecto por el representante legal, o el presidente de la Junta, esto para el caso de que el trabajador no supiera leer ni escribir, asumiendo que la Ley Federal del Trabajo no establece rigor alguno para este caso; al efecto consideramos, que la misma voluntad, podría manifestarse con la huella del trabajador, mediando siempre, comparecencia, ante la Junta en la que se ventile el asunto; esto derivado de lo que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 721: "...lo actuado en las Audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo..."

Al admitirse la demanda, la Junta, en el caso de que sea incompleta; subsanará dichas inconsistencias, ha efecto de que el proceso sea inmediato, esto con fundamento en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a lo anterior debemos señalar que en mi corta experiencia en materia laboral, no me ha tocado un asunto donde se realice esta función, ya que por práctica general, cuando el trabajador interpone una demanda, es recibida y el Presidente de la Junta le da trámite de inmediato, sin señalar al

trabajador las omisiones que tuviere respecto a prestaciones señaladas por la Ley. Es el abogado o representante del trabajador quien, en la etapa de demanda y excepción se percibe de esta omisión, siendo hasta ese momento en que se realiza la suplencia de la demanda, acto que debió realizar el Presidente de la Junta al recibir la demanda; en algunas ocasiones se pasan por alto los errores produciéndose una clara violación a los derechos del trabajador.

La demanda es la primera petición en la que el actor formula pretensiones solicitando al Tribunal la declaración, reconocimiento o protección de un derecho.

6. Contestación a la Demanda

En *sentido sensu* comprendiendo los diversos sistemas procesales, la contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica.

“En nuestro sistema procesal donde la contienda judicial se entabla directamente ante el órgano jurisdiccional, el acto de la contestación es la consecuencia directa de la situación o emplazamiento que hace el órgano respectivo después de haber dado curso a la demanda.”¹⁷

La contestación a la demanda resulta de la intervención del órgano jurisdiccional, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ante quien se ha presentado la demanda, y que requiere la presencia y respuesta del demandado para actuar en el principio fundamental de la contradicción y de la bilateralidad del proceso.

¹⁷ Idem.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la contestación de la demanda, misma que constituye una pieza esencial en el proceso contencioso, ya que traba la Litis e integra la relación jurídica procesal, iniciada por la demanda y la actividad consecuente del órgano jurisdiccional.

La contestación a la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor. El demandado puede reaccionar allanándose a la pretensión, oponiendo defensas y excepciones reconveniciones o permaneciendo fuera del proceso conociéndose como proceso en rebeldía.

La contestación supone una negación activa que desconoce el hecho o hechos alegados por el demandante a la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto.

La Ley Federal del Trabajo llama contestación o defensa al acto procesal del demandado en que se opone a las pretensiones del actor.

En el proceso ordinario, la contestación, en su parte inicial del escrito deberá contener la denominación del Tribunal ante el cual se somete o a quien se dirige; el nombre del demandado y domicilio para oír y recibir notificaciones y la referencia al escrito de demanda al cual ocurre a dar contestación, el nombre del actor, el número de expediente que le fue asignado por la autoridad.

La contestación puede ser escrita o de manera oral, pero en ambos casos se producirá en la etapa de demanda y excepciones pudiendo agregar las actas al escrito de que se trate, si se realiza de forma oral. Si el demandado contesta de forma escrita debe de entregar copia simple de la contestación al actor, o de lo contrario la Junta le expedirá copia a costa del demandado.

En la contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, refiriéndose a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes.

La contestación a la demanda deberá tratar de exponer los hechos en base al planteamiento que se pretende y de acuerdo a los medios de prueba con que se cuente, considerando las disposiciones legales aplicables, con la intención de adecuar los hechos al marco jurídico.

7. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas

El artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, regula el procedimiento laboral, que se iniciará con la presentación de la demanda donde el pleno de la Junta dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, dictará acuerdo de admisión y señalará fecha para la celebración de la Audiencia de 'Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas' previo análisis de que la demanda se encuentre completa, clara y detallada, en caso contrario, opera la suplencia de la deficiencia de la queja.

La primera Audiencia contendrá las siguientes etapas:

- Conciliación,
- Demanda y Excepciones,
- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En el mismo acuerdo de admisión se ordenará notificar personalmente a las partes, con diez días de anticipación, mediante el acto formal denominado

emplazamiento, para dar oportunidad a las partes no solo de preparar la contestación a la demanda, sino también las pruebas que deberán rendir y desahogar.

En la notificación de la Audiencia a las partes, debe consignarse el apercibimiento al demandado que de no presentarse se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo (salvo prueba en contrario) y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, (sino concurre a la citada audiencia) ya que de no existir el apercibimiento no podrán darse las consecuencias legales.

El demandado que no concorra a la audiencia, solo podrá rendir pruebas para demostrar:

- Que el actor no era trabajador o patrón,
- Que no existió el despido, y
- Que no son ciertos los hechos presentados en la demanda.

La Junta al admitir la demanda debe señalar al actor, las irregularidades del escrito inicial de demanda o cuando hubiere ejercitado acciones contradictorias para que las subsane en un término de tres días. A lo anterior se le denomina suplencia de la deficiencia de la demanda.

Si las partes en el juicio se encuentran emplazadas con diez días previos a la celebración de la audiencia inicial podrán empezar con la etapa correspondiente de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, o en su caso suspender la audiencia debido a que exista un arreglo conciliatorio; en este caso la Junta señalara nuevo día y hora para que tenga verificativo la reanudación de la misma, quedando notificados todos los que hayan comparecido. Y para el caso de que, no obstante estar

debidamente emplazados no comparecieran se les notificará por medio de boletín o estrados. Pero si la incomparecencia es por falta de notificación debe hacerse personalmente, ya que en estas condiciones existirían evidentemente vicios en la misma, susceptibles de combatirse promoviendo un incidente de nulidad de notificaciones, lo cual retardará el juicio, en perjuicio de las partes, especialmente al actor.

En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes podrán comparecer e intervenir en el momento de ser llamados por tres veces consecutivas y en voz alta; pero cualquier manifestación de las partes será irrelevante una vez que se ha puesto la frase “la Junta acuerda”, es por lo que las partes deberán de ser puntuales en su asistencia, a la hora señalada; porque la Junta no podrá bajo ningún motivo repetir el acta en virtud de que en materia laboral prevalece el principio de que las “Juntas no podrán revocar sus propias determinaciones.”

En la etapa conciliatoria comparecerán las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados (es decir patrón y trabajador; tratándose de personas morales, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se le hubiese delegado la representación legal de la empresa, en términos del acta constitutiva de la sociedad).

La Junta intervendrá y exhortará a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio, ya que constituye una función importantísima de las autoridades del trabajo. Si las partes llegaron a un acuerdo, se terminará el conflicto y la Junta en su caso aprobará un convenio que surtirá los efectos inherentes a un laudo.

De no ser posible la conciliación se les tendrá por inconformes en todo arreglo conciliatorio; pasando a la etapa de Demanda y Excepciones.

Sino concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento señalado, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de Demanda y Excepciones.

Tena Suck, respecto de lo anterior manifiesta “las Juntas han interpretado este precepto en el sentido de que si las partes no se presentan a conciliación, deberán de presentarse al arbitraje igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal de acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular, ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidentemente antijurídica.”¹⁸

En la etapa de **Demanda y Excepciones** el actor o la parte actora podrá exponer o ratificar su demanda, también podrá modificarla o aclararla y a su vez la Junta lo prevendrá para que subsane alguna irregularidad.

Posteriormente el demandado contestará la demanda y entregará copia simple al actor, sino lo hace la Junta la expedirá a su costa. Aquí es donde opondría las defensas y excepciones que estime pertinentes, refiriéndose a todos los hechos de la demanda, apercibido que para el caso de no hacerlo se le tendrán por admitidos, negar o controvertir todos y cada uno de ellos; pero también, en ésta etapa podrá el demandado reconvenir al actor.

Cabe aclarar que no se exime al demandado de la obligación de contestar la demanda en forma cautelar si se opusiera la excepción de incompetencia,

¹⁸ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales.Op. Cit. Pág. 41.

dado que si la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda.

Las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar, esto, se realiza de manera muy breve durante la etapa de demanda y excepciones, debido a que las partes otorgan poco interés a esta función ya que en esta situación el proceso se encuentra en un momento de rudeza ocasionada que las partes no salgan de su dicho y por consecuencia se acelere el proceso o se retarde en perjuicio de una de ellas.

Podrá decirse que la réplica y contrarréplica consiste en las manifestaciones breves que en orden de turno hacen valer las partes para insistir en la veracidad de sus reclamaciones, en la consistencia de sus excepciones y defensas.

En los conflictos laborales las contradicciones entre los hechos de la demanda y de la contestación, originan lo que se conoce como formación de la relación procesal laboral o fijación de la litis.

En este sentido, la relación jurídica procesal se considera trabada entre demandante y demandado y entre estos y el juzgador; los cuales se han de mover dentro de las normas adjetivas establecidas por la ley.

Una vez fijada la litis se establece una visión completa del conflicto y sus características y elementos para que la Junta pueda resolverse en conciencia la cuestión debatida.

La fijación de la Litis en los conflictos de trabajo, debe hacerse lo mas claro posible con el objeto de que el laudo pueda resolver la controversia sin distorsionarla, teniendo presente que el proceso laboral es un instrumento

generalmente de lucha, entre los diferentes factores de la producción y en principio debe aplicarse la Teoría Social Jurisdiccional del artículo 123 constitucional, buscando equilibrio entre el trabajo y el capital.

8. La Conciliación

El Diccionario de la Real Academia Española señala que la conciliación significa acción efecto de conciliar, del latín ‘conciliare’ que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, poner de acuerdo.

El manual de derecho del trabajo señala “la conciliación es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado.”¹⁹

Por su parte el Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas establece que la conciliación “es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos que permite resulte innecesario dicho proceso.”²⁰

La Organización Internacional del Trabajo, define a la conciliación como “la práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto de allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.”²¹

¹⁹ SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de derecho de trabajo. Tercera edición. México, 1982. Pág. 89.

²⁰ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Cuarta edición. Porrúa. UNAM, México, 2005. Pág. 568.

²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Guía práctica. La conciliación en los conflictos de trabajo. Suiza, 1974. Pág. 4.

Trueba Urbina concibe la conciliación como “los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso, que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. Así también, establece que la función conciliadora oficial corresponde a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en sus respectivas jurisdicciones.”²²

Muy precisa es la definición de Alfonso García en donde nos señala que la conciliación es un “sistema de sustanciación de conflictos de trabajo, por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastar sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.”²³

Esta figura puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlo en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia y por ende, evitar el pleito que podría promoverse o finalizar el que esta promovido.

De acuerdo con lo anterior, la conciliación tiene como finalidad buscar un arreglo amigable, para que las partes realicen un convenio y solucionen su problema. Al tiempo que pretende que los conflictos laborales no se conviertan en controversias mayores, como sería el caso de un procedimiento o juicio laboral, que además de tener la posibilidad de tardar mucho tiempo en resolverse, puede a su vez ser costoso e incierto para ambas partes, aunado a

²² TRUEBA URBINA, Alberto. Op cit. Págs. 190-191.

²³ Cit por PASCO COSMOPOLIS, Mario. Soluciones de los conflictos colectivos de trabajo. La conciliación y el arbitraje. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú, 1983. Pág. 123.

que no solo afecta las economías particulares en conflicto sino también a la economía nacional.

La conciliación es de vital importancia y tiene una amplia aplicación jurídica, no solo en el Derecho Procesal del Trabajo, sino que llega a ser utilizado por Derecho Civil y el Internacional; siendo necesario recalcar que el objetivo primordial de la conciliación es mantener una relación de cordialidad y tranquilidad entre los factores de la producción, tratando de alcanzar y sostener un equilibrio y evitar hasta donde sea posible que los conflictos culminen en un largo Juicio laboral. La conciliación laboral supone la existencia de los conflictos de trabajo como sinónimo de pugna, lucha o desavenencia, siendo ella uno de los medios para poner fin a la querrela, por eso consideramos a la fase procesal de la conciliación como de igual o mayor importancia que el arbitraje.

El régimen Jurídico de la conciliación lo regula nuestra Carta Magna; la fracción XX del apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice; “...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 los patrones y uno del gobierno”.

Por mandato de este precepto, a las Juntas les compete la administración de la justicia, a través de procedimientos que se desarrollan en tres etapas: la conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas. Por otro lado, y teniendo como fundamento el artículo 90 de la Constitución Política Mexicana, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, la facultad para participar en la solución conciliadora de los conflictos de trabajo.

A. Formas de Conciliación

El Derecho del Trabajo tiene como característica principal la de ser profundamente humano y que ha dado especial importancia a la conciliación al grado que dentro del proceso del trabajo es indispensable antes de iniciar el arbitraje para solucionar un conflicto, agotar la audiencia de conciliación. A través de ella, los trabajadores y patronos pueden encontrar o restablecer sus derechos, por este medio unos y otros se erigen en juez y parte de sus causas.

También es necesario mencionar que la conciliación en los conflictos de trabajo se presenta en algunas ocasiones como 'Obligatoria' y en otras como 'Voluntaria', teniendo la naturaleza de **obligatoria** cuando las disposiciones legales aplicables, imponen a las partes la obligación de comparecer a la audiencia de conciliación, un ejemplo de ésta es la correspondiente a la primera citación en los procedimientos regulados por la Ley Federal del Trabajo.

La conciliación es **voluntaria** cuando los ordenamientos jurídicos no ordenan a las partes a comparecer a los actos de conciliación, siendo potestativo para ellas, someterse o no a dicho procedimiento, como ejemplo se puede mencionar; la conciliación que se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación, las que se procura por las propias Juntas en momentos diferentes a los que marca la ley, la realizada por Autoridades adscritas a Dependencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, o las Secretarías, Direcciones o Departamentos de Trabajo, en las Entidades Federativas. En estos supuestos los servicios de conciliación se proporcionan a solicitud de las partes o a sugerencias de las autoridades laborales.

La **conciliación procesal** es la que procuran las Juntas de Conciliación y Arbitraje "la que deben realizar las Juntas en las primeras partes del procedimiento, la cual se conoce como etapa conciliadora, o en cualquier

estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos colectivos de carácter económico.”²⁴

Efectivamente la conciliación procesal (obligatoria) se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo como un acto previo e irrenunciable al Arbitraje, pero dentro del proceso, es decir, se impone a las partes en conflicto, la conciliación.

En el procedimiento ordinario la conciliación se regula en los artículos 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de dichos preceptos dispone que el pleno de la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje o la Junta Especial de este dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que haya recibido el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

En este artículo se distingue la conciliación obligatoria, en tanto que las partes quedan sujetas a comparecer a la audiencia, cuya primera etapa es precisamente la conciliación; so pena de no hacerlo, la Junta haría efectivo el apercibimiento.

Estas normas legales propician ampliamente una solución conciliadora de los conflictos de trabajo, mediante la celebración de convenios entre las partes en cualquier estado del procedimiento siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al mismo.

La conciliación administrativa voluntaria y, por lo tanto, potestativa para las partes en conflicto, es desempeñada por Autoridades Administrativas, tanto federales como locales.

²⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Op cit. Pág. 95.

La conciliación administrativa, se presenta fundamentalmente en los conflictos colectivos, particularmente en los de huelga, aunque también acontece en los conflictos individuales.

Esta es informal y en cuanto a su realización la ley no contempla mayores requisitos, por lo que, las partes encuentran en ella una manera cómoda de resolver sus diferencias.

Los tipos de Conciliación que señala Néstor de Buen “son:

- Privada,
- Administrativa, y
- Judicial.

Es necesario marcar las observaciones que hace a la no existencia de conciliación privada en México, dejando la resolución de los conflictos a cargo de Funcionarios de la Administración Pública, de las Juntas de Conciliación, y de las de Conciliación y Arbitraje, esta última tiene un carácter de procesal, necesariamente obligatoria, no en cuanto al resultado sino al intento.”²⁵

B. Conciliadores

Conciliador es la persona física que ayuda a las partes a resolver de una manera amigable, razonada y equitativa un conflicto, evitando un procedimiento largo y costoso que pudiera perjudicar a ambas partes y al Estado.

En materia laboral el conciliador es la persona que tiene a su cargo la función conciliadora de un determinado conflicto de trabajo. La Ley Federal del

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 89.

Trabajo establece que el procedimiento en un conflicto laboral debe presidirlo el presidente de la Junta Especial correspondiente.

Bajo estas condiciones la labor conciliatoria queda como una obligación o atribución del Presidente de la Junta respectiva, pero desgraciadamente en la mayoría de los casos no realiza la función que se le ha encomendado, delegando esta función al auxiliar de la Junta correspondiente o en su caso por la carga de trabajo a los Secretarios de Acuerdos, o mecanógrafos.

Actualmente existe un Departamento de Conciliadores dentro de la propia Junta Local de Conciliación y Arbitraje, creada en forma independiente de las Juntas Especiales y que auxilia en esta labor conciliatoria a los Presidentes y Auxiliares, en donde los conflictos se tornan difíciles de conciliar, y que por la carga de trabajo de la Junta no puede ser posible darles el tiempo y paciencia necesario para su solución, por lo que esta ayuda se presenta en forma espontánea o a sugerencia de las partes.

De lo anterior se puede afirmar que parte de la capacidad subjetiva del conciliador esta en la habilidad de persuadir a las partes a de llevar a cabo la conciliación, la honestidad y el equilibrio para desarrollarla así como la posesión y manejo de un buen razonamiento.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo indica que las cualidades de un conciliador deben ser: independencia imparcialidad, dedicación, experiencia en relaciones humanas, trato amistoso y cordial, conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo, capacidad para sacar partido de la experiencia y de la información, de todas éstas las que se pueden tomar como indispensables son la independencia, la imparcialidad y la buena fe.

Independencia en el sentido de no permitir que en la realización de sus funciones influya alguna forma en los interesados al momento de tomar decisiones para tratar de dar una solución. Las partes deben sentir que el conciliador actúa por él y no por motivo de intereses ajenos.

La imparcialidad es una actitud neutral y personal que conlleva a la rectitud en los actos, repeliendo el desvío ventajoso hacia una de las partes. Como un acto de buena fe, el conciliador debe ser recto, leal y sincero en su intención de proceder.

Ante los conflictos de trabajo el conciliador debe comprender lo difícil de su misión, teniendo en consideración que el campo en el que se mueve le permite desarrollar sus ideas, criterio, la vocación de servicio y las aptitudes de convencimiento.

Si bien es cierto que la intención del legislador al incluir en el procedimiento laboral la conciliación como uno de los medios más eficaces para resolver los conflictos obrero-patronales; esta figura a tenido resultados poco eficaces debido a que la función conciliadora se dejó en manos del Presidente de la Junta quien por lo general no realiza dichas funciones, provocando con esto, un desinterés de las partes para proponer una verdadera conciliación viendo reflejada esta situación en los numerosos conflictos obrero-patronales, que llegan a concluir mediante un juicio de amparo correspondiente.

9. Autoridades Laborales Conciliadoras

El régimen jurídico de la Conciliación lo regula nuestra Carta Magna, en la fracción XX del apartado A del artículo 123 “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 los patrones y uno del gobierno”.

Por mandato constitucional a las Juntas les compete la administración de la justicia laboral a través de procedimientos que se desarrollan en tres etapas; la conciliación, el arbitraje y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Por otro lado y teniendo como fundamento el artículo 90 de la Constitución Política Mexicana de donde se desprende que la Administración Pública Federal será centralizada y paraestatal, y se guiará por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal artículo 40 en sus distintas fracciones; confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, la facultad para participar en la solución conciliatoria de los conflictos de trabajo.

Las Autoridades Jurisdiccionales en materia de trabajo, a quienes la ley impone el deber de aplicar las normas procesales, estén igualmente obligadas a realizar la función conciliatoria.

La Ley Federal del Trabajo indica en su artículo 600 fracción I:

“Artículo 600: Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

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

Como se desprende de lo anterior, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y demás disposiciones aplicables, compete a la Secretaria del trabajo y Previsión Social, en el ámbito Federal; y a las Secretarías del Trabajo y Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, Local y Federal respectivamente, el llevar a cabo la conciliación.

En el ámbito del Distrito Federal, el señalamiento de la Ley Federal del Trabajo y del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que las Dependencias competentes de dicha Secretaría para conciliar administrativamente son:

- La Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores,
- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, y
- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

La conciliación administrativa en el Distrito Federal es desempeñada en sus diferentes esferas por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, dependientes de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, del Gobierno del Distrito Federal.

La autoridad conciliadora en el ámbito administrativo es la que procura la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

A. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Los órganos facultados para resolver las controversias del orden laboral son las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su fundamento en nuestra Carta Magna:

Artículo 73. El Congreso tiene facultad:

...

X. "... y para expedir las leyes del trabajo reglamentario del artículo 123."

Artículo 123. "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general todo contrato de trabajo.

...

Fracción 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."

Este Tribunal es Colegiado, en virtud de que, esta integrado en forma tripartita. De los integrantes, el representante gubernamental es quien funge como presidente. La nominación de los dos primeros se efectúa cada 6 años por medio de elecciones sectoriales, por los trabajadores y los patronos respectivamente siguiendo los lineamientos que la ley señala, eligiendo a la persona idónea para que represente sus intereses clasistas en la integración del Tribunal. El representante del Gobierno es designado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado, en los casos que a estos corresponde de acuerdo con la Ley.

La Ley Federal del Trabajo, exige que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, tenga una formación jurídica y especializada en Derecho del Trabajo, los otros integrantes que pueden o no tener formación

jurídica y de especialidad, la suplen con la experiencia en la problemática laboral que les propicia la diaria convivencia en los centros de impartición de justicia. La Organización Judicial del Trabajo en nuestro país, se encuentra realmente establecida en la Justicia Laboral que se imparte mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley prevé el establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y la competencia se encuentra determinada por la vía de excepción en el apartado A del artículo 123 fracción XXXI de la Constitución, así como de las Juntas Locales del Conciliación y Arbitraje que se constituyen en el Distrito Federal en las diferentes Entidades Federativas de acuerdo a las decisiones del Jefe del Gobierno del Distrito Federal o de los Gobernadores de los Estados.

B. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo reconoce como autoridad de trabajo en la fracción IV del artículo 523 a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, autoridad a la que los reglamentos, le determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes que tiene, tal y como lo indica el artículo 536 de la ley en referencia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, por disposición de la Ley Orgánica del Distrito Federal y del Reglamento interior del mismo, depende de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo del Distrito Federal, recién nombrada, por lo que es considerada como un órgano administrativo de dicha dependencia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se instituye como autoridad en la Ley Federal de 1931 que estuvo en vigor a partir del 28 de Agosto de ese mismo año, en dicha ley no se hace referencia a la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo en el artículo 334, pero sí la considera autoridad de trabajo en las disposiciones contenidas en los artículos 407 y 413 del capítulo VII del Título Octavo, en las que se determinan las funciones, objetivos y finalidades de la Procuraduría.

El artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción III establece como función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, dada su función conciliadora, misma que se encuentra contemplada en el Reglamento de la propia Procuraduría en los artículos primero, fracción VI y decimocuarto, también del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en sus artículos 1, 30 y 31.

La función conciliatoria que lleva la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de carácter administrativo, a diferencia de la que se lleva a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque la conciliación que esas autoridades de trabajo llevan a cabo es en cumplimiento a esa etapa del procedimiento, siendo así la conciliación ante las Juntas, de carácter obligatorio, por así estipularlo el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

En una conciliación no forzosa, actúan las partes bajo la conducción y guía de un representante del Estado. El rol de éste no es de decisión si no coadyuvante, no impone una solución sino a lo sumo, la sugiere, no dispone de mecanismos coactivos que puedan obligar a la forma de acuerdos, sino que tiene que acudir a varios recursos para persuadir a convencer. Si es voluntad de las partes adoptar la solución amistosa se deberá hacer constar dicho arreglo en un acta que tiene pleno valor probatorio, pero no así fuerza ejecutiva.

Contempla la existencia únicamente de procuradores de trabajo, como integrantes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, estableciendo como sus objetivos la representación y asesoramiento a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo del contrato de trabajo, la interposición de recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador y cuidar la administración de justicia en los Tribunales de Trabajo (Artículos. 407 y 408 de la Ley Federal del Trabajo).

La facultad para proponer a las parte interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias y conflictos. Asimismo, expresa que los servicios que presta esa autoridad serán gratuitos, debiendo las Autoridades de la República, proporcionarle informes que les solicite la Procuraduría (Arts. 404 y 412 de la Ley Federal del Trabajo).

En el presente capítulo se establecieron los lineamientos generales, que nos servirán de base para guiarnos sobre la realización del presente trabajo, con los mismos, se pretende dar al lector una mejor comprensión a grandes rasgos de lo que es el Derecho Procesal y particularmente, lo que es la conciliación, para que con ello podamos llegar a las conclusiones del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

En el presente capítulo se entrará al estudio de los antecedentes de la Conciliación como solución eficaz de los conflictos laborales, lo cual se realizará

yendo de lo general a lo particular, es decir, se estudiarán los antecedentes del Derecho del Trabajo, pasando por la evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para así concluir con el estudio histórico de la Conciliación.

1. Breve semblanza de la Historia del Derecho del Trabajo en México

Es antecedente obligado en toda referencia a la cronología de cualquier circunstancia ocurrida en nuestro territorio, siendo de vital importancia en la historia del Derecho del Trabajo, el período de autonomía indígena, es decir, el pasado prehispánico.

Nuestra atención se ha enfocado en el hecho de que antes de la llegada de los conquistadores, era ya conocido el contrato de trabajo. Su celebración era verbal, aunque algunas veces intervenían testigos, cuando así era, se les otorgaba preferencia sobre los celebrados en privado y el primer compromiso tenía mayor fuerza que los celebrados con posterioridad.

Durante la época de la Colonia, no obstante que la Reina Isabel la Católica, debido a su evangelización estableció en su testamento que no se daría la esclavitud, en la práctica si se daba en la Nueva España.

Se instaló un sistema denominado **encomienda**, el cual consistía en la repartición de indígenas a determinadas personas que se comprometían a

evangelizarlos, lo que tomaron como pretexto para explotarlos como mano de obra, que resultaba prácticamente gratuita.

Con la aparición del **peonaje**, es decir, el trabajo o jornal desarrollado en la explotación minera, en los obrajes y latifundios, poco a poco fue desapareciendo la encomienda.

En las minas se padeció escasez de mano de obra, por lo que se acostumbraba ofrecer un salario mayor al de las actividades agrícolas o artesanales, llegando a institucionalizarse el **recurso del partido**, que consistía en otorgar al operario la mitad del mineral que se obtenía después de haber cumplido con la cuota.

Por su trascendencia histórica, creemos pertinente incluir en este apartado, el suceso histórico del Motín de los Mineros de Real del Monte, el cual culminó con una incipiente reglamentación laboral, que de una u otra forma influyó en nuestro Derecho del Trabajo.

Gobernaba todavía el Marqués de Cruillas, cuando se presentó el más grave motín obrero de la Nueva España en las minas del Real del Monte. El más rico empresario de ellas, Romero de Terreros, el primer Conde de Regla, había decidido disminuir la percepción de los operarios, reduciéndoles el **partido** que era una participación en minera extraído con exceso a la cuota. Esta y otras medidas de Romero causaron una reclamación de parte de los trabajadores en julio de 1766 y un movimiento de huelga. Como no obtuvieron sus demandas, acudieron al Virrey, que decretó que se les aumentara un poco el partido. Los operarios no se dieron por satisfechos y tuvo que ir Romero de Terreros a las minas para incitarlos para volver al trabajo. No logró el arreglo y estalló la violencia el 17 de agosto de 1766. Los trabajadores dieron muerte al alcalde mayor, liberaron a los presos y apedrearon la casa de Romero y su administrador. Al día siguiente, el Virrey Cruillas nombró al distinguido abogado

criollo Francisco Javier Gamboa comisionado para investigar lo sucedido. Gamboa publicó el indulto y reglamentó el trabajo.²⁶

Más adelante, surgieron los **gremios** como asociaciones de artesanos para defenderse de la competencia económica, los cuales fueron traídos por los peninsulares, tenían el propósito de impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio. Esto de alguna manera pertenece a los antecedentes de los sindicatos, ya que los gremios se dividían según el oficio que realizaban.

Los gremios estaban integrados por los tejedores, curtidores, zapateros, escultores, etc. y se ingresaban a ellos con el grado de aprendiz, en el que se permanecía durante cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial después de haber aprobado un examen y se adquiría de aprobarlo, la condición de maestros.

Consumada la Independencia, el Congreso de Apatzingán, se ocupó incidentalmente del problema del trabajo, aunque los gremios siguieron funcionando.

Fue hasta la época de las Leyes de Reforma cuando las ordenanzas de los gremios fueron derogadas, ya que éstos habían llegado a tener facultades propias del poder público. En su lugar se promulgaron diversos reglamentos, reduciéndose a diez horas la jornada de trabajo.

Anterior a la Constitución de 1857 y durante toda su vigencia, las cuestiones laborales eran reguladas por el Derecho Civil.

²⁶ Cfr. LEON PORTILLA, Miguel. México: Su Evolución Cultural. Porrúa. México. Pág.40.

En tiempos de Don Benito Juárez, se legisló la relación entre los obreros y los patrones tan sólo como un contrato de prestación de servicios.

La Constitución de 1857, no consagraba las Garantías Sociales que conocemos en la actualidad, se limitaba a establecer las Garantías Individuales, por lo tanto, los conflictos laborales eran resueltos por Tribunales de Derecho Privado. Para la impartición de justicia en este rubro, los factores de la producción comparecían únicamente como partes ante los órganos jurisdiccionales.

Establecido el Imperio de Maximiliano, se creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas y una Ley sobre los Trabajadores. Se restableció la jornada de sol a sol, con dos horas de descanso; se impusieron como descanso obligatorio los domingos y días feriados, se prohibió que las deudas de los padres pasaran a los hijos. Estas leyes quedaron inoperantes al desaparecer el Imperio.

Durante el Porfiriato, la creciente industria propició el surgimiento de una clase de trabajadores asalariados. Los campesinos se convirtieron en mano de obra para las haciendas, quedando en dos categorías por lo menos: unos eran los peones acasillados, que vivían en la hacienda, satisfaciendo sus necesidades en la tienda de raya, consistente en venta de productos de consumo a cuenta de salarios y que comúnmente no podían abandonar su trabajo. Otros eran los que, sin pertenecer a ninguna hacienda, ofrecían su trabajo temporalmente, cuando eran requeridos para labores específicas como la cosecha de algún producto. Estos trabajadores eran enganchados por personas en los pueblos y eran llevados a las haciendas o fincas cuando se les necesitaba.²⁷

²⁷ Cfr. *Ibidem*. Pág. 166.

Los grupos obreros nunca dejaron de manifestar su inconformidad con respecto a los abusos patronales y ejercitaron la huelga, aunque se negara ese derecho. Fueron muchas las huelgas en el porfiriato, entre ellas las ocurridas en la industria textil, tanto de Puebla y Veracruz como de México.

La huelga de 1906 de la empresa Cananea Consolidated Cooper Co. y la de las fábricas textiles de Río Blanco y Orizaba, Veracruz. En la primera destacaron como líderes Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón entre otros. La propaganda ejercida por los anarquistas había hecho a los mineros y empleados conscientes de los derechos a que podían aspirar, mismos que se les fueron negados por los patronos. Cuando estalló la huelga sobrevino la represión y los principales líderes fueron enviados a purgar sentencia a la Cárcel de San Juan de Ulúa.

La serie de huelgas de Río Blanco y Orizaba, desencadenaron una represión sangrienta contra toda la población fabril, la cual resistió con heroísmo la fuerte represión a que se le sometió.

Las presiones no fueron en vano, ya que el propio Porfirio Díaz admitió la necesidad de que hubiera una legislación sobre el trabajo. Esta apertura se manifestó en leyes locales en Nuevo León y en el Estado de México.

Al respecto, el catedrático Ricardo Soto, nos refiere lo siguiente:

"Durante los largos años del gobierno de Porfirio Díaz, escasos avances se lograron para mejorar la suerte de los asalariados, entre los cuáles puede mencionarse el laudo emitido por el citado Presidente de la República, el 5 de enero de 1907, con ocasión de una huelga textil que comenzó en la ciudad de Puebla y se extendió luego por toda la República.

En dicho laudo se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patrones el buen trato hacia los trabajadores y la elaboración de proyectos para mejorar sus salarios prohibiéndose, además, la contratación de los trabajadores menores de siete años, etcétera”²⁸.

A pesar de que la conciliación, no tuvo antecedente con el porfiriato, debido a que tuvo mucha relevancia, esta época fue muy importante en nuestro país, ya que durante la misma se dio el derecho de huelga y con ello se dio el nacimiento de la conciliación a gran escala, es decir, se dio una conciliación entre el patrón y los trabajadores, los cuales negociaban mejores condiciones de trabajo.

Lo anterior nos señala los antecedentes más cercanos a nuestra legislación laboral; pero para que se gestara en su totalidad, tuvieron que ocurrir diversos acontecimientos, entre ellos la revolución mexicana de 1910.

Gracias a las diversas luchas sociales, derivadas entre otras cosas de las huelgas realizadas en diversas partes de nuestro país, es como surge un sentimiento de justicia social, que da origen a la creación de un artículo especial en nuestra Constitución; el artículo 123.

2. Creación de los Tribunales Laborales

En el presente apartado se entrará al estudio de la creación de los tribunales laborales, derivado de que, para poder abordar a la conciliación como una solución eficaz de conflictos laborales, se tiene que estudiar en primer término la creación del lugar en donde se ventilan los conflictos laborales, siendo estos los tribunales laborales.

²⁸SOTO, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décimo segunda edición. Esfinge. México, 1980. Pág. 133.

Después de la caída de la dictadura, los trabajadores con el fin de reivindicarse económica y políticamente habían comenzado a efectuar manifestaciones públicas durante los meses de julio y agosto de 1911, tales como actos de protesta y suspensión de labores en distintos ramos. En el Distrito Federal, el 4 de julio de 1911, estalló la huelga de los trabajadores de la fábrica de papel San Rafael; se formó un comité para impedir la nacionalización de los ferrocarriles; en Veracruz estalló la huelga de la Compañía Mexicana de Navegación; en Orizaba fueron cerradas las fábricas y en Tampico los alijadores hicieron lo mismo.

La entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, a causa de los acontecimientos se vio obligada a iniciar estudios de las causas que originaban los conflictos para tomar las medidas pertinentes.

La solución que encontró la Secretaría, fue la de crear una oficina denominada Departamento del Trabajo que dependiera de ella.

El 22 de septiembre de 1911 se envió a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto que establecía el Departamento del Trabajo. La exposición de motivos hacía referencia a la precaria condición económica de los trabajadores en las industrias y haciendas; a la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y los menores, a la insalubridad y peligro en las labores y al problema de los emigrantes a los Estados Unidos para trabajar como braceros.

El 30 de octubre de 1911 se iniciaron los debates que concluyeron con la aprobación y creación del Departamento del Trabajo, el 18 de diciembre de 1911 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y el 21 de enero de 1912 los Licenciados Antonio Ramos Pedrueza y Adalberto A. Esteva, tomaron posesión respectivamente como Jefe y Subjefe del Departamento del Trabajo, iniciándose así las labores de la Dependencia.

El texto del decreto que creó el Departamento del Trabajo que es considerado como el primer antecedente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en su artículo 2º, expresaba lo siguiente:

Artículo 2º. "El Departamento del Trabajo está encargado de:

I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República;

II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;

III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a sus localidades a donde fueren contratados;

IV. Procurar el arreglo equitativo los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados"²⁹.

Ulterior a la creación del Departamento del Trabajo, en algunos Estados de la República hubo varias tentativas de creación de tribunales del trabajo, entre las cuales es menester mencionar las siguientes:

La primera es un proyecto de ley con fecha 17 de septiembre de 1913, presentado a la Cámara de Diputados. En él, se proponía la existencia de organismos formados en cada Estado y rama industrial o giro, a los que se les denominará Junta y tendrían facultades como las de fijar salarios mínimos y resolver las diferencias que se suscitaren entre principales y trabajadores.

²⁹ Cit por REMOLINA ROÑEQUI, Felipe. Evolución de las Instituciones del Trabajo en México. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1976. Pág. 157.

Posteriormente el Decreto número 11 promulgado por el General Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, publicado el 29 de octubre de 1914, en el cual se determinaba el establecimiento de Juntas de Administración Civil y cuya finalidad sería la de dirimir las controversias entre patronos y obreros. Este decreto se promulgó el 19 de octubre de 1914.

Aunque este antecedente constituye el primero en vigor no determinó el procedimiento a seguir ante dichas Juntas.

El 28 de enero de 1915 la Sección de Legislación Social hizo un proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencias, éstas se establecerían en el Distrito Federal y las Entidades Federativas para cada giro o industria.

Las Juntas podían fijar los salarios mínimos, vigilar el exacto cumplimiento de la Ley, recibir quejas de trabajadores y servir de árbitros.

Por último, el Decreto 302 por el cual el 15 de diciembre de 1915, en el Diario Oficial del Estado de Yucatán se publicó la Ley del Trabajo, que en su capítulo segundo designaba a la conciliación y al arbitraje como obligatorios. Su labor consistía en lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo.

La conciliación se encomendaba a una Junta de Conciliación integrada por dos representantes obreros y dos patronales con sus respectivos suplentes. En tanto que el arbitraje se encomendaba a un tribunal que se integraba con un representante obrero, un patronal y otro designado por las Juntas con calidad de Juez Presidente. Además se contaba con un secretario, un escribano y un cuerpo de inspectores que informaban la situación de la industria y tenía facultad de recibir demandas poniéndolas en conocimiento de las propias Juntas.

Dos disposiciones más previeron en su texto la existencia de los Tribunales de Trabajo:

- La Ley de Manuel Aguirre Berlanga, estableció en el Estado de Jalisco las Juntas Municipales Mineras, Agrícolas e Industriales; y
- La Ley del Trabajo de Martín Triana, que no hizo otra cosa que copiar, salvo pequeños detalles, la integración, organización y función de las autoridades jurisdiccionales del trabajo, bajo la misma designación de Juntas Municipales Agrícolas, Mineras e Industriales, que las de la Ley Berlanga.

A partir de 1917 el progreso económico, social y político de México, pudo palpase a través de la promulgación de la primera declaración de derechos sociales en el mundo al consagrar en su Constitución, las Garantías y derechos de la clase trabajadora.

Como fruto de la Revolución Social y nacionalista iniciada en 1910, se consolidó en 1917 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el deseo de la clase trabajadora consistente en la inclusión del Título Sexto, denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social", desarrollado en el artículo 123, que señala cual debe ser la jornada máxima de trabajo; un salario mínimo, de acuerdo con las necesidades de cada región; derecho de asociación y de huelga prestaciones médicas y sociales para los obreros entre los cuales se encuentra la indemnización por accidentes. De este modo el trabajador se halla protegido legalmente, y puede así desempeñar su labor dentro de un régimen de justicia social.

Es en la fracción XX del precepto mencionado, donde se constituyó el primer Tribunal del Trabajo, cuyo texto original no ha sido cambiado y que expresa lo siguiente:

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

Más tarde, las Entidades Federativas elaboraron legislaciones laborales, que ocasionaron problemas de competencia e interpretación de algunas ramas que por su importancia trascendían el ámbito geográfico, en especial la huelga de los trabajadores ferrocarrileros del Istmo. Todo eso ocasionó que las autoridades se decidieran a crear los Tribunales del Trabajo con jurisdicción para conocer de los conflictos del orden federal.

Las Comisiones del Trabajo del Senado consideraron que era indispensable la creación de estas Juntas, por estimar la urgencia de crear un órgano que conociera de los conflictos del trabajo de carácter federal.

Se facultó al Ejecutivo para que procediera a organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Regionales de Conciliación, dependientes de la misma, como también para expedir el Reglamento que normara su funcionamiento.

Las disposiciones de la Ley, comenzaron a ser aplicables por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en las zonas federales, en los conflictos de las industrias con competencia federal, en los problemas de trabajo que abarcan dos o más Estados o un Estado y las Zonas Federales y en los conflictos que se derivaran de contratos de trabajo que tuvieran como objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a la vez en un Estado y en otros de la República.

Aunado a esto, el Senado resolvió que las Juntas Federales de la Conciliación y Arbitraje debían ser motivo de una ley especial y no formar parte de la reglamentación del artículo 123.

Podemos decir que la comisión se dedicó a realizar varios estudios antes de decidirse el 17 de septiembre de 1927 a expedir un Decreto que creaba las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, que después cristalizaron definitivamente en lo que hoy es nuestra Ley Federal del Trabajo, esto debido a la existencia de conflictos federales.

La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, obedeció a las necesidades urgentes de definir situaciones jurisdiccionales que en materia laboral presentaban algunos sectores de la industria nacional y cuya actividad se desenvolvía en el ámbito federal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sufrido, al paso de los años reestructuraciones técnico-administrativas para satisfacer las cuestiones legales que le exigen sus funciones y actividades.

Las Juntas han coadyuvado a la realización de los fines de la justicia laboral, ya que el decreto de su creación acertadamente especifica su competencia para asuntos considerados de sumo interés para la Federación.

La trayectoria histórica de los Tribunales Laborales, demostró que los mismos han resuelto los conflictos de su competencia y que han avanzado a la par con el desarrollo de la Industria de la Nación.

3. Evolución de las Juntas de Conciliación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Una vez analizado el punto concerniente a la creación de los tribunales laborales se entrará a la evolución de las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para así entender el antecedente que tuvieron para poder llegar a ser lo que en este momento son.

Consecuente al triunfo de la revolución mexicana, el primero de diciembre de 1916, comenzó a sesionar un congreso para elaborar una nueva Constitución de la República en la ciudad de Querétaro. Formaron el Congreso diputados pertenecientes al grupo revolucionario triunfador.

Para cumplir con los propósitos revolucionarios, los constituyentes pusieron especial atención en aquellos artículos que se referían a las actividades prioritarias, entre ellas las de la propiedad de la tierra y el trabajo. Con respecto al segundo se presentó el texto del artículo 123, en el cual se reconocían diversos derechos de los trabajadores así como ciertas prerrogativas de los patrones; se estipuló así mismo, que el Estado serviría de mediador.

Entre los derechos, los obreros tenían el de huelga y los patrones el del paro; los obreros tendrían salario mínimo, jornada máxima de trabajo, prestaciones, indemnizaciones, derechos de asociación (éste para ambas partes) y especial protección para la mujer.

El Estado además de la obligación que le corresponde de hacer cumplir las leyes, serviría de conciliador entre las partes obrera y patronal, y proporcionaría su arbitraje en los casos de antagonismo. Esto sería a través de los dispositivos legales propios para tal menester.

A partir del primero de mayo 1917, nacieron de manera definitiva las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Desde julio de 1917, las Entidades Federativas comenzaron a dictar preceptos que establecían tribunales y autoridades del trabajo que según su criterio serían competentes. Tales disposiciones reglamentarias del artículo 123, expedidas por las Entidades Federativas se dieron sin control alguno y sin un criterio unificado, lo que traería consecuencias. Esto duró de julio de 1917 a enero de 1929.

Aunque la constitución de 1917 facultaba a los gobiernos estatales a legislar en materia de trabajo, éstos lo hicieron en forma discordante y como consecuencia de ello en industrias que por su importancia trascendían al orden federal.

Al tratar de solucionar sus asuntos, se encontraron con concurrencia de leyes por base en disposiciones legales y puntos de vista jurídicos diferentes, perdiéndose la unidad de la legislación industrial; esto orilló a que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, enviara a los Gobiernos Estatales entre 1926 y 1927, tres circulares relativas a la Industria Ferrocarrilera, Minera, Petrolera y Textil, respectivamente y según las cuales todos los conflictos obrero-patronales, que surgieran en las mismas, serían conocidos y resueltos por el Departamento de Trabajo de la mencionada Secretaría.

El 17 de septiembre de 1927, el entonces Presidente de la República Plutarco Elías Calles, en virtud de que las disposiciones dictadas por los Gobiernos Estatales cumplían satisfactoriamente su cometido, firmó un Decreto por el que se creaba la Junta Federal de Conciliación el 23 de septiembre del mismo año, como quedó establecido en el apartado anterior.

El Decreto fue atacado de inconstitucional en la sesión del día 16 de diciembre de 1927, ya que, el artículo 73 de la Constitución General de la

República determinaba las facultades del Poder legislativo, así como el 89 de la misma, las del ejecutivo.

En ninguno de los preceptos se daba capacidad a los poderes mencionados para legislar en materia de trabajo, mientras que el artículo 123 expresamente hablaba de que cada región se debería legislar conforme a las necesidades de las mismas.

Como consecuencia de lo anterior, el 6 de julio de 1929, se publicaron varias reformas a la Constitución General de la República; en efecto, se reformó la fracción XXXIX del artículo 123 y segundo transitorio de la Carta Magna.

Así fue como quedó facultado el Congreso de la Unión para legislar de manera exclusiva en materia de trabajo. Sobre esa base se regularizó tanto el funcionamiento como la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después de publicado el reglamento de la misma, el Departamento del Trabajo informó que, con objeto de hacer más fácil y efectiva la solución de los problemas de trabajo que surgieran en los Estados, y cuyo conocimiento se considera de la exclusiva competencia de la Federación, así como para evitar gastos en el presupuesto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, no se integrarían Juntas Regionales Permanentes de Conciliación en las Entidades Federativas, sino que éstas se constituirían en cada ocasión en que fueran necesarias.

La Junta Accidental así constituida, procuraría realizar las primeras diligencias y buscaría conciliar los intereses de ambas partes. Si no llegaba a ningún acuerdo se enviaría lo actuado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ésta fallara en última instancia.

Una vez terminadas las labores de las Juntas Regionales de Conciliación, ya sea con el arreglo de las dificultades o con el envío a Conciliación y Arbitraje, se declararían disueltas la Junta y no volvería a reunirse en esa misma Ciudad sino hasta que surgiera un nuevo conflicto. A esas Juntas se les denominó ***Juntas Accidentales de Conciliación***.

Cumpliendo con lo previsto por el artículo primero, fracción segunda del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 12 de febrero de 1928, la Secretaría dio a conocer la creación de 14 Juntas Federales Permanentes de Conciliación, las cuales comenzaron a funcionar a partir del 28 de abril del mismo año.

Con las reformas de la Carta Magna expedidas por el Presidente Emilio Portes Gil en las que modificaba la fracción X del artículo 73 y la fracción XXXIX de 123, en las que facultaba al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, se cimentaron las bases para la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28 del mismo mes y año.

En dicha Ley se establecieron Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje, Juntas Municipales de Conciliación, Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Permanentes de Conciliación.

Antes de entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo, existían cinco grupos especiales, que conocían de los siguientes asuntos respectivamente:

- Los que surgieran en zonas federales;

- Los que suscitarán en las industrias y negociaciones cuya explotación o establecimiento se hallaban sujetos a contrato o concesión federal;
- Los que comprendieran dos o más Entidades, o un Estado y zona Federal;
- Los derivados de contrato de trabajo que tuvieran por objeto la prestación de labores continuas y de la misma naturaleza en distintos Estado de la República;
- En los casos que por convenio escrito de la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores de la misma, se hubiere aceptado expresamente la jurisdicción del Gobierno Federal.

Ya cuando estaba en vigor la Ley de 1931, se creó el Grupo Especial número 6 para la materia textil, esto fue en el año de 1933. En enero de 1936 se integró el Grupo Especial número 7, dedicado a asuntos de la Industria Petrolera y Transportes, ya fueran aéreos o terrestres de jurisdicción federal.

En el año de 1944 se crearon otros siete grupos especiales, numerados del 8 al 14, cuya competencia se conserva con algunas variantes.

En 1975 se creó la Junta Especial número 15 para la Industria Automotriz, Química Farmacéutica, Celulosa y Papel; de igual manera se creó la número 16 para la Industria del Aceite, Grasa Vegetales, Alimentos Enlatados, Envasados y Empacados así como Embotelladoras y Enlatadoras de Bebidas.

Es importante destacar, que al entrar en vigor la segunda Ley Federal del Trabajo, esto es en 1970, se decidió sustituir la designación de **Grupos** por el de **Juntas Especiales**.

En octubre de 1980 se dio la creación de la Junta número 14 Bis, que se encargaría de conocer y resolver los asuntos relativos a las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley.

Retornando nuevamente a la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo expedida el 23 de diciembre de 1969, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, resaltaremos que, constituyó un paso importante en la historia de las Juntas en México.

Con la nueva ley se suprimieron las Juntas Municipales y se convirtieron a las Juntas Centrales, en Locales de Conciliación y Arbitraje y se crearon las Juntas Permanentes y Accidentales Federales y Locales de Conciliación.

A finales del sexenio de Luis Echeverría, el 2 de julio de 1976, se reformó el artículo 606 de la mencionada ley y se instrumentó la posibilidad de crear Juntas Especiales Federales de Conciliación y Arbitraje, fuera de la capital de la República.

Por una reforma más publicada el 9 de enero de 1978, se incorporaron a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional Apartado A, nuevas actividades industriales y se incluyeron las materias de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene en la competencia exclusiva de las autoridades federales.

Es de gran significación, señalar que desde 1960, el artículo 123 se dividió en Apartado A y Apartado B; el segundo se encargó desde entonces, de la regulación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito

Federal y sus Trabajadores. Al respecto, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, nos señalan lo siguiente:

"Decreto de 21 de octubre de 1960, Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, en vigor el día siguiente de su publicación. En el citado Diario se creó el apartado "B", integrado con XIV fracciones, y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado A."³⁰

Las Juntas de Conciliación, como ya quedó establecido, fueron creadas a la par que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero no fueron debidamente legisladas, lo que ocasionó severos problemas en la práctica.

4. Panorama Histórico de la Conciliación

La conciliación, entendida como solución amigable de los litigios, tendiente a evitar o terminar el proceso, ha de ser tan antigua como el proceso mismo, debemos admitir que desde su instauración, los litigantes conscientes de ello, buscarían los medios para evitar el proceso, acudiendo a la conciliación, esta a pesar de lo que etimológicamente pueda desprenderse, no implica por sí la no intervención de un tercero; los terceros pueden intervenir en ella. Aunque la conciliación se logra siempre por obra de las partes, no por obra de dichos terceros, los cuales, en el mejor de los casos se limitan a proponer una solución. El elemento decisivo de la conciliación es la voluntad de las partes.

En los casos en que interviene un tercero hay que distinguir entre mediación y conciliación. En la primera, el tercero no solo intenta acercar a las

³⁰ Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Octagésima Sexta edición. Porrúa. México. 2005. Pág. 17.

partes, sino que asume la dirección de las negociaciones, haciendo proposiciones que las partes pueden o no aceptar mientras que el conciliador se limita a aproximar a las partes, pero sin proponer solución concreta al litigio.

A la conciliación también la debemos entender como la comparecencia, obligatoria o facultativa de las partes ante una Autoridad Estatal, para que en su presencia traten de solucionar amistosamente el conflicto de intereses que las separa.

Vicente Caravantes y Scamuzzi, citados por Juan Momtero Aroca, en bosquejo histórico de la Conciliación hasta la Ley de enjuiciamiento civil de 1853, encuentran el antecedente de la Conciliación en las Leyes de las Doce Tablas.

Levy-Bruhl, citado por el mismo autor, para Levy en los textos citados se distinguen dos hipótesis: “en la primera, las partes se han puesto de acuerdo sobre el lugar del proceso; en la segunda, no ha sido concluido acuerdo alguno. Si se ha logrado el acuerdo el proceso podrá realizarse en el lugar designado, si no se ha logrado, la audiencia tendrá lugar en el comitium o en el forum, lugares de Roma, centro de la vida social; se prevé, pues, únicamente acuerdo sobre el lugar donde va a realizarse el proceso”.³¹

Para otros autores el acuerdo no se refiere al lugar del proceso, sino al fondo mismo del litigio y la palabra Oratio designa la ratificación del convenio realizada por el magistrado. En el caso de que las partes no hubiesen

Para otros autores el acuerdo no se refiere al lugar del proceso, sino al fondo mismo del litigio y la palabra Oratio designa la ratificación del convenio

³¹ Cit por BLASCO SEGURA, Benjamín y Rafael L. Alcantara Carrillo. Derecho Procesal Laboral. Libros Portico. España, 1979. Pág. 137-138.

realizada por el magistrado. En el caso de que las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo cuando se dirigían al magistrado, el procedimiento se iniciaría en el comicio, o en el foro, antes del medio día.

Nosotros vamos a aceptar la primera interpretación porque nos parece más conforme con el contexto de la tabla I, no puede hablarse de antecedente de la conciliación. Si admitimos la segunda interpretación, no podemos desconocer cierta semejanza, pues aunque el convenio no se logra ante el magistrado, el cuál no interviene en la formación del mismo, sí interviene en su ratificación.

No se halla antecedente alguno en nuestros grandes textos legales. Se ha pretendido encontrar su origen en los ***pacis adsertores*** mandaderos de paz de Fuero Juzgo, pero estos Jueces de Paz eran nombrados por el Rey para procurar la avenencia en algún asunto determinado, no teniendo carácter permanente. Así se desprende del Libro II, título I, Ley XV: “más aquellos que son mandaderos de paz, no deben iudgar nen gun pleyto si non guantol mandare el Rey. Y el mandadero de paz es aquel a quien envía el Rey solamente por meter paz entre las partes.”³²

Por otra parte, el propio Fuero Juzgo prohíbe la transacción de los pleitos después de comenzados, estableciendo que en el caso de avenencia, debe pechar cada uno al rey tanto quanto era la demanda, “o si alguna de las partes non oviere de que la pague, reciba cien azotes. Y el izez non finque por ende que non acabe el pleyto. La prohibición, contenida en el libro II, Título II Ley V es el inmediato antecedente de la ley V, título VII, libro I, del Fuero Real, y Ley XIX, Título 1, de la partida VII.”³³

³² Idem.

³³ BLASCO SEGURA, Benjamín y Rafael L. Alcantara Carrillo. Op cit. Págs. 861-862.

Al mismo tiempo el Fuero Juzgo se refiere a los árbitros (libro II, título 1, ley XIII), como escalón inmediato a la gran importancia Legislativa que las partidas iban a conocer a los jueces avenidores o de avenencia.

La conciliación no nace en España con la Constitución de 1812, no es una conquista de las ideas liberales y filantrópicas difundidas por la filosofía moderna, lo cierto es que sí la generalizó y la estableció por primera vez en nuestro derecho como actividad previa de carácter obligatorio, para todo tipo de procesos. La introducción de la conciliación se realizó sin discusión.

En el discurso preliminar de la Constitución de 19 de marzo de 1812 leído en las cortes para presentar a la comisión el proyecto de Constitución, no se destacó la importancia del paso que se estaba dando, limitándose a aludirla como conveniente para prevenir la multiplicación de los pleitos sin causa suficiente.

La Constitución regulaba el juicio de conciliación en los artículos 282 a 284, dentro del capítulo II, de la administración de justicia en lo civil, del título V de los tribunales y de la administración de justicia en lo civil y criminal, sentando el principio de que sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación, no se entablará pleito alguno (artículo 284), que se refiere a negocios civiles y a causa por injurias; se conocía la competencia para conocer la conciliación a los alcaldes constitucionales de los pueblos (artículo 282), ante los cuáles habían de comparecer las partes acompañadas por dos hombres buenos nombrados uno por cada una de ellas, el alcalde, después de oír las razones de demandante y demandado y el dictamen de los hombres buenos, dictaría la providencia que le parezca más propia para el fin de terminar el litigio sin más progresos, como se terminará en efecto si las partes se aquietan con esta decisión extrajudicial (artículo 283).³⁴

³⁴ Cfr. *Ibidem*. Págs. 870-871.

Posteriormente en 1834, la idea de la conciliación va a triunfar; esto no significó una vuelta a los principios inspiradores de la Constitución de Cádiz, ni va a aportar nada a la conciliación, sino se dice triunfar porque se trata de una convocatoria de cortes realizada conforme a las partidas y a la nueva recopilación. Pero el ideario liberal estaba nuevamente en marcha. La Reyna Gobernadora promulga el Real Decreto de 26 de Septiembre de 1835, por el que aprueba el reglamento provisional para la administración de Justicia en lo respectivo a la real Jurisdicción ordinaria que en su capítulo II de los jueces y juicios de paz o actos de conciliación y de los alcaldes de los pueblos como jueces ordinarios, sección 1, jueces y juicios de paz, artículos 21 a 30, y a pesar de la terminología empleada instaaura, ahora y ya definitivamente, el juicio de conciliación, recogiendo la legislación liberal derogada.

La Constitución de 1837, no hace referencia a la conciliación; se estimó que una Constitución debe contener únicamente la división y forma de los poderes del Estado, y la consignación de los derechos políticos y de los que sirviendo de garantía a los civiles, deben ser respetados por aquellos. La ley de enjuiciamiento civil de 1855 y las disposiciones de rango Constitucional no hacen referencia a la Conciliación.

Sin embargo, se tiene la necesidad del juicio de conciliación. El principio general de la obligatoriedad de la Conciliación fue establecido en el artículo 284 de la Constitución de 1812 y reiterado en el artículo 21 del reglamento del 26 de Septiembre de 1835, pero así como aquella no contenía excepción alguna y sólo aparecen en la ley de 1821, el reglamento establecía la regla general y los procesos exceptuados. Así el principio en vigor establecía que en todos los procesos tanto declarativos como ejecutivos, siempre que el asunto sobre el

que versaran fuera susceptible de transacción, había de haber precedido el juicio de conciliación, sin cuyo requisito no podía entablarse demanda alguna.³⁵

En esta forma nos damos cuenta que el derecho, práctica el acto de conciliación desde su aparición; además es un método de ayuda para las partes que se encuentran en conflicto mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones justas para las partes.

Después de haber hecho una breve reseña de la conciliación en Roma y en el derecho Español, ahora nos referiremos a la conciliación en el derecho obrero, el cuál hizo de la conciliación y del arbitraje una función permanente del Estado, otorgando a los órganos públicos correspondientes las facultades necesarias para conciliar los conflictos de trabajo y, en caso de que no funcionara la conciliación se recurrirá al arbitraje.

La permanencia de las Instituciones de conciliación y arbitraje se logra a partir del momento en que los conflictos entre obreros y patronos se generalizan y abarcan sectores de población cada día más extensos, circunstancias que determinan el que sus consecuencias sean más graves, tanto para las partes como para la sociedad en general.

La seriedad de las controversias, la delicadeza de sus efectos, los grandes trastornos que producen en la economía de los pueblos, hicieron que el estado tomara a su cargo, en forma definitiva la función de conciliar, y la de intentar la solución de los conflictos de trabajo, mediante el arbitraje.³⁶

³⁵ Cfr. Ibidem. Págs. 889-890.

³⁶ Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. La Conciliación en las relaciones Obrero Patronales, Guía del Conciliador. México, 1990. Pág. 3.

En mayo de 1915, el Gobernador revolucionario Salvador Alvarado decreto en Yucatán, el establecimiento de un consejo de conciliación y comité de arbitraje, para como su nombre lo indica, intervenga como tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo. Asimismo, en diciembre del mismo año promulgó la ley del trabajo para el Estado de Yucatán, en cuyo artículo 25 refiere:

“Para resolver las dificultades entre patrones y trabajadores se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de para el Arbitraje se encargaron de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo; teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.”³⁷

Esta organización en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la más justa para ambas partes, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de las dos partes.

Después Cándido Aguilar expidió en enero de 1917, la Ley de Veracruz, que propició el establecimiento de Juntas Municipales, exclusivamente de Conciliación y Arbitraje, esta última con facultades imperativas para resolver todo tipo de controversias laborales, individuales y colectivas, mediante laudos o sentencias (artículo 178), la que debía considerarse como un tribunal de derecho ya que los miembros que la integraban decidían conforme a su conciencia y equidad, pero sin que señalara un proceso de ejecución de tales resoluciones.³⁸

³⁷ REYNA MUÑOZ, Manuel. El Arbitraje Estatal, alegatos. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. México 1986. Pág. 51.

³⁸ Cfr. Idem.

Estas primeras Juntas de Conciliación carecieron de criterio definitivo en los fallos entre el Capital y el Trabajo. Como ya hemos mencionado en orden histórico y dentro del ámbito del trabajo, la Conciliación es una Institución que se utilizó desde que se tuvo conciencia de que en lo social había surgido una nueva clase de conflictos entre el capital y el trabajo que el derecho común, resultaba incapaz de resolver. En México, tenemos como antecedente, el consejo de conciliación y el tribunal de arbitraje ya mencionados.

En el orden constitucional, el proyecto del Artículo 123, decía:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.”³⁹

Al ser aprobado, únicamente se cambia la palabra **consejo** por la de **Junta**. Inmediatamente después del año de 1917, las demás legislaturas locales, incluyendo al Congreso Federal en lo que toca al Distrito Federal en las leyes reglamentarias crearon en sus respectivas circunscripciones territoriales, Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo.

5. Evolución de la Conciliación como Etapa Procesal hasta las Reformas de 1980

³⁹ TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1987. Décimo cuarta Edición. Porrúa. México. 1987. Pág. 872.

Las reformas a la fracción X, del artículo 73 la cual otorga facultades al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo, y al preámbulo del 123 Constitucionales de 1929, unificó la legislación obrera y en 1931, fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo. El entonces Presidente Constitucional Portes Gil quién envió al poder legislativo un proyecto de Código Federal del Trabajo, pero no fue sino hasta dos años después que la Cámara de Industria, Comercio y trabajo, redactó un nuevo proyecto que le quitó el nombre de Código sustituyéndolo por el de Ley, el cuál fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, la ley estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

En ambas, es decir, la de 1929 y 1931 se consigna que la aplicación de las Leyes y demás normas sobre el trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones, además de otras Autoridades, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. “La función conciliadora debe realizarse en los conflictos individuales y colectivos y debe ser una etapa imprescindible del proceso cuyos resultados dependen de su realización y la dedicación que respecto a ella, tengan las Juntas.”⁴⁰

Cabe destacar que la reglamentación de 1931 garantiza tan sólo un mínimo de derechos que el Estado se considera obligado a proteger, en beneficio de las clases trabajadoras.

En un principio, el Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales del trabajo por lo que no estableció una verdadera Jurisdicción para resolver las controversias, las estableció como organismos de carácter administrativos, desprovistas de

⁴⁰ STAFFORINI R. Eduardo. Derecho Procesal del Trabajo. Omeba editores-libreros. Argentina. 1946. Págs. 21.

imperio para ejecutar sus propios laudos, destinados a prevenir los conflictos y a proponer soluciones para ellos.

Ya en la Ley de 1931, las partes estaban obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que hacían efectivos sus laudos, usando la fuerza pública en caso de resistencia.

Enfocándonos ya en la parte procesal de la Ley de 1931, en el título noveno de la misma se reguló el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje comprendiendo de los artículos 940 al 648 inclusive, dividiéndose en VIII capítulos, estipulándose en el capítulo III la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (artículos 500 al 510). Ya que dentro de las reglas generales del procedimiento en la Ley de 1931, ante las Juntas Centrales, las cuáles se pueden considerar como el antecedente de las actuales Juntas Locales y que conocían únicamente de los asuntos relativos al Municipio de su residencia y ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cuál ejercía jurisdicción en Empresas o Industrias de concesión Federal o que desarrollarán actividades total o parcialmente en zonas Federales, se contempla la celebración de una primera Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. En la cuál a la comparecencia del demandado se le obligaba a contestar en ese acto, en el caso de que el demandado no compareciera a esta, se debía señalar una audiencia de esta misma naturaleza, con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, en el caso de no comparecer en esta segunda ocasión.

El acto conciliatorio en el proceso laboral es de suma importancia por la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Según la Ley Federal del Trabajo de 1931:

Artículo 512, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, si no hay avenencia entre las partes, la junta procurará avenirlas, como un componedor amigable y para el efecto el presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes propondrá la solución que a su juicio sea propio para determinar el litigio demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones.

“La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.”⁴¹

Después de este largo período de vigencia de la primera Ley Federal del Trabajo, en el que al final del mismo surgen dos grandes crisis, precisamente en el mandato presidencial de Gustavo Díaz Ordáz (1964-1970), a la luz de viejas inquietudes sociales, basado en un problema laboral en los centros hospitalarios, logrando una solución a través de presiones carcelarias y despidos; y el segundo de ellos con el movimiento de huelga estudiantil, reprimida con una crueldad sin par en la historia, cuando el tradicional respeto por el Presidente se había perdido, y que por la fuerza se trato de recuperar, con una muestra disfrazada de apoyo al régimen gubernamental el hoy extinto representante de la C.T.M.; quién entonces manifestó que ha luchado contra la violencia como solución para contrarrestar el movimiento estudiantil a través de controvertir con ellos en cualquier terreno, siempre y cuando ellos no traten de lesionar la estructura sindical, ni romper la disciplina o afectar derechos de los trabajadores a través de la violencia .

La Ley del 1º de mayo de 1970, se ha dicho que fue el premio como consecuencia del discurso pronunciado por Fidel Velásquez, por la lealtad que

⁴¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 133.

mostró el movimiento obrero por su pasividad en los sucesos de 1968, esto se deduce por la cercanía de los acontecimientos de Tlatelolco a la presentación de la iniciativa de ley ante las Cámaras, que fue precisamente en diciembre de 1968.

Esta nueva Ley que entro en vigor el primero de mayo de 1970, y que en cuanto a su parte subjetiva establece prestaciones superiores a las de la Ley de 1931, perfeccionando la técnica legislativa, siguiendo conceptos tales como el de que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico, que procure, el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores hasta donde las condiciones de la Industria lo permitan.

Fue en base a estos principios y como consecuencia de los acontecimientos narrados anteriormente, sin imputar a ciencia cierta si se trata de un favor ganado por el líder Cetemista, que se llegó a la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

“Tanto en las autoridades del trabajo como en las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intento superar ciertos vicios que la practica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.”⁴²

Por lo que hace a la conciliación, para lograr el principio procesal de la concentración en el procedimiento ordinario se estableció una audiencia única de conciliación demanda y excepciones y no dos como en la ley anterior, con el

⁴² GARCIA ABELLÁN, Juan. Derecho de los conflictos colectivos de trabajo. Instituto de Estudios Políticos de Madrid. España. 1969. Pág. 134.

apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, de no acudir a esta audiencia.

“La Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia; la Junta tiene la obligación de legal de procurar avenirlas como componedoras amigables y para el efecto la junta exhortará a las partes (artículo 753, fracción primera y 748, fracción III), para que procuren un arreglo conciliatorio; el auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para determinar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.”⁴³

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo fue importante y señaló caminos que diez años después, en una acción sorprendente por su vigor se siguieron con paso enérgico. No necesariamente aceptable.

En el aspecto doctrinal y práctico es de considerar que la función conciliadora tiene una importancia sobresaliente que no debe desatenderse pero implantada en el sistema legal es obligatoria.

En las dos legislaciones Federales, la conciliación abarca, se ha dicho, tanto en los conflictos individuales y colectivos podía realizarse en los primeros por las juntas municipales y federales de conciliación y central, así como Federal de Conciliación y Arbitraje, según la denominación planteada por el código de 1931, o actualmente en las Locales de Conciliación y Arbitraje y Federal de Conciliación y Arbitraje los nombres empleados por la ley vigente.

⁴³ Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Comentarios y Jurisprudencia. Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 1970. Págs. 336-338.

Respecto de los segundos, la conciliación atañe a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, locales o federal.

Como es de verse, la conciliación ha sido admitida con carácter obligatorio y debidamente reglamentada su realización. Antes de que se inicie el arbitraje, es decir, con anterioridad a que principie procesalmente la contienda, las Juntas procederán, después de especular los puntos de los interesados, a proponer las soluciones que a su juicio sea propia para determinar el posible litigio, demostrándoles la justicia y equidad de las proposiciones que se hagan en vista de sus respectivas alegaciones.

No obstante la claridad que el legislador le dio a la función conciliadora, lo cierto es que ella, en la práctica, ha aparecido ociosa, a grado tal que originalmente, se fijaba una audiencia especial para la misma y con las reformas de 1955, quedó enlazada con la demanda y excepciones, convirtiéndose en un trámite, que en contra del ánimo que pueda llevar el trabajador para conciliarse, ello no es posible por la indiferencia al respecto de la junta y la determinación común de los abogados del patrón que por justificar honorarios o por vanidad profesional pasan por alto esa instancia .

La actitud ha predominado en razón de que la Ley de 1931 y mas la de 1970, hicieron imposible la conciliación. En efecto, el artículo 512 de la primera, dispuso que el día y hora señalada para la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador, comparecerían ante la Junta personalmente, o por medio de representantes, determina la ineffectividad conciliatoria a pesar de que el mismo ordenamiento en el artículo 466, prohibía durante el procedimiento conciliatorio a los asesores y naturalmente a los representantes, salvo en casos debidamente justificados.⁴⁴

⁴⁴ Ley Federal del Trabajo, para la República Mexicana. Tercera edición. Anuarios Faser de México. México. 1931. Pág. 78.

En los conflictos colectivos cuya repercusión generalmente son graves y de gran importancia, se ha comprobado que muchas veces dichos conflictos se generan porque en la conciliación han hecho falta la presencia de los interesados.

La conciliación es trascendental, para prevenir conflictos que tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores, de los patronos, así, como también del país. Los conflictos entre los trabajadores y los patronos, tienen posibilidades de resolverse mediante una conciliación efectiva, evitando los daños del pleito cuando aún no aparecen incomprensiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles.

En el aspecto social al referirnos a la conciliación no debemos olvidar que debemos partir de la base Constitucional de la fracción XX, del apartado A del artículo 123, que dispone que 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. En este apoyo se habla de Juntas de Conciliación y Arbitraje entendiendo que son las que deben de resolver los conflictos. Asimismo, han venido significando a lo largo del tiempo, un tema amplio de debate por cuanto hace a la justificación de su creación.

En el Estado moderno, es comprensible su preocupación frente a un estallido social, por lo cuál, las legislaciones avanzadas, preferentemente la del trabajo, no se concreta a instaurar procedimientos contradictorios, sino que considera a la conciliación como una verdadera actuación preliminar, con la finalidad de evitar el proceso llegando por este medio a la composición amistosa de la litis en proyecto, por lo que en materia laboral es trámite previo a los conflictos individuales o colectivos.

En el proceso conciliatorio, la conciliación obligatoria se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo, considerándose como se ha dicho anteriormente, como una fase prejudicial, pero forma parte integral del proceso laboral, esto tanto en el procedimiento a huelga (artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo de 1980), pero también en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica se previene la conciliación en el artículo 873, de la Ley Federal de 1980 que dice:

“El pleno de la Junta Especial, señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que reciba la demanda y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la Audiencia”.

Esta conciliación es obligatoria y en los artículos que lo reglamentan, se establecen medidas de apremio y sanciones para garantizar su cumplimiento, de tal manera que una vez fijada la fecha y hora de la audiencia de conciliación, se adquiere la obligación de asistir a dicha audiencia.

Como hemos señalado anteriormente, la conciliación obligatoria, a pesar de tener ese carácter, se reduce a su celebración a una simple exhortación que hace la junta a través del auxiliar y los demás representantes para que las partes procuren llegar a un arreglo que ponga final al conflicto.

La conciliación voluntaria, como ya se ha dicho toma su carácter de la potestad de las partes para concurrir o no a la invitación que les hace la autoridad administrativa, a celebrar pláticas conciliatorias, cuando ésta tiene conocimiento de que existe un conflicto de carácter laboral, y ejercitar así tan valiosa práctica en bien de la clase trabajadora.

En el presente capítulo se establecieron los antecedentes, en primer término del Derecho del Trabajo, pasando por la evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para concluir con los antecedentes de la Conciliación durante varias etapas de la historia, hasta llegar a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1980.

C A P Í T U L O III

MARCO JURÍDICO DE LA CONCILIACIÓN

En el presente capítulo examinaremos todos y cada uno de los ordenamientos jurídicos que se encuentran vigentes en México, por cuanto hace a la regulación de la Conciliación que es objeto de estudio de este trabajo, aunado a esto, se van a estudiar las leyes que son aplicables a los trabajadores en general; esto de acuerdo a la jerarquía normativa que rige nuestra Constitución.

1. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos de 1917

La Constitución es la ley fundamental de nuestro país, es la piedra angular de todo ordenamiento jurídico, es decir, es el conjunto de normas que se refieren a la estructura fundamental del Estado; está integrada por los preceptos que regulan la creación de normas jurídicas generales y especialmente la creación de leyes. Es el principal documento jurídico político de nuestro país, en donde se encuentra el fundamento de todas las leyes y reglamentos vigentes.

Nuestra Constitución fue la primera en el mundo en incluir derecho de carácter social, tendientes a vigilar y restablecer las desigualdades que se daba entre individuos de diferentes clases sociales o que se encuentran en una situación de subordinación por lo que crea preceptos reivindicatorios de los derechos de los trabajadores.

Incluso algunos de los derechos sociales en ella contenida fueron incluidos en documentos de gran relevancia, tales como: la Declaración Rusa de 1918, el Tratado de Versalles de 1919 y la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

Nuestra Carta Magna contiene las garantías mínimas a las que tenemos derecho cada individuo, dentro de las cuales se encuentran los derechos laborales con los que cuenta cada trabajador; ya que toda relación laboral deberá contemplar las prestaciones mínimas, las cuales son irrenunciables; estas normas, se encuentran en el artículo 123 constitucional; aunque existen otros artículos constitucionales de contenido laboral, tales como el artículo 5° el cual contempla la libertad de trabajo; el artículo 9° el cual consagra la libertad de asociación o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, lo que da

origen a la libertad sindical; el artículo 73 fracción X el cual contiene la facultad exclusiva del Congreso de expedir leyes reglamentarias en materia de trabajo, así como el artículo 115 fracción VIII que establece las relaciones de trabajo entre los municipios y sus trabajadores; artículo 116 que igualmente establece las relaciones laborales de los trabajadores de los poderes de la Unión.

De los artículos señalados con anterioridad, tenemos que poner especial atención en los artículos 5°, 123° en su apartado “A” en todas sus fracciones y 133 que son relevantes para el presente trabajo; por lo que se procederá al estudio de dichos artículos, para destacar la garantía que tutelan, a efecto de realizar un análisis exhaustivo de los mismos, con el fin de un mejor entendimiento del trabajo.

A. Artículo 5° Constitucional

La libertad de trabajo, surge como una respuesta a la esclavitud que se dio en la antigüedad; por lo que la condición de esclavo se le otorgaba a aquel individuo que no contaba con ningún derecho y que debía de desempeñar algún trabajo para el dueño o amo, solo mediante el permiso del amo el siervo podía abandonar su labor y relevarse de la obligación de ejecutar tareas que le eran impuestas; con el paso del tiempo, el concepto de esclavitud fue cambiando y algunos países como el nuestro desapareció.

El artículo 5° constitucional tiene como principal objeto la regulación de la libertad de los individuos de dedicarse a la profesión, industria, comercio y trabajo que desee.

Ignacio Burgoa la define como “la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales, es la manera indispensable *sine qua non*, para el logro de su felicidad o bienestar.”⁴⁵

Estamos de acuerdo con este jurista, en virtud de que la actividad que se realice como trabajo debe de hacer feliz a la persona que lo haga, porque derivado de esa felicidad, podrá conseguir el fin del trabajo, que es su bienestar.

Esta libertad de elegir el trabajo al que se va a dedicar cada persona, se encuentra limitada, ya que posibilita a la autoridad para impedir el ejercicio del derecho de libre ocupación; por determinación judicial, si se atacan derechos de terceros, si la actividad se encuentra prohibida por la ley, es decir, es ilícita; además, por medio de una resolución gubernamental se puede privar del producto del trabajo, o también puede someter a cualquier individuo a trabajos impuestos como pena en una sentencia judicial.

B. Artículo 123 Constitucional

El artículo 123 constitucional tiene su antecedente en el Programa del Partido Liberal Mexicano que se realizó el 1 de julio de 1906, en San Luis Missouri, el cual contenía previsiones tales como jornada máxima de 8 horas, establecimiento de un salario mínimo susceptible a incrementarse, prohibir el empleo a menores de 14 años, la obligación de establecer medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, el pago de un salario en efectivo, el descanso semanal, entre otras.

⁴⁵ BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Sexagésima séptima edición. Porrúa. México, 2004. Pág. 311.

Nació de un proyecto de reforma al artículo 5 constitucional, que después derivó en la creación de una comisión especial para la redacción de un nuevo artículo, el cual fue ubicado en el título VI denominado “Del Trabajo y la Previsión Social”, que contaba con un corto preámbulo y 30 fracciones. El artículo original incluyó aspectos fundamentales y de los cuales señalamos solo algunos:

- Jornada Máxima,
- Trabajo de las Mujeres y niños,
- Descanso,
- Salario y reglas del salario mínimo,
- Principio de que a trabajo igual salario igual,
- Trabajos extraordinarios,
- Prestaciones tales como vivienda, salud, seguridad social, créditos, bolsa de trabajo, sindicatos, huelgas y paros, etc.
- Participación de Utilidades;
- Autoridades de Trabajo como son las Juntas de Conciliación Arbitraje a nivel local y federal.

La realización de este artículo garantizaría la intervención del Estado en la relación obrero patronal, evitando la reducción o menoscabo de los derechos de los trabajadores, y en su lugar propone un mejoramiento en las condiciones de trabajo.

En la presente investigación es importante el estudio de este artículo, ya que se encuentran contenidas las condiciones laborales mínimas que debe de tener cada trabajador.

El artículo 123 constitucional se divide en dos apartados, el apartado “A” que habla de todo tipo de trabajadores y el apartado “B”, que habla de los

trabajadores al servicio del Estado, tales como el personal que se encarga del Gobierno Federal y del Distrito Federal, en ambos apartados, se establece la creación de una Autoridad en donde dirimir los conflictos; para el primero de ellos es la Junta de Conciliación y Arbitraje Local y Federal, y para el segundo de los casos El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; igualmente ambas Autoridades, deberán en primer término utilizar la Conciliación como solución eficaz de los conflictos laborales.

Por lo que concierne al tema que se trata, el artículo en cita en su fracción XX, nos menciona que existirá una Junta de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos laborales y muy en especial que se dé una conciliación para poder tener una solución eficaz al conflicto laboral.

2. Ley Federal del Trabajo reformada en 1980

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional y se dio después de las reformas a dicho artículo el 6 de septiembre de 1929, mediante las cuales se adoptó la creación de una sola ley del trabajo.

Derivado de lo anterior el 18 de agosto de 1931, se aprobó y promulgó la Ley Federal del Trabajo. Posteriormente el 1 de mayo de 1970, entró en vigor la nueva y actual Ley Federal del Trabajo, y para el 1 de mayo de 1980 entró en vigor la reforma a la ley por cuanto hace al procedimiento laboral; en dicha ley se unieron normas de derecho individual, colectivo y procesal para lograr una unidad eficaz para la tutela de los derechos del trabajador. Derivado de lo manifestado anteriormente, es que se realiza un estudio de algunas de las normas establecidas en dicha Ley.

En primer lugar, en su artículo 2° expresa el objeto del Derecho del Trabajo: “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, de lo que se puede sustraer la finalidad del Derecho del Trabajo.

El artículo 3° menciona un derecho o deber sociales, en donde se exige el respeto para las libertades y dignidad de quien presta el trabajo.

También señala que deben efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia; estableciendo un principio de no discriminación al mencionarse que no podría establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina o condición social.

El artículo 4° de la Ley Federal del Trabajo, contempla la libertad de trabajo, especifica que no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre y cuando sean actividades lícitas.

El artículo 5° destaca las disposiciones legislativas laborales, las cuales, deberán ser de orden público; lo que significa que son importantes para la sociedad y la convivencia en ella, por lo cual las estipulaciones respecto al trabajo de los niños menores de catorce años; una jornada mayor que la permitida, jornada inhumana dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, salario inferior al mínimo y que no sea remunerador, salario menor al que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas del trabajo, entre otros, la cual no producirá efecto legal, ni impedirá el goce de los derechos, sea escrita o verbal.

En el Título Tercero artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen las condiciones mínimas de trabajo, las cuales puede decirse que tienen cuatro objetivos primordiales, la generalidad e igualdad del valor del trabajo, la protección física y mental del trabajador; la conservación y reproducción de la fuerza de trabajo; y los estímulos para mejorar la relación obrero-patronal y la productividad en el trabajo.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que las condiciones del trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley. Se reitera el principio de no discriminación, estableciéndose servicios iguales para trabajos iguales.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, nos menciona que el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen; y para el caso del patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Otras de las Condiciones laborales contenidas en la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

Jornada de Trabajo: es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo; esto de acuerdo al artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo, el artículo 59 del mismo ordenamiento establece “el trabajador y el patrón podrán fijar la duración de la Jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales” (que es de 48 horas a la semana o de 8 horas diarias por 6 días de trabajo).

Días de Descanso: Dentro de éstos se encuentran los días de descanso semanales; estableciendo nuestra legislación laboral en su artículo 69 que “por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”, tratando el patrón de que ese día sea domingo. Además existen días de **descanso obligatorio**, los cuales son aquellos que la ley establece como días inhábiles, por celebrarse alguna festividad, los cuales, pueden ser laborados, pagándose al triple del salario diario, que perciba el trabajador, esto según el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo.

Vacaciones: La legislación laboral mexicana prevé en su artículo 76 que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a los 6 días laborales; aumentando dos días laborales por cada año de servicios prestados, hasta llegar a doce. Son días en los que el trabajador no laborará y se le pagará, su salario íntegro, además de una prima vacacional del 25% de su salario, esto según el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo.

Salario: Es, como ya quedo establecido, toda retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por realizar una actividad necesaria para él, o derivado de un contrato de trabajo, lo cual se encuentra regulado por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo.

Aguinaldo: Consiste en el derecho de mínimo 15 días de salario, que debe de entregarse antes del 20 de diciembre de cada año, siempre y cuando el trabajador haya cumplido un año, o sino es el caso se entregará la parte proporcional por el tiempo laborado, esto según el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 591 establece la creación de las Juntas Federales de Conciliación, como Autoridad de avenencia, dándole las funciones de actuar como instancia conciliadora, solucionando los conflictos que tengan que ver con las prestaciones que cada trabajador debe de disfrutar.

El artículo 600 establece las facultades y obligaciones que tienen las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuales se encuentran la de procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales del Conciliación y Arbitraje; de ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes; entre otras.

Artículo 875 establece la realización de una audiencia que constará de tres etapas:

- De conciliación;
- De demanda y excepciones; y
- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

De donde se desprende que la Autoridad deberá en primer término, procurar la conciliación, a efecto de que se llegue a un arreglo rápido y eficaz, y si no se da se pase a la siguiente etapa del procedimiento.

El artículo 876 establece la forma en la que llevara la etapa conciliatoria desarrollándose en 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 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 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 con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

A nuestro parecer para el tema del presente trabajo de investigación, es el artículo más importante, ya que establece las bases para una buena conciliación y con ellos llegar a la solución de conflicto laboral.

El artículo 895, menciona la forma en la que llevara a cabo el procedimiento, muy en específico de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, estableciéndose que en primer término la Junta procurará avenir a las partes, para poder llegar a un arreglo conciliatorio, es decir, nuevamente se habla de la Conciliación.

Por otro lado cabe mencionar que la figura de la conciliación también se prevé en nuestra ley laboral por lo que hace a los conflictos laborales de naturaleza económica por el artículo 901, nos menciona que a pesar de que existe una etapa en el procedimiento dedicada a la Conciliación, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, y para esto, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

El artículo 926, establece que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación de la huelga; de donde se desprende que en materia de conflictos laborales colectivos también deberá de existir la conciliación.

El artículo 927 establece las bases para la audiencia de conciliación en materia huelga, la cual se llevará de la siguiente manera:

“I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta 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 concurra a la audiencia de conciliación.”

El artículo 987, establece las bases para que los trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, y para tal efecto, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y

Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, realizando con ello la función de Conciliación y evitando los posibles conflictos laborales.

La presente Ley también regula riesgos de trabajo, Derecho Procesal Laboral y por supuesto Derecho Colectivo.

En conclusión la presente ley establece muchos preceptos destinados a la Conciliación, ya que nuestra legislación, prefiere que se dé una solución a los conflictos, de esta forma y que se evite dilaciones, para con ello, ahorrarse tiempo a las dos partes en el proceso.

3. Jurisprudencias aplicables a la Conciliación

Al ser la Conciliación una de las etapas del procedimiento laboral, la misma cuenta bastante Jurisprudencia al respecto, pero derivado de lo extensivo que sería el estudio de todas ellas, solo se analizarán las que, a nuestro juicio tienen mayor relevancia.

TRABAJO, CONCILIACIÓN EN MATERIA DE.

Las legislaciones de diversos países han reconocido y aceptado a la conciliación y arbitraje, materia de trabajo, como los medios más adecuados para solucionar los conflictos relativos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad de las partes y consecuentemente, como el más adecuado para resolver dichos conflictos, de manera equitativa; y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando falta. El artículo 123 de la Constitución Federal, no desconoce la preponderancia fundamental que tiene la conciliación y para ello establece la

obligación de ocurrir personalmente ante las juntas, prohibiendo la intervención de asesores durante el período conciliatorio, evitando así todo obstáculo al acuerdo de voluntades, y distingue claramente la función conciliatoria de la función arbitraje, encomendado la primera, preferentemente, a las juntas de conciliación, teniendo en cuenta que éstas radican si no en el lugar de ejecución de dicho trabajo, donde surge el conflicto, si muy cerca de él y, por lo mismo, están más capacitados para ejercitar dicha función en la forma que regula la Ley; y las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, resultan notoriamente contrariadas si se permite escoger al actor la autoridad que a su juicio, debe ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una clase de competencia que tiene carácter de prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como sucede con la competencia por territorio. Además de que debe observarse el derecho de igualdad, pues no podrían las partes concurrir personalmente, sino por medio de representante, tal vez incapacitado para conciliar, tanto por no conocer exactamente los hechos, como por falta del mandato para obligarlos, como sucede tratándose de algunas personas morales y de apoderados como poderes limitados. Realizar la conciliación fuera del lugar del trabajo, sería un obstáculo para conseguir el objeto de que el legislador persigue con ella, especialmente en los casos de competencia de las juntas de jurisdicción federal, que la tienen respecto de lugares muy apartados, y se privaría también, en muchos casos, a los interesados, de defensa hasta en el arbitraje que, inmediatamente y sin demora, se siguiera; de modo que si el procedimiento conciliatorio se llevó adelante, no obstante la incompetencia planteada por el demandado, es evidente que se

violaron en su perjuicio los textos pertinentes de la Ley Federal del Trabajo, y por ende, las garantías individuales y procede conceder el amparo para que se reponga el procedimiento y se desarrolle la conciliación, en la forma reglamentada por la ley ante la junta competente.

TOMO LXXV, Pág. 1190.- Amparo en Revisión 1655/42, Sec. 1a.- American Smelting and Refining, Co. 15 de enero de 1943.- Mayoría de tres votos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXV. Pág. 1190. **Tesis Aislada.**

La presente tesis es trascendental, derivado de que en la misma, se da el concepto y la diferencia de lo que es la Conciliación y el Arbitraje, además de mencionar que la mayoría de los países establece la Conciliación como solución eficaz de los conflictos laborales y en primer término. Además nos menciona que a la Conciliación deben concurrir las partes, personalmente y no por medio de apoderado o representante legal, ya que es el patrón y el trabajador, quien conoce la verdad de los hechos y con esto tienen las bases para la Conciliación, pero a pesar de ello, en la práctica esto no se da, ya que la etapa Conciliatoria se da entre los apoderados de ambas partes, es por ello que muchas de la veces no se da una verdadera Conciliación.

CONCILIACIÓN, IMPORTANCIA DE LA, EN LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES.

Los conflictos obreros patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no solo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de

jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento, ha sido necesaria la reaparición de métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el más indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando esta falte.

Compañía Metalúrgica De Peñoles, S. A. Unidad Torreón. Pág. 3678. Tomo LXXXIII. 7 De Marzo De 1945. 4 Votos. Sostiene La Misma Tesis: Marzo 22. Cía Metalúrgica De Peñoles, S. A. Unidad Torreón, Contra Actos Del Grupo Especial No. Cuatro De La Junta Federal De Conciliación Y Arbitraje Y Actuario Del Mismo Grupo. 5 Votos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXXIII. Pág. 3678. **Tesis Aislada.**

La presente tesis también establece un concepto y diferencia de lo que es la Conciliación y el Arbitraje; y coincide con la anterior, en el hecho de que la Conciliación es la mejor solución para los conflictos laborales, razón por la cual se antepone al arbitraje y se da como primero escalafón en el proceso laboral.

CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA.

La conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentren los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre patronos y trabajadores y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los

diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello. Asimismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia ley provee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de estas, pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les competen se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

Amparo directo 8259/62. Pedro J. Matar y coags. 3 de febrero de 1964. 5 votos. Ponente: Ángel Carvajal.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen LXXX, Quinta Parte. Pág. 13.

Tesis Aislada.

La presente tesis, establece la esencia de la Conciliación, es decir, explica de forma clara, lo que el legislador quiso manifestar al momento de establecer la conciliación como el primer escalón del procedimiento, siendo esto la solución de los conflictos laborales de la mejor forma, ya que pone a la par a dos sectores de la sociedad que se contraponen entre sí, patrón en trabajador, estableciendo una arreglo conveniente para ambos.

También habla de la creación de las distintas Juntas de Conciliación, en sus distintas clases, como son; permanentes y accidentales, y si bien es cierto, los conciliadores tratan de que el conflicto se resuelva por la vía de la Conciliación, no son obligatorios los arbitrajes que se sustancien en esta fase, del procedimiento.

CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS.

La jurisdicción y competencia de las Juntas Federales de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de conciliación, para lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, es concurrente y la intervención de aquéllas o de ésta debe considerarse como optativa, a elección del trabajador, y obviamente más importante por su mayor jerarquía la de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que al conocer en conciliación de un conflicto de trabajo del fuero federal, no viola ninguna norma sustancial del procedimiento, no deja al patrón en estado de indefensión, ni lo coloca en situación de desigualdad en el juicio, puesto que se le oye en conciliación y está siempre en posibilidad de hacer las proposiciones que desee para avenir las pretensiones deducidas en su contra; es así como se concede toda su importancia a la conciliación y se protege la pronta solución de los conflictos de trabajo, pues de otra suerte, si fuere inexcusablemente necesario iniciar la conciliación precisamente en el lugar de ejecución del trabajo, resultaría que después de varios años de iniciado el conflicto, habría que considerar nulo todo lo actuado por la Federal de Conciliación y Arbitraje para que se iniciara el trámite de la reclamación ante la Junta Federal de Conciliación correspondiente, sin más objeto que el de dar oportunidad a la demandada, para que ante dicha Junta manifestara no estar en

disposición de llegar a un avenimiento, pues tal debe presumirse cuando negó todo derecho al actor a las prestaciones que demandó, resultando con ello, que no se cumpliría el verdadero propósito del legislador de satisfacer" un anhelo de las clases laborantes, en el sentido de que la justicia impartida en materia de trabajo, lo sea sin sujetarse a largas y difíciles tramitaciones, ni su elevada finalidad que necesariamente debe redundar en beneficio de los asalariados y también de la colectividad entera, ya que ésta tiene interés vital en que los conflictos de trabajo reciban pronta y eficaz solución que garantice el mejor desarrollo de la explotación de nuestras riquezas naturales.

Amparo directo en materia de trabajo 9535/50. Petroleros Mexicanos. 23 de septiembre de 1955. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo CXXV. Pág. 2518. **Tesis Aislada.**

La presente tesis establece la competencia que tiene la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Junta Federal de Conciliación, la cual es la misma, razón por la cual lo actuado en cualquiera de las dos no puede considerarse nulo, derivado de que ninguna de las dos tiene supremacía sobre la otra.

CONCILIACIÓN, IMPORTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE, EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE DICHO PROCEDIMIENTO.

En la Vigésima sexta Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra, en 1940, se reconoció la preponderancia

absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de la conciliación, para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes, su situación económica o sus derechos adquiridos, en virtud del contrato o de la ley, así como que dicho sistema da como resultado el rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas. Al tratarse comparativamente los sistemas de la conciliación y del arbitraje, y al hablarse de la clasificación de los diversos sistemas que comprende este último, advirtiéndose que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse con él, se admite que, a pesar de la semejanza de que se ha hablado por lo general se recomienda y hasta se obliga a los árbitros a que busquen en primer lugar y sobre todo, el acuerdo de las partes, a tal grado, que dentro del arbitraje obligatorio, la conciliación llega a constituir la primera instancia, por lo que deberán pasar, antes de proceder el arbitraje del conflicto y se hace notar que en diversas legislaciones europeas, el procedimiento conciliatorio se desarrolla ante distintas autoridades, por diversos intentos de conciliación que se efectúan en la repetición sucesiva de instancias, debido a la importancia que la conciliación tiene. La reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador, al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 constitucional y particularmente en su fracción XX, no desconoció la preponderancia fundamental que sobre todos sistemas tiene el de la conciliación, para obtener una mejor solución de los conflictos obrero- patronales; y si bien no adoptó el método de la repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades, donde se siguieran diversos intentos de conciliación, sí lo sustituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades

indispensables, para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto, por medio de un acuerdo conciliatorio. (Véanse artículos 327, 336, 340, fracciones I, II y III, 352, 429, 466, 504, 505, y 512 de la Ley Federal del Trabajo). La reglamentación que contiene el Ordenamiento citado, pone de manifiesto que el legislador consignó el derecho de libertad e igualdad de las partes, frente a la ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en forma de que pudiera quedar sin defensa. Por otra parte, en la cuestión relativa a la competencia, tratándose del procedimiento de conciliación, debe decirse que las disposiciones legales, citadas, resultarían notoriamente contrariadas si se permitiera al actor escoger la autoridad, que, a su juicio, deba ejercitar la función conciliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia por razón de territorio; lo que no sucede tratándose de la competencia funcional, que por ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser para ella más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le recomienda. De otro modo, dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes y en muchos casos, éstas no podrían incurrir personalmente, sino por medio de un representante casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar del trabajo sería un serio obstáculo para conseguir el objeto que el legislador persiguió con ella, obstáculo que, tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede especialmente en las juntas de jurisdicción federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos, a los interesados, hasta en el arbitraje, que

inmediatamente y sin demora se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria por la autoridad capacitada, como lo sería la del lugar, a la que el legislador encomendó de manera especial, la función conciliatoria, y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la ley la reglamenta, como condición necesaria y previa para que pueda continuar el arbitraje. Ahora bien, de acuerdo con lo anterior, debe decirse que si aparece de las constancias de autos, que la demanda la presentó el reclamante por conducto de apoderado y directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de México, Distrito Federal, ante la que intentó sólo una audiencia de conciliación, en rebeldía de la demandada, quien no pudo asistir, seguramente por falta de representante capacitado al efecto, y consecuentemente, sin que se haya seguido el procedimiento conciliatorio que marca la ley, ante la junta de conciliación del lugar, no obstante la incompetencia planteada por la demandada, debe concederse la protección federal que con tal motivo se solicite, para el efecto de que se reponga el procedimiento y se realice la conciliación en la forma reglamentada por la ley, ante la Junta Federal de Conciliación a quien corresponda el lugar de ejecución del trabajo.

TOMO LXXIX, Pág. 6691.- Cía. Minera Asarco.- 10 de diciembre de 1942.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXIV. Pág. 6691. **Tesis Aislada.**

La anterior tesis, establece nuevamente a la Conciliación como primer escalafón del procedimiento, pero también nos menciona que son en países

Europeos en donde se da la Conciliación en toda su magnitud. También nos habla de lo complicado que es la Conciliación, para algunos trabajadores y patrones que se encuentran lejos de las Juntas de Conciliación, dándonos una razón más de ser de la creación de Juntas de Conciliación Accidentales.

CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ANTE JUNTAS FEDERALES.

Es infundado el alegato en el sentido de que se violaron los artículos 429 fracción I, 504, 505, 439, 432 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, porque la junta responsable desechó la excepción de incompetencia por declinatoria, que hizo valer la empresa quejosa, al contestar la demanda, tratando de fundar su proveído únicamente en el falso concepto de que era optativo para los trabajadores el presentar sus demandas ya fuera directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o ante las Juntas Federales de Conciliación; porque conforme a los artículos 353, 358 y 366, fracción I, de la citada Ley Federal del Trabajo, la jurisdicción y competencia de la Junta Federal de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en materia de conciliación, para lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, es igual, es concurrente en aquélla y en ésta, y su intervención debe considerarse que es optativa, a elección del trabajador, y obviamente más importante por su mayor jerarquía, la de la Junta de Conciliación y Arbitraje que, al conocer en conciliación de un conflicto de trabajo del fuero federal, no viola ninguna norma substancial del procedimiento, ni deja al patrón en estado de indefensión, ni lo coloca en situación de desigualdad en el juicio, puesto que desde que se inicia dentro de él, se le oye en conciliación, lo mismo ante la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje, y está siempre en posibilidad de hacer las proposiciones que desee, para conciliar o avenir las pretensiones deducidas en su contra. Es así como se concede toda su importancia a la conciliación y se protege la pronta solución de los conflictos de trabajo. De otra suerte, si fuera inexcusablemente obligatorio indicar la conciliación precisamente en el lugar de ejecución del trabajo, resultaría que cuando como en el caso, habiendo fallecido el trabajador, casi doce años después, habría que considerar nulo todo lo actuado por la junta responsable, para que se iniciara el trámite de la reclamación ante la Junta Federal de Conciliación respectiva, sin más objeto, que el de dar oportunidad a la empresa quejosa, para que ante ella manifestara no estar en disposición de llegar a un avenimiento, puesto que partiendo del principio de lealtad y buena fe de las partes en conflicto, debe presumirse tal situación, en vista de que en el proceso negó la demanda en su fondo y en el juicio de garantías alega violaciones también de fondo.

Amparo directo en materia de trabajo 3705/47. Compañía Mexicana Minera y Exploradora del Amparo, S. A. 23 de junio de 1949. Mayoría de tres votos. Disidente: López Sánchez. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo C. Pág. 1621. **Tesis Aislada.**

La presente tesis, establece la competencia entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Federal de Conciliación, que en materia de conciliación, para lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, es igual, es concurrente en aquélla y en ésta, y su intervención debe considerarse que

es optativa, a elección del trabajador, sobre todo porque es una forma de solucionar el conflicto de una forma eficaz y rápida.

CONCILIACIÓN, CONCURRENCIA DE JURISDICCIÓN ENTRE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Conforme a los artículos 353, 358 y 366 fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, la jurisdicción y competencia de las Juntas Federales de Conciliación y de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, en materia de Conciliación, para lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, es igual y concurrente en aquellas y en ésta, siendo optativa su intervención a elección del actor y obviamente más importante por su mayor jerarquía, la de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, al conocer en conciliación de un conflicto de trabajo de materia federal, no viola norma alguna substancial del procedimiento, ni deja al demandado en estado de indefensión, ni lo coloca en situación de desigualdad en el juicio, puesto que desde que se inicia, se le oye en conciliación, lo mismo ante las Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y está siempre en posibilidad de hacer las proposiciones que desee para conciliar o avenirse a las prestaciones que se le reclamen. Es así como se concede toda su importancia a la conciliación y se protege la pronta solución de los conflictos de trabajo, en obsequio a la economía del procedimiento laboral, que responde al anhelo del legislador de que la justicia impartida en esta materia, sea sin sujetarse a largas y difíciles tramitaciones. Ahora bien, en relación con la competencia funcional que menciona Chiovenda y en la que la quejosa se basa para tratar de demostrar que cuando el conflicto de trabajo surge por situaciones o relaciones desarrolladas en

determinado territorio, es privativa de la Junta Federal de Conciliación del mismo, conocer de ese conflicto en conciliación, con exclusión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que dicha competencia funcional es la que tienen los diversos órganos llamados a prestar su intervención en el desenvolvimiento de una causa única; pero en el caso, de acuerdo con nuestro derecho positivo laboral, las Juntas de Conciliación tanto federales como municipales, no tienen encomendada una función privativa en el período de conciliación de los conflictos del trabajo, que no pueden realizar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje o la Federal de Conciliación y Arbitraje, pues conforme a lo dispuesto en los artículos 336 y 512 de la citada Ley Federal del Trabajo, por lo que toca a las Juntas Locales, y en los artículos 352, 358 y 512 de la misma Ley por lo que atañe a las Juntas Federales, su jurisdicción es concurrente para conocer en conciliación, de los conflictos entre el capital y el trabajo. Esta concurrencia no es motivo para considerar innecesarias a las Juntas de Conciliación, ya que esa dualidad de jurisdicciones está establecida para dar facilidad a los actores en los conflictos de trabajo, para que no tengan que acudir, precisamente a la Junta Federal de Conciliación con residencia en la Ciudad de México, o a las Centrales de Conciliación y Arbitraje, y puedan hacerlo en las Juntas de Conciliación en donde puede terminar el conflicto por el avenimiento de las partes.

Amparo directo en materia de trabajo 4804/49. Cía. Minera Kildun y Anexas, S. A. 11 de octubre de 1950. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo CVI. Pág. 438. **Tesis Aislada.**

La última de las tesis también establece la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, la cual es concurrente y alternativa, es decir, se da al trabajador la opción de plantear su controversia ante cualquiera de éstas, no siendo ninguna de mayor jerarquía, además para reforzarlo con la doctrina de Chiovenda que establece que igualmente no importa la competencia territorial, por lo que se debe de concluir que cuando la Conciliación se dé y la solicite cualquiera de las partes esta es la mejor solución para los conflictos laborales.

En el presente capítulo, se realizó un análisis de los ordenamientos jurídicos que rigen a la Conciliación, lo que se hizo de forma jerárquica, de lo que podemos desprender, que la Conciliación se establece como primer escalafón en el procedimiento, precisamente para que mediante su tramitación, se dé una solución eficaz a los conflictos laborales, y con ello se evite la tramitación de un juicio, que muchas de las veces es largo y tedioso y que además en la resolución, siempre pone en manifiesta desigualdad a una de las partes.

CAPÍTULO IV

LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN EFICAZ A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Después del estudio de los anteriores capítulos, los cuales sirvieron de antecedente y base para el análisis de la conciliación como solución eficaz, tema de la presente tesis; pasaremos a este capítulo en donde analizaremos los aspectos más importantes y realizaremos propuestas para que, el objeto de la conciliación se cumpla, es decir, para que los conflictos labores tengan una solución más rápida, eficiente y eficaz.

Como se ha venido señalando la conciliación es una de las etapas primordiales del procedimiento laboral, es primaria, razón por la cual es de vital importancia que se dé antes de iniciar el procedimiento, ya que si se realiza de manera correcta y se llega a su finalidad, se habrá concluido el proceso y se evitará un conflicto que puede llevar años para la solución y que en todos los casos, afecta a una de las partes, puesto que el laudo siempre va a condenar o absolver y afectará al actor o al demandado.

1. La Conciliación como solución económica de los conflictos de trabajo dentro de la sociedad

El espíritu de la ley laboral, le da a la conciliación una gran importancia, pretende lograr un acuerdo entre las partes evitando un litigio inútil de resultados impredecibles, así se obtienen beneficios mutuos y acuerdos convenientes para las partes.

A pesar de esta función primordial que se les da a las autoridades del trabajo, en el movimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se advierte que hay un círculo vicioso para resolver oportuna y correctamente los asuntos en trámite, el rezago es evidente, lo cual repercute enormemente en el ámbito económico de cada trabajador que demanda, derivado de que los mismos realizan gastos extras que no pensaron tener, tales como la contratación de un abogado, que si bien es cierto, muchos de ellos no cobran honorarios hasta que

se gana el asunto, en un inicio piden cierta cantidad para poder ingresar la demanda, que va desde quinientos a mil pesos, además de los pasajes que ocupan para poder acudir a las audiencias, y una vez que se gana el asunto o se realiza convenio, se tiene que dar por lo menos el 30% a los abogados, y en el mejor de los casos asisten a la procuraduría de la defensa del trabajo en donde los servicios son gratuitos, pero aún así se invierte en pasajes.

Actualmente en la Junta Local del Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el tiempo que las Juntas invierten para el estudio de los asuntos en trámite, se lo quitan al tiempo que debería usarse en la conciliación. Si en un solo día, en una Junta Especial hay programadas 40 audiencias, con un promedio de 5 para efectuarse cada media hora, y solamente están para atenderla; un Presidente, un auxiliar y tres Secretarios en esa Junta, prácticamente ninguno de ellos le puede dedicar tiempo a éste asunto tan importante como es la Conciliación, y en ocasiones la derivan hacia el cuerpo de conciliadores, el cual cuenta en la actualidad, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con cinco funcionarios designados para ese efecto. Lo que resulta ineficaz para que se realice una buena conciliación.

Dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el año pasado (2010) se acaba de implementar una nueva Dirección de Conciliación, de la cual se hablará más adelante, pero adelantamos que dicha dirección no existe dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo cual hace menos eficiente el trato para los trabajadores, así como una solución eficaz y eficiente del conflicto.

Con base en lo anterior, lo ideal sería darle una mayor importancia a la conciliación (la que verdaderamente debe de tener) para hacer desaparecer el

enorme rezago existente en esta Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Si un solo funcionario tiene que atender varios asuntos que requieren intervención inmediata, se debe encontrar un mecanismo que permita agilizar todos los expedientes en trámite y al mismo tiempo que los resuelva de manera definitiva. Esto ocasionaría que al irse abatiendo paulatinamente el rezago que se tiene en la mayoría de las juntas, se le pueda dedicar más tiempo al estudio requerido por los juicios, en los cuales, no se consiguió la conciliación.

Lo anterior se traduciría en una mejor calidad de la administración de justicia, al disponer el tribunal de más tiempo y de más recursos para estudio y resolución de los asuntos a su cargo.

No es una casualidad que en todo el ámbito internacional y en todas las materias, principalmente civiles y mercantiles, el legislador, le da mayor importancia a la figura de la conciliación.

En nuestro país como en todo el mundo, se necesita de la conciliación en todos los órdenes, porque es la única manera racional de solucionar los conflictos surgidos entre las partes, es por ello, que debemos de propiciar la conciliación.

En tales circunstancias se evitan juicios largos, con el costo económico que ello implica, así como el desgaste físico y emocional para las partes. Por otro lado, el tribunal obtiene un beneficio importante, derivado de la reducción de sus cargos de trabajo con la consecuente disminución del desgaste humano y del costo económico.

La sociedad, se beneficia al obtener a través de la conciliación, el equilibrio entre los factores de la producción y con ello se contribuye de manera importante a la estabilidad económica política y social que nuestro país necesita.

2. Eficacia jurídica y social de la Conciliación como solución de los conflictos de trabajo

Por lo que hace al aspecto social de la conciliación en la actualidad derivado de las exigencias de las empresas en nuestro país por la carga de trabajo que produce, se realizan una cantidad enorme de despidos, si bien es cierto, muchos de ellos no son justificados, tampoco puede decirse que son injustos, ya que muchas de las personas que ocupan un lugar en la empresa no se encuentran capacitados, razón por la cual y para evitar conflictos innecesarios, se debe de dar un acuerdo, incluso antes de que exista un posible conflicto, así se actualizará la conciliación como una figura preventiva y no correctiva de los conflictos.

La figura jurídica de la conciliación, dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, tiene una gran importancia ligada a los beneficios que con ella se obtienen para las partes involucradas, así como para el tribunal laboral.

Al respecto, cabe señalar que la negociación realizada correctamente, implica un enorme ahorro de tiempo para todos los involucrados en el procedimiento, ya que trabajando de manera conjunta, las partes buscan alternativas de solución al conflicto que se traduce en beneficios mutuos y acuerdos equitativos.

La conciliación no sólo debe de tener lugar antes del juicio, sino también

durante su trámite, pues en una y otra oportunidad, pueden existir circunstancias que aconsejen una solución de esa naturaleza.

La eficacia del procedimiento como medio de solución de los conflictos del trabajo, ya sean éstos de derecho o de intereses, no puede dudarse, siendo al respecto sumamente ilustrativas las informaciones estadísticas de los organismos que tienen a su cargo esas funciones.

El interés social exige el agotamiento de todos los medios necesarios para evitar los conflictos entre empleadores y trabajadores, entre el capital y trabajo, por una parte, y por la otra, ese interés demanda la adopción de sistemas que permitan obtener la más rápida y equitativa solución del conflicto, de ahí que la generalidad de los procedimientos laborales reconocen y conceden el requisito previo de conciliación la importancia que realmente tiene.

Con bastante frecuencia suelen presentarse conflictos entre el patrono y el trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo, ya por incumplimiento de las estipulaciones contractuales, ya por la violación de las leyes sustantivas que regulan el trabajo humano subordinado, en tales casos, la necesaria armonía que debe existir entre el empleador y el trabajador, para los efectos de las futuras relaciones que nacen del trabajo subordinado, exige un procedimiento que facilite las soluciones amigables y de mutua comprensión. Por otra parte, la conciliación opera como elemento activo de armonización de intereses entre las dos fuerzas de la producción, capital y trabajo.

La conciliación es una de las notas características de la justicia del trabajo, es preciso ver en ella una de las ventajas más comunes y más grandes de los tribunales especializados del trabajo, en efecto, el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas; facilita el acuerdo entre las partes, evitando así, los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable

basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra, ya como dijimos anteriormente, con la conciliación, cuando se da desde el despido se puede realizar un convenio, lo que evitaría gastos tanto en el ámbito económico de cada trabajador y del ámbito del patrón, así también se evitaría gasto de Estado en la tramitación de un asunto que concluirá con una conciliación, a nuestro parecer la conciliación se debe de dar incluso en el despido de cada trabajador, para así poder existir un convenio que beneficie a todos incluso al Estado. Las estadísticas demuestran que, en la práctica, se resuelve de esta manera un gran porcentaje de conflictos individuales de trabajo.

Desde el punto de vista social como del individual, es conveniente impedir los litigios cuando apenas empiecen. Los pleitos en la mayoría de los casos, son solo pérdida de tiempo, de esfuerzos y de dinero. Por esto mismo, ha surgido la institución de la conciliación, que consiste en la intervención de un tercero llamado conciliador y, generalmente, un juez y otro funcionario público entre los titulares de los dos intereses en conflicto, con el objeto de inducirlos a poner fin al conflicto mediante una solución justa.

Derivado de todas las manifestaciones aquí vertidas, se destaca que la conciliación es una forma de solución económica de los conflictos de trabajo, ya que con esto se ayudaría a que existieran menos asuntos en trámite y que las Juntas tuvieran menos trabajo, o le dedicaran más tiempo a los asuntos que se encuentran avanzados, derivado de que la demanda concluiría con la conciliación y no llegaría al desahogo de pruebas e incluso al laudo.

3. El alcance jurídico de la conciliación como función social de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

A efecto de poder establecer el alcance jurídico de la Conciliación, como una función social de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es preciso establecer que es la Procuraduría, cuáles son sus funciones y sus alcances, para así establecer su función conciliatoria.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como principal función la de conducir con justicia y equidad la política laboral nacional que propicie el bien común. Promueve una cultura, en legislación e instituciones que impulsan el trabajo de los mexicanos como expresión de la dignidad de la persona humana, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia; promueve el empleo digno libre de riesgos, así como la capacitación para la productividad y la competitividad; ayuda a disminuir las graves desigualdades sociales, impartiendo justicia laboral para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico dinámico, sostenible, sustentable e incluyente.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo brinda de manera gratuita los servicios de asesoría, conciliación y representación jurídica a través de un servicio de calidad con honestidad, promoviendo la cultura de la prevención, privilegiando la conciliación como forma de solución expedita de los conflictos y, de ser necesario, la representación de los trabajadores, beneficiarios y sus sindicatos ante los tribunales laborales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene como primordial función la de conciliar, es decir siempre trata de que las partes en la relación laboral lleguen a un convenio que sea benéfico para ellos, siempre de una manera neutral, equitativa y eficaz, es decir, jamás toma partido por ninguna de las partes; de hecho la procuraduría cuenta con parámetros para llevar a cabo la conciliación, para que se entienda lo manifestado anteriormente, realizaremos una explicación del procedimiento que se sigue ante dicha Procuraduría.

Cuando un trabajador es despedido de su trabajo injustificadamente, acude ante la Procuraduría a efecto de que se informe cuáles son las prestaciones que le corresponden por ley.

Una vez que el trabajador acude ante la Procuraduría, su queja es turnada ante un Procurador, quien le informa sobre las prestaciones que le corresponden, derivado de su antigüedad, categoría y salario, haciéndole una cuantificación de las partes proporcionales que le corresponden de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y por supuesto indemnización constitucional que como la ley establece es de tres meses de salario diario; ante la Procuraduría, por ser una instancia conciliadora se maneja el 50% de dicha prestación, es decir mes y medio de salario, una vez realizada la cuantificación, la Procuraduría emite un citatorio para el patrón, a efecto de que se presente para conciliar, dicho citatorio es entregado al trabajador, para que esté lo entregue a su patrón.

El día que señala el citatorio, ambas partes deben de acudir en la fecha y hora, a efecto de que se entrevisten con el Procurador, quien en ese momento hace las veces de conciliador y platica con las partes a efecto de que se llegue a un acuerdo y se concluya con el conflicto. Puede darse el caso de que el patrón o el trabajador no acudan a la cita, si el patrón no acude se envía un segundo citatorio, si nuevamente no acude se envía un tercer citatorio, y si el patrón se niega acudir, se ingresa la demanda correspondiente, para el caso de que al primero citatorio no acuda el trabajador tiene que acreditar una forma eficaz su inasistencia y si es procedente se emite un segundo citatorio para el patrón a efecto de que se presente ambos.

Una vez iniciadas las platicas conciliatorias, las mismas se pueden diferir hasta por tres veces para llegar un arreglo, si se da el caso, se realiza un

convenio ante dicha Procuraduría, el cual tiene por efecto que se dé por terminada la relación laboral y que dicho convenio haga las veces de laudo.

Muchas de las veces y derivado de que la Procuraduría es una autoridad meramente conciliadora y no cuenta con autoridad para obligar a las partes, los patrones no acuden a dichos citatorios y retardan el procedimiento de conciliación, lo que hace que los trabajadores se desesperen y terminen por olvidarse del cobro de las prestaciones que por ley les corresponden.

También puede darse el caso, de que como no existe un apercibimiento por doble cobro, los trabajadores reciben la cantidad en convenio y por fuera vuelven a demandar, lo que no es justo para los patrones que a pesar de que ya pagaron, corren el riesgo de volver a pagar al trabajador.

Nuestro tema va encaminado a realizar reformas en el marco legal laboral, tendientes a establecer a la Conciliación como obligatoria para las partes y que puede terminar con los conflictos de una forma eficaz y rápida, por lo que, el estudio de estas reformas se estudiara a continuación.

4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como verdaderos tribunales conciliadores

Para poder entender a las Juntas de Conciliación como verdaderos tribunales conciliadores, se debe de establecer en primer término los alcances que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encargan del conocimiento y la resolución de los conflictos laborales suscitados entre trabajadores y patrones, trabajadores entre sí o entre patrones, derivados de las relaciones de trabajo,

siempre tratando de llegar a un arreglo conciliatorio, mediante la intervención de sus funcionarios en la realización de convenios.

Es un organismo autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos y derivados de las relaciones de trabajo.

Existe la competencia local y federal, por lo que hace a la competencia local la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuenta con una Dirección General de Conciliadores, la cual se encarga de llevar las conciliaciones incluso antes de que se dé la Audiencia Trifásica, es decir, la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, una vez que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, admite una demanda emite un **AUTO DE RADICACIÓN**, el cual además de los apercibimientos de Ley para cada una de las partes, contiene 2 fechas una en la que señala la fecha en la que se llevara a cabo la Audiencia de Ley y otra en donde se llevara a cabo una Audiencia en la Dirección General de Conciliadores, dicha dirección no existe dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, por lo que en este sentido, proponemos se actualice.

Las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje es el tribunal encargado de conocer, tramitar y resolver los conflictos de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal, tal como lo manifiesta nuestro artículo 123 constitucional, existe aplicación exclusiva de las autoridades federales, y las que no se encuentran dentro de ellas, corresponden exclusivamente a cada Estado.

La Junta federal de conciliación y arbitraje, tiene como labor cotidiana conciliar, así como otorgar transparencia, certeza jurídica y resolver las diferencias entre los actores de la producción.

Es un tribunal tripartito, conformado por representantes de trabajadores, de empleadores y del gobierno federal.

Nuestra propuesta al pretender establecer a las Juntas de Conciliación como verdaderos tribunales conciliadores, va encaminada a crear una autoridad que verdaderamente obligue a las partes a conciliar, lo que actualmente pasa en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no es obligatorio para las partes, es decir, si bien es cierto los miembros de la Junta exhortan a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, los mismos no le pueden dedicar más tiempo, derivado de las cargas de trabajo con las que cuentan, razón por la cual no es obligatorio para las partes, pero a pesar de ello se decretan diversas medidas de apremio para el caso de no comparecer

Actualmente, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, existe una Unidad de Conciliadores que se encarga de conciliar a las partes, lo que, a nuestro parecer es una forma clara de avanzar en la tarea de resolver los conflictos laborales, de una forma rápida y eficaz, logrando una ventaja para ambas partes, explicándoles los pros y contras que existen al llevarse un juicio que durara, incluso años y que siempre será en perjuicio de una de las partes, derivado de que el laudo que emita la Junta, condenará o absolverá al demandado, por lo que lo afectará o beneficiará en perjuicio del actor o en su beneficio.

Por lo que hace a la Junta Federal, como lo hemos venido diciendo no existe dicha unidad, razón por lo cual en materia federal se da un mayor rezago de los asuntos laborales.

Dicha Unidad de Conciliadores, a pesar de encontrarse dentro de la Junta Local, es independiente de las Juntas Especiales, es decir, cuando las partes se presentan ante la Junta especial correspondiente a su asunto abierta la etapa conciliatoria, se exhorta a las partes a llegar a un arreglo, y si es voluntad de ambas el conciliar se les turna a la Unidad de Conciliadores, a efecto de que se realice la cuantificación correspondiente y se informe a las partes los beneficios que tiene el conciliar, si las partes se ponen de acuerdo en una cantidad, se regresa el expediente a la Junta que corresponde a efecto de que realice el convenio correspondiente.

Puede darse el caso que la Unidad de Conciliadores dé citas para ponerse de acuerdo en una cantidad que beneficie a ambas partes, dichas citas se realizarán independiente del procedimiento que se tramite ante la Junta especial.

Esta nueva unidad de Conciliadores, que se implemento ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es una nueva forma de tratar de dirimir los conflictos mediante la conciliación, lo que en muchos de los casos, es pertinente puesto que como ya hemos mencionado las Juntas de Conciliación no tienen el tiempo necesario para realizar la etapa de conciliación de una forma eficaz, por lo que al crearse esta Unidad, se acortan tiempos y se le da un mejor trato a las partes dentro del conflicto, lo que le impone importancia a los asuntos y se puede llegar a una conciliación.

Nuestro tema de tesis se tomo derivado de la experiencia personal que se tiene en la procuración de la conciliación, puesto que al velar por los intereses de los trabajadores nos hemos dado cuenta de que muchas de las veces los mismos no reciben lo que corresponde a sus esfuerzos personales y subordinados, y viceversa ya que muchos de los patronos pagan laudos

excesivos que se pudieron evitar si se llegaba a un arreglo conciliatorio en el momento oportuno, puesto que si se estableciera de forma correcta a la Junta de Conciliación como un verdadero tribunal conciliatorio, estos problemas se evitarían y se daría una solución eficaz a cada conflicto laboral.

Aunado a la creación de esta Unidad de Conciliadores, dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se da la modificación de la Unidad de Convenios fuera de juicio, y decimos modificación, porque anteriormente existía esta figura dentro de la Junta Local, pero existía un desorden interior que retardaba su trámite y se volvía complicado sobre todo por el tiempo para el trabajador y el representante del patrón, lo que no era eficaz para ninguna de las partes, se daba entrada a dicho convenio, el cual era turnado a la Junta Especial que por razón de turno le correspondiese, una vez en la Junta Especial, se admitía y era turnado con un secretario de acuerdo de la Junta, pero derivado de la carga de trabajo que existe, se tardaba demasiado su tramitación.

En la actualidad se realizó una modificación y se creó la Unidad de Convenios fuera de Juicio, la cual se encuentra dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, pero independiente de la misma, es decir cuenta con personal propio que se encarga de la tramitación de dichos convenios.

Dentro de estos convenios se desprende la existencia de una conciliación entre las partes, anterior e independiente de la presentación del convenio, es decir, si bien es cierto, la Unidad de Convenios fuera de juicio no tiene una función conciliadora, si propicia un arreglo conciliatorio.

Un convenio fuera de juicio (extrajudicial) se da entre patrón y trabajador en la fuente de trabajo, las partes se ponen de acuerdo en una cantidad que

servirá como finiquito de la relación laboral, firman un convenio por triplicado, el cual es ingresado ante la Unidad de Convenios fuera de juicio, que es calificado por dicha unidad se acompaña de los documentos que acrediten la personalidad de las partes y de la cantidad que se va dar al trabajador, la cual puede ser en efectivo, cheque de caja o cheque certificado, es de esta forma, porque anteriormente se entregaba en cheque simple y muchos de los casos el mismo no contaba con fondos, y el trabajador tenía que iniciar un procedimiento de ejecución del convenio que resultaba tardado y el trabajador gastaba en dicho procedimiento, por lo que se desechó dicha forma de pago.

Una vez que el convenio es calificado, se ratifica ante la presencia judicial y es firmado por triplicado se entrega la cantidad al trabajador y se entrega un ejemplar del convenio y de la ratificación a cada una de las partes, dicho convenio pasará como laudo debidamente ejecutoriado, por lo que el trabajador no podrá reclamar de nueva cuenta al patrón.

5. El fortalecimiento legal de los organismos que llevan a cabo la Conciliación en los Conflictos laborales.

A efecto de estudiar el presente subtema, y en forma de resumen, establecemos que como organismos que llevan a Cabo la Conciliación, principalmente se tiene a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez realizado lo anterior se entrará al estudio de las propuestas que tenemos a efecto de que la conciliación se vuelva de forma obligatoria pero sobre todo eficaz para ambas partes.

Por lo que hace a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como dijimos anteriormente, la misma es una instancia meramente conciliatoria, por lo

que no obliga a las partes a ningún acuerdo, pero independientemente de ello, incluso no obliga a ninguna de las partes a acudir a la misma, creemos que de nada sirve que exista una promoción de la Procuraduría para que los trabajadores acudan a ella a dirimir sus conflictos, sino existe una obligación para los patrones.

Nuestra reforma va encaminada a volver a la Procuraduría una instancia obligatoria y que tenga fuerza para emitir apercibimientos e incluso multas en caso de que no se cumpla con la conciliación de una forma adecuada.

En primer término, al momento de que el trabajador acude a sus instalaciones a pretender, se dé solución a su despido, se deberá de apercibir al mismo a efecto de que de no comparecer sin justa causa se enviara su expediente al archivo por falta de interés, o incluso en caso de nueva incomparecencia con el apercibimiento que se tenga por inconforme con todo arreglo conciliatorio, sirviendo esto como prueba presuncional para el patrón.

Una vez que se emita el citatorio para el patrón, el mismo deberá de ir acompañado con un apercibimiento de que para el caso de que no comparezca sin causa justa se le impondrá una multa de mes y medio de salario mínimo, emitiéndose un nuevo citatorio, este con el apercibimiento de que se le imponga una multa de dos meses de salarios mínimos, los cuales podrán ser cobrados por el trabajador en un procedimiento especial de ejecución, lo que asegura, dos cuestiones, en primer término la comparecencia del patrón porque se verán obligados a acudir de forma obligatoria al encontrarse ante la imposición de una multa, y en segundo término se asegura que el trabajador tenga una indemnización por el despido de que fue objeto, porque ante la incomparecencia del patrón se da la presunción legal de que si existió el despido.

Para el caso de que se dé una conciliación de forma eficaz, y se llegue a un convenio, el mismo además de pasar como laudo debidamente ejecutoriado, deberá de contener un apercibimiento para el trabajador, para el caso de que ingrese una demanda en contra de este mismo patrón se le impondrá multa e incluso arresto, lo anterior para evitar un doble cobro.

Por lo que hace a la Junta de Conciliación y Arbitraje las acciones que se han tomado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tendientes a la conciliación, son responsables y eficientes, pero las mismas no son obligatorias, por lo que no se aplican de forma eficaz, derivado de ello es que se deberán realizar reformas con relación a la etapa conciliatoria que se encuentra contemplada en el artículo 876 que a la letra dice:

Artículo 876. “La etapa conciliatoria se desarrollará 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 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 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 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 con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

El anterior artículo establece la forma correcta en la se llevará a cabo la conciliación, el artículo en si mismo contiene disposiciones que son acertadas, pero derivado de las nuevas unidades que se han creado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para la conciliación y de las cuales ya hablamos en líneas anteriores, se debe de reformar dicho artículo, lo anterior a efecto de que la conciliación sea de forma obligatoria.

Dentro del artículo se deberá establecer que al efecto de llegar a un arreglo conciliatorio, una vez abierta la etapa conciliatoria, y si se da la voluntad de ambas partes de conciliar, se deberá de turnar el expediente a la Unidad de Conciliadores a efecto de que se realice una cuantificación del asunto y se expliquen los beneficios de conciliar a ambas partes, para que se dé un convenio.

6. La aplicación de convenios al margen del procedimiento laboral, por parte de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La aplicación de los métodos de conciliación al margen de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya se da, son los llamados convenios fuera de juicio los cuales ya fueron explicados, pero de nueva cuenta se retoman a efecto de que quede claro que la conciliación se da incluso al margen del procedimiento laboral.

Un convenio fuera de juicio se da entre patrón y trabajador en la fuente de trabajo, las partes se ponen de acuerdo en una cantidad que servirá como finiquito de la relación laboral, firman un convenio por triplicado, el cual es ingresado ante la Unidad de Convenios fuera de juicio, que es calificado por dicha unidad se acompaña de los documentos que acrediten la personalidad de las partes y de la cantidad que se va dar al trabajador, la cual puede ser en efectivo, cheque de caja o cheque certificado, es de esta forma, porque anteriormente se entregaba en cheque simple y muchos de los casos el mismo no contaba con fondos, y el trabajador tenía que iniciar un procedimiento de ejecución del convenio que resultaba tardado y el trabajador gastaba en dicho procedimiento, por lo que se desechó dicha forma de pago. Una vez que el convenio es calificado, se ratifica ante la presencia judicial y es firmado por triplicado se entrega la cantidad al trabajador y se entrega un ejemplar del convenio y de la ratificación a cada una de las partes, dicho convenio se tendrá como laudo debidamente ejecutoriado, por lo que el trabajador no podrá reclamar de nueva cuenta al patrón.

En este sentido la Junta de Conciliación y Arbitraje funge como una autoridad observadora y ratificadora de la voluntad de las partes, porque en este proceso, ya se dio la conciliación incluso quedo firmado por ambos partes en el convenio respectivo, y la Junta solo ratifica lo ya establecido por las partes, por lo que la Junta es observadora de la voluntad de las partes, teniendo una participación de suma importancia, porque el convenio firmado de manera privada, toma fuerza de laudo debidamente ejecutoriado al ser ratificado ante una presencia judicial.

Derivado de las manifestaciones vertidas en el presente capítulo se desprende que la conciliación es de suma importancia, y que en la actualidad se le ha dado la importancia que verdaderamente tiene pero la misma no es suficiente, sino se establecen medios que le impongan obligatoriedad a la

conciliación y se establezcan apercibimientos y multas para el caso de no cumplir de forma adecuada con la conciliación.

Nuestras propuestas van encaminadas a la obligatoriedad que se le imponga a la conciliación a efecto de que se vuelva una forma eficaz de solucionar los conflictos laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Laboral es un Derecho autónomo, en virtud de su trascendencia social, y en razón de la importancia que tiene como sistema

Jurídico regulador de un fenómeno económico fundamental y lo que lo hace importante es, como, ya destacamos, su tendencia social, que ha hecho necesario otorgarle leyes y tribunales propios y además generando una ciencia especial en los planes de estudios Universitarios.

SEGUNDA. Los tribunales laborales se han propuesto a resolver los conflictos del trabajo en forma rápida y satisfactoria, ya que la disparidad de las clases sociales es cada vez mayor, y los conflictos aumentan con matices diferentes, cuya problemática será analizada en el presente trabajo.

TERCERA. La conciliación tiene como finalidad buscar un arreglo amigable, para que las partes realicen un convenio y solucionen su problema.

CUARTA. Conciliador es la persona física que ayuda a las partes a resolver de una manera amigable, razonada y equitativa un conflicto, evitando un procedimiento largo y costoso que pudiera perjudicar a ambas partes y al Estado.

QUINTA. La función conciliatoria que lleva a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de carácter administrativo, a diferencia de la que se lleve a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque la conciliación que esas autoridades de trabajo realizaran en cumplimiento a esa etapa del procedimiento, siendo así la conciliación ante las Juntas, de carácter obligatorio.

SEXTA. La conciliación es trascendental, para prevenir conflictos que tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores, de los patronos, así como también del país.

SÉPTIMA. Nuestra ley establece muchos preceptos destinados a la Conciliación, ya que nuestra legislación, prefiere que se dé una solución a los conflictos, de esta forma y que se evite dilaciones, para con ello, ahorrarse tiempo a las dos partes en el proceso.

OCTAVA. La conciliación es una de las etapas primordiales del procedimiento laboral, es primaria, razón por la cual es de vital importancia que se dé antes de iniciar el procedimiento, ya que si se realiza de manera correcta y se llega a su finalidad, se habrá concluido el proceso y se evitará un conflicto que puede llevar años para la solución y que en todos los casos, afecta a una de las partes, puesto que el laudo siempre va a condenar o absolver y afectará al actor o al demandado.

NOVENA. El tiempo que las Juntas invierten para el estudio de los asuntos en trámite, se lo quitan al tiempo que debería usarse en la conciliación.

DÉCIMA. En nuestro país como en todo el mundo, se necesita de la conciliación en todos los órdenes, porque es la única manera racional de solucionar los conflictos surgidos entre las partes, es por ello, que debemos de propiciar la conciliación.

DÉCIMA PRIMERA. La sociedad, se beneficia al obtener a través de la conciliación, el equilibrio entre los factores de la producción y con ello se contribuye de manera importante a la estabilidad económica política y social que nuestro país necesita.

DÉCIMA SEGUNDA. La Dirección de Conciliadores que existe en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal no existe dentro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal, lo que

hace dilatoria la impartición de justicia dentro de la materia laboral, impartición que de realizarse de forma eficiente es equitativa para ambas partes.

DÉCIMA TERCERA. Nuestras propuestas van encaminadas a la obligatoriedad que se le imponga a la conciliación a efecto de que se vuelva una forma eficaz de solucionar los conflictos laborales.

DÉCIMA CUARTA. Como última conclusión proponemos que unifiquen los criterios existentes, dentro del ámbito local y federal, es decir, dentro de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal, a fin de que en esta última se fije una fecha de Conciliación antes de la fecha de la Audiencia Trifásica.

F U E N T E S C O N S U L T A D A S

1. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho del Trabajo. Oxford. México. 2008.
2. BLASCO SEGURA, Benjamín y Rafael L. Alcantara Carrillo. Derecho Procesal Laboral. Libros Portico. España. 1979.
3. BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Sexagésima séptima edición. Porrúa. México. 2004.
4. CABANELLAS TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Heliasta. Argentina. 1977.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las Quinientas preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México. 1992.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal de Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1998.
8. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1985.
9. DELGADO MOYA, Rubén. La Conciliación en las relaciones Obrero Patronales, "Guía del Conciliador". México. 1990.
10. GARCÍA ABELLÁN, Juan. Derecho de los conflictos colectivos de trabajo. Instituto de Estudios Políticos de Madrid. España. 1969.

11. LEÓN PORTILLA, Miguel. México: Su Evolución Cultural. Porrúa. México. Págs.478.
12. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Guía práctica. La conciliación en los conflictos de trabajo. Suiza. 1974.
13. PASCO COSMOPOLIS, Mario. Soluciones de los conflictos colectivos de trabajo. La conciliación y el arbitraje. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. 1983.
14. REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe. Evolución de las Instituciones del Trabajo en México. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México. 1976.
15. REYNA MUÑOZ, Manuel. El Arbitraje Estatal, alegatos. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. México. 1986.
16. SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Derecho de Trabajo. Tercera edición. México. 1982.
17. SOTO, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décimo segunda edición. Esfinge. México. 1980.
18. STAFFORINI R. Eduardo. Derecho Procesal del Trabajo. Omeba editores-libreros. Argentina. 1946.
19. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1987. Décimo cuarta Edición. Porrúa. México. 1987.

20. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989.

21. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1982.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Alfaro. México. 2011

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos sus reformas y adiciones. Sergio R. Márquez Rábago. Porrúa. México, 2003.

3. Ley Federal del Trabajo. Alfaro. México 2011

4. Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera Jorge. Octogésima Sexta edición. Porrúa. México, 2005.

5. Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Comentarios y Jurisprudencia. Juan B. Climent Beltrán. Esfinge. México. 1970.

6. Ley Federal del Trabajo, para la República Mexicana. Tercera edición. Anuarios Faser de México. México, 1931.

7. Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
www.ordenjuridico.com.mx

JURISPRUDENCIA

1. CONCILIACIÓN, CONCURRENCIA DE JURISDICCIÓN ENTRE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo CVI. Pág. 438. **Tesis Aislada.**

2. CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo CXXV. Pág. 2518. **Tesis Aislada.**

3. CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ANTE JUNTAS FEDERALES. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo C. Pág. 1621. **Tesis Aislada.**

4. CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época. Volumen LXXX, Quinta Parte. Pág. 13. **Tesis Aislada.**

5. CONCILIACIÓN, IMPORTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE, EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO, AUTORIDAD COMPETENTE PARA CONOCER DE DICHO PROCEDIMIENTO. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXIV. Pág. 6691. **Tesis Aislada.**

6. CONCILIACIÓN, IMPORTANCIA DE LA, EN LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES. **Instancia:** Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXXIII. Pág. 3678. **Tesis Aislada.**

7. CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Poder Judicial de la Federación. Jurisprudencia. Apéndice, 1975. 5° época, 4° Sala, Tesis 37. Pág. 48.

8. TRABAJO, CONCILIACIÓN EN MATERIA DE. **Instancia:** Cuarta Sala.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXV. Pág.
1190. **Tesis Aislada.**

9. **IUS 2011.** Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2011.

DICCIONARIOS

1. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décima Primera edición.
Porrúa. México. 1983.

2. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo A-CH. Cuarta edición. U.NA.M. México. 1991.

3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I-O. Cuarta edición. U.NA.M. México. 1991.

4. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española. De la h/z. Vigésima Segunda Edición. Espasa Calpe. España. 2001.

5. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo. Diccionario de Derecho Laboral. Oxford.
México. 2005.