



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

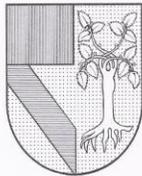
CAMPUS GUADALAJARA

NANCY ELIZABETH GONZÁLEZ GARDUÑO

**“ ANÁLISIS Y NUEVAS PROPUESTAS EN LA
ETAPA DE CONCILIACIÓN PREVISTA POR LOS
ARTÍCULOS 873, 875, 876 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO ”.**

**Tesis presentada para optar por el título de Licenciado en
Derecho con Reconocimiento de Validez
Oficial de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 86809 con fecha 13-VIII-86**

Zapopan, Jalisco, Febrero de 2012.



DERECHO

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

CAMPUS GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

C. NANCY ELIZABETH GONZÁLEZ GARDUÑO
Presente.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la opción TESIS titulado: **“ANÁLISIS Y NUEVAS PROPUESTAS EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN PREVISTA POR LOS ARTÍCULOS 873, 875 Y 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**, presentado por Usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos para ser presentado ante el H. Jurado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

Atentamente

EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN



DR. EDUARDO ISAIÁS RIVERA RODRÍGUEZ



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
CAMPUS GUADALAJARA

PRESENTE

Por medio de la presente, hago constar que la **C. NANCY ELIZABETH GONZÁLEZ GARDUÑO**, alumna egresada de esa Universidad, ha concluido satisfactoriamente su Tesis para optar por el Título de Licenciado en Derecho, denominada “**ANÁLISIS Y NUEVAS PROPUESTAS EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN PREVISTA POR LOS ARTÍCULOS 873, 875, 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**”, por lo que se agradece el apoyo que se le brinde para llevar a cabo el trámite de titulación correspondiente.

Sin más por el momento me despido, agradeciendo de antemano la atención que se sirvan dar a la presente.-

GUADALAJARA, JALISCO DICIEMBRE 2011
A T E N T A M E N T E

LIC. KARINA SAHAGÚN MARTÍNEZ
Asesora de Tesis

A Dios:

Por darme la vida, por guiarme en todos y cada uno de los pasos que hasta hoy he dado, principalmente en mi camino profesional y por haberme bendecido con la familia de la que hoy soy parte.

A mis padres y hermanos:

Por el apoyo y amor sin límites en todos y cada uno de los momentos de mi vida, por enseñarme a ser una mujer de bien, con valores y principios, por su ejemplo y comprensión... Gracias.

A mi esposo:

Por estar en todo momento apoyándome de una manera incondicional.

A mi asesora Lic. Karina Sahagún Martínez:

Por su gran enseñanza y comprensión, por haber iniciado y concluido conmigo esta investigación siendo mi guía y brindándome todo su apoyo.

INDICE

Página

INTRODUCCIÓN

I.	CONCEPTOS BÁSICOS	14
II.	ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	16
	A. El trabajo como actividad del ser humano.....	16
	B. Historia del artículo 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la promulgación de la Ley Federal del Trabajo...22	
	C. Artículo 123 Constitucional, máxima Garantía Social	27
	D. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	28
	E. Composición Tripartita	31
	F. En busca del nuevo derecho laboral mexicano.....	34
III.	DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.....	37
	A. Antecedentes del proceso laboral mexicano.....	37
	B. Proceso civil y proceso laboral	38
	C. Procedimiento laboral mexicano	43
	D. Derecho procesal del trabajo	48
	E. Presupuestos procesales	49
IV.	AUDIENCIAS CONCILIATORIAS.....	50
	A. De la capacidad y personalidad.....	50
	B. Las partes en el proceso	51
	C. Cómo acreditar la personalidad en el procedimiento laboral	52
	D. La conciliación.....	53
	E. Características de la conciliación.....	58
	F. Características de los conciliadores	64

V.	COMPARECENCIA EN AUDIENCIAS CONCILIATORIAS.....	67
	A. La personalidad dentro del juicio laboral	67
	B. Etapa conciliatoria	69
	C. La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos	74
VI.	LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO.....	83
VII.	CONCLUSIONES.....	88
	PROPUESTAS.....	93
	BIBLIOGRAFÍA	

Mi tesis titulada “ **Análisis y nuevas propuestas en la etapa de Conciliación prevista por los artículos 873, 875, 876 de la Ley Federal del Trabajo** ”, lo que aporta a este gran mundo social y jurídico que actualmente vivimos y que es una realidad a la que no podemos evadir, es lo referente a la administración de la justicia laboral que constituye la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a la cual de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes obreros, patronos y uno del gobierno.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria de aquel precepto Constitucional, dispone que las normas del trabajo tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social, entre las relaciones obrero-patronales teniendo el propósito fundamental de implantar una administración de justicia para el país que contribuya a la eficiencia, congruencia y honestidad de las acciones públicas para que la impartición de la justicia laboral sea pronta, expedita y a su vez equitativa para las partes sociales que entornan dicho ente.

Es por ello que mi trabajo de investigación lo que tratará de aportar durante el desarrollo del mismo, son tanto la agilidad procesal y efectividad de las opciones para arreglar los conflictos laborales individuales obteniendo con ello un resultado equitativo y proporcional para ambas partes, como la implementación de las mismas así como de otros medios de solución de conflicto, para que con ello se disminuya tanto el aumento a las demandas laborales y pueda de una manera más eficiente darse la administración e impartición de la justicia laboral en nuestro país.

Casos se han visto en la práctica en que considero que la etapa procesal de la Conciliación ha sido trastocada. La Conciliación es un derecho de las personas sujetas a una relación laboral, que no deben de requerir más de reglamentación y formalidad que la señalada en la Ley respectiva según la materia. Tal institución

y/o etapa procesal ha representado muchos problemas actuales de aplicación y con ello la consecuencia de la existencia de exagerados juicios laborales tanto individuales como colectivos, razones por las cuales considero que se debe instituir un régimen propio con mayor eficacia y beneficios en todos los sentidos para los sujetos dependientes de esta relación laboral que termine o al menos disminuya con el exagerado exceso de trabajo, de demandas laborales interpuestas hoy en día ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Jalisco, ya sea de competencia Local o Federal que por cuestiones de falta de tiempo y dedicación por parte de los integrantes de éstas, pasaron por alto una de las etapas más importantes prevista por los artículos 873, 875, 876 de la Ley de la materia pudiéndose evitar infinidad de juicios que hoy en día se encuentran radicados ante ellas.

INTRODUCCIÓN

Como recordaremos la fuente de la administración de la justicia laboral lo constituye la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, conforme a la cual, por lo que respecta al apartado A.-, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes : obrero (Representante de los trabajadores sindicalizados), patrón (designado de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría) y de Gobierno, el cual es nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mismo que fungirá como Presidente.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria de aquel precepto Constitucional, dispone que las normas del trabajo tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social, entre las relaciones obrero-patronales. Así mismo el gobierno actual ha tenido el propósito fundamental de implantar una administración eficaz para el país, que contribuya a la eficiencia, congruencia y honestidad de las acciones públicas para que la impartición de la justicia laboral se pronta, eficaz, expedita y a su vez equitativa.

Desde un inicio, en el análisis de nuestro Código Laboral se ha visto que básicamente la representación para las partes dentro de una contienda laboral es tomada del derecho común y de manera particular de la figura jurídica conocida como Mandato.- Pero para el caso en particular que se pretende analizar previsto por los artículos 873, 875, 876 la Ley Federal del Trabajo la representación tanto para las personas físicas como morales está basada en una serie de requisitos específicos previstos en los artículos del 689, 692 al 696 de la Ley Federal del Trabajo que sin tener más reglas o disposiciones que proveer tanto los representantes de obreros como de patronos, basta que para la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se ventila el caso, la documentación que se

exhiba para acreditar dicha personalidad sea la suficiente y convenza a la Junta del carácter o representación con la cual se ostenta, sin tener más requisitos legales que cumplir más los previstos por la Ley de la Materia en cuestión, situación ésta que si se analiza a fondo, podría perjudicar más a una de las partes contendientes que a otra, ya que de la interpretación del artículo 876 de la Ley del Trabajo en la reforma de 1980, se implementaron una serie de problemas que jamás fueron contemplados por la legislación anterior y que condujo y conduce hasta la fecha, a tener una serie de disposiciones opuestas, incongruentes y contrarias entre sí, primeramente respecto a cómo se debe de comparecer y bajo qué lineamientos en la etapa de Conciliación y con posterioridad respecto a la comparecencia en la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que por un lado primero se prevé la comparecencia de las partes de manera personal a la etapa de Conciliación, es decir, sin abogado o representante legal alguno, lo cual es ilógico e incongruente ya que una persona moral, por ser dicho ente jurídico, por obvias razones no puede comparecer de manera personal y por sí mismo sino que debe de ser por medio de representante legal alguno, situación la cual no se previó en el artículo 876 de la Ley Laboral actual ni en las reformadas anteriormente y la cual hasta el día de hoy por ser una disposición obsoleta o si se entiende en sentido literal, imposible de cumplir, ha traído como consecuencia una serie de excesivos conflictos laborales que en la etapa Conciliatoria pudieron haberse concluido.

Casos se han visto en la práctica en que considero que la institución de la representación ha sido trastocada. La representación es un derecho de las personas, que no deben de requerir más de reglamentación que la señalada en la Ley respectiva según la materia.

Este trabajo de tesis que presento, siguiendo el método comparativo, inductivo y deductivo a su vez, es con el objeto único y exclusivo de que se reformen los artículos relacionados con la etapa de Conciliación prevista por los artículos 873, 875, 876 de la Ley Federal del Trabajo, siendo esta etapa una la

más importantes en la audiencia trifásica, haciendo énfasis en el sentido de que efectivamente faltan nuevas y mejores implementaciones de “ medios de solución para poder llegar a cabo a un buen arreglo, es decir, para que se dé la realmente la conciliación entre las partes contendientes, pudiendo implementar una buena capacitación a los conciliadores hasta el grado de que lleguen a desempeñar su papel estilo mediadores, así como implementar los mismos mecanismos que en la Ley Laboral se prevén para poder hacer efectivas las decisiones que se llegaren a tomar, estableciendo multas a las partes incomparecientes en la primera etapa de Conciliación estipulada por los artículos a los que me he referido para el caso de que no comparezcan a esta etapa de la Audiencia, otro aspecto podría ser el establecer que el arreglo legal para poder llegar a conciliar a las partes contendientes se incrementara a dos meses y medio y partes proporcionales, tomando en cuenta un salario promedio entre el que puede tener de base el patrón como el que dice tener el trabajador actor, lo que considero implicaría una mayor posibilidad de avenir a las partes y poder arreglarse en esta primera audiencia, ya que al ser propuestas cuantificables económicas y líquidas, dada la necesidad económica con la que actualmente se vive en el país, ambas partes, tanto los trabajadores como patronos aceptarían y evitarían continuar con el conflicto laboral por meses o hasta quizás por años, disminuyendo con ello el exceso de juicios laborales ordinarios así como colectivos y cumpliéndose así con la finalidad del Derecho Laboral, que es, que la impartición de la justicia laboral sea pronta, eficaz, expedita y a su vez equitativa, razones por las cuales considero que se debe de instituir un régimen propio en su esencia con sus alcances jurídicos respectivos. Otro aspecto a analizar en el presente trabajo de tesis, es la institución de la personalidad que constituyen un presupuesto procesal en todo juicio laboral, es decir, que la personalidad de los que comparecen a la primera Audiencia, Audiencia Trifásica, en todos los procedimientos en materia laboral, ya sean individuales o colectivos, cumplan con los requisitos que sobre el particular se han instrumentado legalmente.

En base a lo anterior se determinará el análisis jurídico que tiene como finalidad mejorar y en su caso llegar a perfeccionar el sistema laboral y de manera especial la Conciliación, dando así una institución propia, acorde al pensamiento del legislador.

Es necesario establecer que el trabajo es una ley universal de los seres humanos, ya que el mismo es un deber que alcanza a todos los hombres y nadie a lo largo de la historia ha sido ajeno a él, toda vez que desde la aparición del hombre mismo, ha surgido la necesidad de laborar, como el medio para satisfacer las necesidades primordiales y básicas, finalidad de todo ser humano, ya que el trabajo en sí da estabilidad, satisfacción de necesidades y la oportunidad de desarrollarse como ser humano creativo y productivo ante y para la sociedad, es por eso la importancia del trabajo en el desarrollo del hombre.

Debido a esta principal y primordial importancia que representa el trabajo para todos los hombres, desde el inicio de la humanidad como hasta nuestros tiempos, es importante hacer hincapié que el trabajo que realizamos los humanos buscando conseguir los fines antes descritos, es para obtener una remuneración a cambio de mismo y que dicha remuneración sea acorde con el desempeño y esfuerzo laboral que realizamos, no por tener la necesidad de trabajar, la gente o el patrón tiene el derecho para abusar de sus empleados y tener que llegar al extremo de tratarlo como un esclavo, etapa que en la humanidad desde hace mucho tiempo ha concluido.

El hombre es una persona que vive en sociedad y por lo mismo, para llegar al bienestar de la misma, que es el fin mismo del Derecho, necesitamos apoyarnos unos de los otros, sin llegar al extremo de abusar del prójimo, por tener una idea individualista y egoísta más no social y de hermandad, ya que al final del camino, todos necesitamos de todos para poder llegar a realizarnos tanto como individuos dentro de la sociedad y por supuesto como sociedad en su conjunto obteniendo un bienestar colectivo.

La Conciliación en materia Laboral, tiene su extrema importancia debido a que si la misma se llevara con la seriedad que requiere, tanto conflictos laborales individuales como colectivos, no llegarían a causar tantos estragos y pérdidas para el país como actualmente lo vienen provocando, trayendo como principal consecuencia la pérdida de inversión económica extranjera y principalmente nacional, ya que son los propios dueños como inversionistas, que al darse cuenta de todos los procedimientos legales y requisitos que deben de cumplir para constituirse primeramente como tal, es decir, como sociedad en nuestro país, se dan cuenta que son excesivos y obsoletos, además de los procedimientos que deben de seguir y la lucha en contra de la corrupción burocrática que se da dentro de los mismos, sumado a lo anterior, creo que el principal problema que les afecta y los hace retirar la idea de invertir en México, es la regulación de la cuestión laboral, debido a que la misma hoy en día es obsoleta y arcaica, ya que existen muchas figuras jurídicas que por supuesto, con el paso del tiempo, han estado cambiando y que hoy en día causan demasiados estragos, sobre todo para los patrones, dándose cuenta que si son enfrentados en un conflicto laboral, los mismos saben que de antemano la llevan de perder y que por mejor defensa jurídica que puedan utilizar, al final del proceso, tendrán que pagar cierta cantidad, la cual por más mínima que sea, se encuentran en una posición de desventaja con el trabajador y que si por el contrario, si se les condena al final del juicio, no solamente a la parte patronal podría disminuirle su patrimonio como fuente de trabajo, sino que se podría llegar al grado de terminar con el patrimonio familiar y personal; es por ello que los extranjeros y ya hasta los mismos mexicanos prefieren irse a otros países a establecer sus empresas o a realizar sus inversiones en otros lugares, debido a la deficiente reglamentación jurídica que existe en México, siendo una de ellas en Materia Laboral, y principalmente por la falta de implementación adecuada de una buena conciliación desde un principio, con el objetivo de llegar a un buen arreglo, que sea sano para ambas partes y por supuesto con el sacrificio que el mismo representa para las mismas; es por ello que las figuras jurídicas que me permito proponer en el presente trabajo, tales

como la implementación de nuevos métodos o maneras de conciliar a amabas partes, ayudaría mucho a disminuir el presente problema.

Además de las consecuencias que podría traer un conflicto laboral, sin que se pudiera llegar a un buen arreglo, como la económica, también repercutiría en el aspecto tanto social, político, penal y muchos más; por ello es importante y sobre todo del lado del patrón, tomar en cuenta un buen dicho que dice así “ más vale un buen arreglo que un mal y desgastante juicio “, entrando aquí la labor importante tanto de los Conciliadores de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, como de los Presidentes Auxiliares de las Mesas dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ambos ámbitos, es decir, tanto el Local como el Federal, así como los mismos Tribunales del Trabajo para los Servidores Públicos, roles importantes de los cuales dependen excesivos Juicios Laborales, los cuales con mayor claridad desarrollaré a lo largo de mi trabajo de investigación.

CAPITULO I.- CONCEPTOS BÁSICOS

Para poder iniciar a desarrollar mi trabajo, es importante esclarecer conceptos que se estarán manejando a lo largo del mismo y que por ello es importante que desde el principio queden claros:

a).- Derecho Procesal del Trabajo.- “ Es el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la Conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades”.¹

“ Aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico. “²

b).- Conciliación: De acuerdo con el concepto propuesto por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el procedimiento de la 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 propone para comprender el punto de vista de la otra; por lo que puede definirse a la conciliación como una “ práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”³

¹ BLASCO SEGURA, Benjamín y ALCÁZAR CARRILLO, Rafael, *Derecho Proceso Laboral*, Zaragoza, Editorial Libros Pórtico, 1980, p.13.

² CÓRDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, D.F., Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986, p.4.

³ RUBIO, Valentín, *Conciliación y Arbitraje Laboral*, Cogtal, Aplicación Tributaria, 1997, p.4.

c).- Conflictos de trabajo: “ Son las controversias que surgen en una relación de derecho procesal ”⁴.- Este nombre puede aplicarse a las diferencias jurídicas que surgen entre las partes de un contrato de trabajo sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas así como las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

d).- Administración Pública : “ Es la función de gobierno ejercida por un organismo público, consistente en promulgar y aplicar las normas necesarias que exige el cumplimiento y efectividad de las leyes, al objeto de mantener y promover los intereses públicos, resolviendo los problemas y reclamaciones que surgen como consecuencia de la vida social ”.⁵

e).- Demanda : Entiéndase por demanda el acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el Tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.⁶

f).- Despido : En el ordenamiento jurídico laboral, se entiende por despido el acto mediante el que la empresa da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios de trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.⁷

g).- Justicia social: Contenido ideológico de una doctrina que tiende a lograr en las relaciones obrero patronales y en el sistema económico actual, en general, un trato liberal a los hombres que trabajan y una consiguiente distribución de los bienes de acuerdo con un sentido profundo humanitario.⁸

⁴ BERMÚDEZ, CISNEROS, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*, México, D.F., Editorial Trillas, Tercera Edición, p.41.

⁵ *Ibid*, p.316.

⁶ *Ibid*, p. 318.

⁷ *Idem*

⁸ *Ibid*, p.320.

CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A. El trabajo como actividad del ser humano:

Antes de entrar al análisis de mi tema tesis el cual he titulado con el nombre de “Análisis y Nuevas Propuestas en la etapa de Conciliación prevista por los artículos 873, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo.” será necesario partir del concepto primario, básico y fundamental que da origen al derecho del trabajo y que es el trabajo en sí.

El presente capítulo tiene por objeto buscar el significado del trabajo desde diversos aspectos o puntos de vista, ya sea el económico, sociológico, psicológico, filosófico y jurídico, puesto que no podemos entender lo que es éste sino en la medida en que lo analicemos desde diversas disciplinas para poder tener un concepto más amplio del mismo.

En primer lugar, es necesario establecer que el trabajo es una ley universal de todos los seres humanos, ya que el mismo es un deber universal que alcanza a todos los hombres y nadie a lo largo de la historia ha sido ajeno a él, toda vez que desde la aparición del hombre mismo, ha surgido la necesidad del trabajo, aunque no sea la concepción que de éste se tiene hoy en día, sino la más simple y que consiste en entender al trabajo como medio para satisfacer nuestras necesidades, finalidad de todo ser humano, ya que el trabajo en sí da estabilidad, satisfacción de necesidades y la oportunidad de desarrollarse como ser humano creativo, es por eso la importancia del trabajo en el desarrollo del hombre.

Podemos decir que es tan antiguo el trabajo, que basta recordar que éste le fue impuesto al hombre, específicamente a Adán al faltar y desobedecer las órdenes de Dios, manifestándole “Comerás el pan con el sudor de tu rostro.”⁹

⁹ *Biblia de Jerusalén*, Desclée de Brouwer Bilbao, Gn. 3, Versículo 17-19, 2009, p.17.

Atendiendo a este pasaje de la Biblia, podríamos interpretar al trabajo como un castigo pero la realidad es otra, ya que el mismo no sólo es la actividad humana para la satisfacción de las necesidades básicas, sino que a través de éste el hombre tiende a ser creativo y trascendental, pues se trata de una actividad primaria del ser humano.

Por otro lado, siempre se ha establecido la necesidad del ser humano a trabajar y así evitar el ocio, al efecto cabe transcribir uno de los discursos del Dr. José Manuel Estrada donde nos describe y diferencia el trabajo y el ocio diciendo que “ si el trabajo pesa como el deber, la ociosidad pesa como el fastidio. El trabajo fatiga el cuerpo, pero la ociosidad fatiga el alma. El trabajo regenera, cambia, purifica, eleva; la ociosidad, al revés, degrada, hastía, envilece, corrompe. La fatiga del trabajo encuentra alivio en el reposo, la fatiga de la ociosidad no tiene descanso, porque el hastío y el aburrimiento son enfermedades incurables.”¹⁰

Como podemos apreciar, el hombre con el trabajo busca el equilibrio, su bienestar y tranquilidad, pero también logra evitar el ocio que lleva a la conformidad del ser humano, es decir, perder el espíritu de lucha que todo hombre trae consigo, es la actividad con que contamos para desarrollarnos íntegramente en una sociedad y poder aportar algo a la misma, el trabajo es vital en todo hombre.

Se ha dicho que sólo el hombre es capaz de trabajar, que esta actividad es en sí el reflejo del hombre, es parte de la naturaleza del ser humano, éste se muestra ante los demás a través de su trabajo, independientemente de que el mismo implique un gasto físico o mental, ya que con esta actividad se logra trascender y cooperar con la sociedad de la que el hombre forma parte.

¹⁰http://www.efemeridesargentina.com.ar/efemeridesargentina/default.asp?opt=1&condicion=5&buscar_efemerides=si&id_efemerides=1979. Fecha de consulta : 16 de Agosto de 2009.

Se ha afirmado con mucha certeza que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, afirmación cierta, ya que no podemos concebir al hombre sin trabajar, toda vez que desde sus inicios lo ha acompañado como parte inherente del mismo y es que no hay quien pueda concebir al ser humano sin hacer nada.

En efecto, en la época primitiva era necesario como hoy en día, la satisfacción de necesidades y así ha ido evolucionando el trabajo hasta la concepción que hoy en día tenemos del mismo. Sin embargo no siempre ha tenido el mismo valor el trabajo a lo largo de la historia, ya que el hombre se ha transformado a lo largo de la misma y en cada etapa se le ha dado un valor al trabajo específico.

Como ya dijimos, a lo largo de la historia el trabajo siempre ha sido parte fundamental del desarrollo, organización y funcionamiento de los pueblos tanto de la antigüedad como hoy en día, ya sea entendiéndolo como la actividad encaminada a la satisfacción de las necesidades del hombre o bien como la actividad humana, material o intelectual, teniendo por objeto el satisfacer las necesidades y lograr el bien común.

En el mismo orden de ideas, el Papa León XIII definió al trabajo como aquello que “es por naturaleza el medio necesario para proporcionarse lo que es esencial para el sostenimiento de la vida”¹¹, de la lectura de esta encíclica de León XIII, entendemos que el trabajo no escapa a nadie, ya que inclusive la propia Iglesia le da un valor importante en la vida del hombre, como el elemento indispensable para poder vivir, porque por medio de éste, se buscan las satisfacciones básicas de todo ser humano.

Así, el trabajo se ha ido desarrollando en la historia, evolucionando desde la época primitiva para posteriormente llegar a la división del mismo y a la división de

¹¹ MUJICA RODRÍGUEZ, Rafael, *La Obligación en el Contrato de Trabajo*, Caracas, Wilmar Editores, S.A, Segunda Edición, 1968, p. 60.

clases sociales, producto de éste, es decir, ha sido tan importante para el desarrollo de la historia de la humanidad ya sea en la antigüedad con el comunismo y la no división de clases sociales, entendiéndose el trabajo como mera actividad satisfactora de las necesidades primarias del hombre, luego el surgimiento de la esclavitud, para llegar a la edad media, concibiéndolo como la actividad que realizan los hombres libres a cambio de protección y pago en especie del señor feudal.

Asimismo y siguiendo con el desarrollo del trabajo, surge la especialización del mismo con el surgimiento de la Revolución Industrial apareciendo la burguesía, estableciendo el trabajo como la actividad que realiza el obrero a cambio de un ingreso en dinero llamado salario, llegando dicho concepto hasta nuestros días, concibiendo a éste como una forma de vida, consistente en aquella actividad física o intelectual que se realiza a cambio de una remuneración, misma que nos sirve en principio para la satisfacción de necesidades.

Para poder conocer la esencia del trabajo, según Baltazar Cavazos Flores, es indispensable analizar el socialismo en sus diversos matices, el intervencionismo del Estado y el individualismo económico.

La exaltación del *homo economicus*, fue el tema dominante del individualismo y del liberalismo económico que asignaban al Estado el papel de un mero policía; la autonomía de la voluntad, el deseo de enriquecerse y el libre juego de los factores de la producción determinarían necesariamente, la selección natural del fuerte y la eliminación indispensable del débil. El frío e inmutable principio de la autonomía de la voluntad, proclamado por el derecho civil, esclavizaba al trabajador en virtud de que, o aceptaba “libremente” las condiciones del trabajo que se le ofrecían o se moría de hambre. De allí que se pueda entender la acción laboral, más que una acción jurídica, es una verdadera “acción de estómago.”¹²

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, México, D.F., Trillas, 1997. p. 21.

El socialismo utópico, por otra parte, precisaba constantemente los defectos del sistema capitalista y los abusos de una propiedad privada irrestricta y malamente sentaba el principio de la abolición de la propiedad privada.

Pero frente a este socialismo teórico, el materialismo histórico y la dialéctica marxista expusieron que el socialismo debería ser en sí mismo revolucionario, siendo la lucha de clases la única solución a la pobreza y a la desaparición de la clase obrera y que el trabajador si quería sobrevivir, debería de convertirse en un soldado que arrancara, si era por la fuerza, conquistas a la clase patronal.

Paralela a estas doctrinas, aparece la doctrina social de la Iglesia Católica que podemos encontrar condensada en las encíclicas papales. Siempre ante el desconcierto de la humanidad, la Iglesia ha levantado su voz para orientar y conducir por el sendero de la cristianidad a todos los hombres y a todos los países, estableciendo principios y dictando normas de vida.

La *Rerum Novarum* de 1891 tuvo por objeto refutar la solución liberal de dejar al libre juego de la voluntad de las partes la fijación de las condiciones de trabajo, al afirmar que entre el débil y el fuerte la libertad oprime y la ley liberta.¹³ En consecuencia de este principio, no es posible dejar a la autonomía de la voluntad la fijación de las condiciones del servicio, ya que el obrero por su natural debilidad, se vería obligado a aceptar por necesidad, cualquier condición que se le ofreciere, aunque la misma fuese inhumana para evitar morir de hambre.

Karl Marx también habló del multicitado concepto y basó su teoría en el mismo, concibiéndolo como una mercancía ya que el hombre, el trabajador está sujeto al patrón y es por eso necesario evitar la explotación del hombre por el hombre y eliminar las relaciones de la producción.

¹³ *Ibid*, p.23.

Surgiendo posteriormente el socialismo, el estallamiento de las revoluciones sociales y la consecuente regulación del trabajo a través del derecho del trabajo, buscando la justicia social, el equilibrio entre los factores de la producción y la protección al débil, volviéndose parte importante de todos los gobiernos el tutelar en todos los países el trabajo y principalmente aquél que se presta de manera subordinada y por lo tanto a las personas que realizan este tipo de trabajo, entendiéndose a las mismas como una parte de la sociedad que necesita que el gobierno vele, cuide, proteja y tutele sus derechos por ser éstos la clase desprotegida.

El intervencionismo del Estado también influyó en la formación del derecho laboral, ya que en los fenómenos de la producción o de la distribución de la riqueza, éste es indispensable. Alimentado por todas las doctrinas sociales, el derecho del trabajo adquirió una fisonomía propia y distinta de las demás ramas del derecho, la que lo caracteriza como una disciplina autónoma, tutelar de los intereses obreros y de la comunidad entera, de contenido esencialmente humano y de naturaleza dinámica, pero previo a entrar de fondo a lo que es el “derecho del trabajo”, es importante definir de manera más esencial el concepto de trabajo.

Trabajo en sentido amplio, podremos decir que “el trabajo es la manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud éste transforme las cosas y confiere un valor del que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad”¹⁴.

Encontramos que la raíz etimológica de la palabra trabajo proviene de “tripaliera” que significa torturar con el “tripalium”, sin embargo hay autores que

¹⁴ ALFONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, México, D.F. Ariel, Cuarta Edición, 1973. p. 46.

señalan como la raíz etimológica la de trabes – traba, lo importante de una u otra manera es que el trabajo implica actividad del ser humano encaminada a diversos fines buscando un objetivo, mismos que varían de acuerdo a la época y a la sociedad, pero no variando el objetivo primario de la satisfacción de necesidades.

Una vez precisado el objeto del presente capítulo, así como de definir el trabajo de una manera general y la importancia que éste ha tenido en la historia, nos toca hablar de las acepciones que de éste se dan desde el punto de vista de diversas disciplinas.

B. Historia del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como la Promulgación de la Ley Federal del Trabajo.

Previo a hablar sobre la Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige, es importante hacer una breve reseña sobre las Leyes Pre Revolucionarias y las Revolucionarias que de cierta manera dieron pie a la Constitución y formación de la Ley Laboral actual.

En México, durante la pasada centuria no existió, en lo más mínimo, el derecho del trabajo. En su primera mitad, siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales: Las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación, pero a pesar de éstas, la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

Bajo el sistema liberal que falsamente suponía iguales a poseedores y desposeídos, y por el incremento que alcanzó la industria en los últimos años del siglo XIX, la situación de los asalariados fue cada vez más injusta y así la

explotación y la miseria a la que parecían condenados, los condujo en la primera década de ese siglo, a los hechos sangrientos de Cananea y Río Blanco.¹⁵

El primero de julio del año 1906, el partido liberal que dirigía Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto valiente y generoso, un programa a favor de una legislación del trabajo, señalándose en éste los derechos que debería de gozar los obreros y campesinos para dignificar sus vidas. Pero el derecho mexicano del trabajo es obra de la Revolución Constitucionalista ya que fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la revolución, lo que originó las primeras leyes del trabajo.

El 8 de Agosto de 1914 en Aguascalientes se estableció la jornada laboral de nueve horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios. Así mismo el 19 de Septiembre de 1914 en San Luis Potosí y el 7 de Octubre del mismo año en Tabasco y Jalisco, se promulgaron las disposiciones que reglamentaban algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales, tales como el salario mínimo, la jornada de trabajo, trabajo de menores y mujeres, entre otros.

El 19 de Octubre de 1914 el General Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Veracruz, que principalmente fijaba el salario mínimo, la jornada de trabajo y la protección en casos de riesgos profesionales, apareciendo posteriormente un año después la Ley de Asociaciones Profesionales.

En el año de 1915 en el Estado de Yucatán se promulgó la Ley del Trabajo la cual daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores, siendo éstos, entre otros, algunos de los antecedentes

¹⁵ BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. *Principios básicos del derecho del trabajo*, México, Editorial Pac, Cuarta Edición, 2001, p.3.

preconstitucionales legislativos y sociales del dispositivo legal 123 de la Constitución Político Social de 1917.

En las mismas fechas, en el Congreso del Estado de Querétaro, al estar discutiéndose el proyecto del Artículo 5° entre los Diputados Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylán C. Manjarrez, Luis Fernández, Alfonso Cravioto, entre otros, defendieron la tesis para el efecto de que se consagrara en el texto constitucional lo contrario a lo que afirmaba la entonces doctrina jurídica que imperaba en el resto del mundo respecto a las bases de los derechos de los trabajadores, señalando el Diputado Manjarrez : “ A mí no me importa que esa Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen los jurisconsultos... a mí lo que me importa es que dé las garantías suficientes a los trabajadores...”¹⁶

Así al esfuerzo creador de aquellos hombres representativos del movimiento revolucionario, surgió La Primera Declaración Constitucional de Derechos Sociales de la Historia Universal y el cual únicamente regía sólo para los trabajadores contratados por particulares ya que los empleados del Estado quedaban protegidos por la Constitución, pero para suplir tal deficiencia, el Congreso Federal aprobó en 1930 el “Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión ” y el 21 de Octubre de 1960 se adicionó el artículo 123 Apartado B el cual contenía los principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

Por reforma publicada en el Diario Oficial del 19 de Diciembre de 1978 se declaró el “ Derecho al Trabajo ”, es decir, que cada persona , dentro de la edad que establece la Ley tiene derecho a trabajar y a que su laborar sirva para dignificarla como ser humano para con ella poder contribuir al bienestar social. El

¹⁶ *Ibid*, p.4.

derecho de gozar del trabajo y percibir sus beneficios corresponde al deber del Estado y de la sociedad, por lo tanto el derecho del trabajo es un Derecho Social.

El proceso formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue llevado a cabo de la siguiente manera :

En 1904 el Estado de México aprobó y puso en vigor la Ley José Vicente Villada.

En Diciembre del año 1906 el estado de Nuevo León aplica la Ley sobre Accidentes de Trabajo.

En Julio del año 1913 el Estado de Chihuahua aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo. (con anterioridad las legislaciones locales prohibían las agrupaciones de resistencia aplicando el Código Civil y el artículo 925 del Código Penal el cual prohibía la manifestación de las ideas tanto individual como grupalmente si era referente a manifestarse en referencia al derecho del trabajo).

En 1911 aparece el Plan Político Social expedido en Guerrero siendo éste el único documento que abordaba el tema del “ derecho laboral .”

Manuel M. Diéguez promulgó en Guadalajara, Jal., la Ley sobre el descanso dominical obligatorio, Manuel Aguirre Berlanga- Septiembre de 1914 que fue sustituida por la del 28 de Diciembre de 1915 la cual establecía el Contrato Individual de Trabajo y creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El 12 de Mayo de 1918 surge la C.R.O.M Confederación Nacional Obrera Mexicana, primera central nacional obrera, la cual comprendía cuatro grupos de actividades : artes gráficas, ferrocarriles, puertos y teatros.

La falta de una reglamentación hizo que la correspondiente en el D.F. conociese de los asuntos locales y federales.

De 1918 a 1924 la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que las Juntas carecían de “imperium”, es decir, que no eran Tribunales y que sus fallos no revestían el carácter de sentencias definitivas así como tampoco constituían actos de Autoridad, pero en 1924 el Máximo Tribunal Judicial dijo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran verdaderos Tribunales en el sentido amplio de la palabra.¹⁷

Los proyectos de la Ley del Trabajo que se han dado en la historia hasta nuestros tiempos, fueron entre los siguientes :

- a).- El Aprobado por la Cámara de Diputados y enviada al senado de la República el 09 de Noviembre de 1925.
- b).- El formulado por la Secretaría de Gobernación del Gobierno Federal en 1928.
- c).- El elaborado por el Poder Ejecutivo Federal en Julio de 1929, mejor conocido como “Proyecto Portes Gil” y
- d) El 18 de Agosto de 1931 se promulgó la Ley Federal del Trabajo, primera en su género, siendo su antecedente el “ Proyecto Aarón Saénz”, secretario de la Industria y Comercio.

¹⁷ *Ibid*, p.19.

C. Artículo 123 Constitucional, máxima garantía social.

La Constitución Política de 1917 resaltó, en sus diferentes artículos, las garantías individuales de los trabajadores y en forma paralela las garantías de las clases sociales y en especial, las de los trabajadores en el referido Artículo 123. Las garantías individuales reconocen en cada trabajador sus más caras libertades.

Sin embargo, ante condiciones socioeconómicas de desigualdad, los constituyentes creyeron indispensable favorecer a los trabajadores, garantías individuales y garantías sociales en dos aspectos, a pesar de tener una misma compleja realidad; sin dejar de reconocer la desigualdad en que viven en una sociedad concreta y determinada.

Desde el capítulo mismo de las garantías individuales se manifiesta esta simbiosis, pues en algunos artículos como el 3º y el 27, además de reconocerse una garantía individual se reafirma en estos un derecho ciudadano que define y precisa la orientación social de estas prerrogativas. El artículo 123, es el artículo que por excelencia constituye la máxima garantía social hacia el trabajador y por consecuencia aporta el respeto a la divinidad del mismo.

El Presidente Pascual Ortiz Rubio en la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley de 1931 aseveró lo siguiente: “Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible que ella es la única que consigue la seguridad y la certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad es, en sí misma, una inapreciable cultural.”¹⁸

¹⁸ TRUEBA BARRERA, Jorge, *Teoría Integral del Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1990, p xx.

El artículo 123 vigente comprende dos partes: En la primera “ A ” se reglamentan las relaciones laborales entre los trabajadores y patrones. La segunda “ B ” se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del Distrito Federal y los servidores públicos. La Ley Reglamentaria del Apartado “ A ” lo es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del “ B ” lo es la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado .

Los derechos que establecen la Constitución y las Leyes Reglamentarias a favor de los trabajadores, son irrenunciables, esto quiere decir, que aunque el trabajador, por necesidad o por ignorancia expresa su voluntad de no aceptar los derechos que las leyes le conceden, dicha actitud no tendría ninguna validez jurídica, ya que el derecho del trabajador es “ Proteccionista ”, ya que en efecto cuida y vela por el trabajador para que reciba un pago justo y un trato humano.

D. Naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje :

Para tratar la naturaleza de estos Tribunales, es importante señalar que encuentran su fundamentación en el Título Sexto denominado “ del trabajo y previsión social ”, fracción XX del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice : Artículo 123 .- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, a efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley... fracción XX “ Las diferencias o los conflictos entre 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 patrones y uno del gobierno ”¹⁹ .En la exposición de motivos de la Ley de 1931 se destacó que el Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje no quiso darles funciones de Tribunales del Trabajo, es decir, no estableció una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho

¹⁹ JUAREZ CARRO, Raúl, *Agenda de Amparo y Penal Federal 2003*, México, D.F., Raúl Juárez Carro, 2003, pp. 50-52.

entre patrones y trabajadores, sino que pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo depositarias de imperio para ejecutar sus propios Laudos y destinadas a prevenir conflictos o proponer soluciones para ellos, siempre y cuando tuvieran el carácter puramente económico, pero la necesidad de resolver con procedimientos más rápidos y con más justas normas las controversias entre obreros y patrones obligó a la Suprema Corte de Justicia a cambiar su jurisprudencia y reconocer que las Juntas tenían jurisdicción como verdaderos tribunales que son , para resolver los conflictos entre patrones y obreros sobre la aplicación de la Ley y sobre la interpretación y cumplimiento de los contratos.

Al tratar de definir con exactitud la naturaleza jurídica, se tiene que aludir a la división de poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, para observar con cuál coinciden sus funciones. No pueden ser parte del poder Legislativo, porque de conformidad a la Constitución, este poder está integrado por únicamente por dos Cámaras, la de Diputados y la de Senadores, lo que de ninguna forma consiste en la existencia de órganos independientes.

Tampoco pueden ser del Poder Judicial, ya que no obstante están facultadas para conocer de conflictos jurídicos, tienen también facultades para conocer de conflictos de naturaleza económica, desbordando los límites reservados al Poder Judicial, de ahí que no puede ser su naturaleza de este tipo.

Aunque las Juntas tengan una relación de dependencia del Poder Ejecutivo ya que es a éste poder al que le corresponde designar al Titular de la misma, también es cierto que constituyen una institución especializada al Poder Ejecutivo, pero que no le están sujetas jerárquicamente.- Además éstas ejercen funciones administrativas, legislativas y jurisdiccionales dentro de su propio campo de acción.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad, ya que como hemos señalado, nacieron de la Constitución de 1917 como un reclamo de la clase trabajadora para que la justicia en los conflictos obrero patronales fuera más realista y se materializara en sus laudos estableciendo una justicia basada en la equidad. Como dice el doctrinista Mario de la Cueva:

Los llamados jueces de derecho que nacieron en el Código de Napoleón no supieron jamás de la equidad; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, volverán al pensamiento del Estagirita; la justicia obrera debe de ser para cada negocio y especialmente humana; son tribunales de equidad que buscan la justicia del caso concreto, más bien que la interpretación abstracta de la Ley; el resultado de esta idea se refleja en el procedimiento y en el Laudo de las Juntas.²⁰

De acuerdo a lo establecido en la propia Ley Federal del Trabajo, hay establecidas un sistema de Juntas de Conciliación y otro de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas de Conciliación pueden ser tanto Federales como Locales y éstas se integrarán con un representante del gobierno que será nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente, por un representante de los trabajadores y otro de los patrones, mismos que serán designados conforme a convocatoria. A diferencia de las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales se integrarán de la misma manera, con la excepción de que el representante de gobierno será designado por el Gobernador del Estado.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, también existe una Federal así como Local teniendo la misma representación tripartita, aunque la primera también trabaja en Pleno o en Juntas Especiales y por lo que ve a la segunda, de acuerdo a las necesidades estatales, también puede tener Juntas Especiales.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, Porrúa. México, 1964, p.922.

El verdadero carácter de los Tribunales jurisdiccionales de las Juntas, se corroboró en la Ley de Amparo vigente, en su artículo 158, el cual establece en lo conducente, que el Juicio de Amparo Directo procede contra sentencias definitivas dictadas por Tribunales Judiciales o Administrativos y contra Laudos pronunciados por Tribunales de Trabajo.

E. Composición tripartita

Ha sido controvertida la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, arguyendo que si se trata de Tribunales de derecho sus funciones jurisdiccionales deberían ejercitarse exclusivamente por profesionales del derecho, por lo que no se justifica que estén integradas con representantes de los sectores obrero y patronal, a los que atribuyen el carácter de jueces legos, y por ello estiman preferible que se trate de Tribunales unipersonales, encomendados a profesionales del derecho.

Agregan que al integrar las Juntas con tales representantes, éstas se ven constreñidas a defender los intereses de los sectores que representan, por lo que se convierten en juez y parte, desvirtuando el carácter de imparcialidad que debe tener el juzgador y por ende cada uno de estos Representantes defiende los intereses que cada uno representa.²¹

También se aduce a que no pueden invocarse para sostener el tripartismo la doctrina tradicional de la división de poderes, a que se refiere al artículo 49 Constitucional, en virtud de que esta tesis es ya obsoleta y está sustituida por la colaboración entre los poderes.

²¹ KROSTOCHIN, Ernesto, *Lineamientos Elementales del Derecho Laboral*, Argentina, Desalma, 1968, p.65.

Al respecto, cabe decir en primero lugar que la división de los poderes, legislativo, ejecutivo y judicial, a que se refiere el artículo 49 Constitucional, tiene sentido completamente distinto, ya que independientemente de que tal división ha quedado superada, pues se entrecruzan las funciones respectivas, esta disposición constitucional delimita el área de competencias del poder público, en tanto que la finalidad del tripartismo es muy diferente, porque procura precisamente integrar en la función jurisdiccional a las representaciones del gobierno, de los trabajadores y de los patrones, convergiendo en una función, lo que es distinto a la separación de las funciones.

Este tripartismo es inherente a la raíz histórica de las Juntas, porque responde a una realidad que consiste en la gravitación de las fuerzas sociales, pues como señala el jurista argentino Krotoschin, en todos los litigios obreros subyace la confrontación entre las clases sociales.

De ahí que casi todas las instituciones de carácter social en México, tienen una composición tripartita: el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Nacional del Fondo a la Vivienda para los trabajadores (INFONAVIT), la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional de la Participación de las Utilidades.

Acerca de la objeción de que son “jueces legos” los representantes obreros y patrones, es bien sabido que dichos representantes tiene una experiencia no sólo en la práctica, sino en la interpretación de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables en las Juntas Especiales respectivas; e inclusive si se trata de Contratos-Ley, la complejidad y la modificación periódica de las cláusulas, motiva que estos representantes adquieran las ramas industriales regidas por el propio Contrato-Ley.

Por otra parte, la designación de estos representantes por los sectores respectivos no es incompatible con las funciones de juzgador, pues es frecuente que se emitan laudos y resoluciones de la Junta por unanimidad de votos, e incluso de han dado casos en que los representantes del capital y del trabajo emitan su voto en contra del representante del gobierno.

En cuanto a su integración con dos elementos extraños al Estado como son la representación capital y del trabajo, ello obedece al propósito de que ambas representaciones que conocen los intereses y los problemas de su clase, al integrar el órgano jurisdiccional pugnen siempre porque el derecho de sus representados se juzgue según las normas que sustantiva y adjetivamente los rigen, y en su clase se restablezca el equilibrio entre los factores de la producción, tal y como así se deduce de la multicitada fracción XX del texto original del artículo 123 Constitucional, hoy del Apartado “A”, se dispone lo siguiente: “ Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los obreros y de los patronos así como uno del Gobierno.”²²

En el modelo político nacional, el ejercicio del voto debe ser “libre, secreto y directo” (artículo 41, fracción primera de la Constitución Política e los Estados Unidos Mexicanos). En la fórmula de la ley para la elección de los Representantes, sólo se conserva el requisito de la libertad, y no así los otros dos requisitos, ya que no hay disposición de la ley que establezca que el voto deba ser secreto. Por otra parte la elección la llevan a cabo no los trabajadores ni los patronos, sino sus delegados. Ello suena lógico, es decir, que el voto se ejerza de manera indirecta ya que de otra manera sería necesario convocar asambleas de trabajadores y patronos imaginándose lo abrumador de la tarea sin que tampoco el resultado buscado pueda exigir tantos esfuerzos.²³

²² JUAREZ CARRO, Raúl, *Agenda de Amparo y Penal Federal 2003*, México, D.F., Raúl Juárez Carro, 2003, p.52.

²³ DE BUEN , Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, Porrúa. Octava Edición, 1999, p.199.

La duración que tendrán los Representantes Obrero, Capital y de Gobierno, en la Ley de 1931 en su artículo 390 establecía que sería de dos años. A partir de 1970, se consagró el plazo de seis años (artículo 667 Ley Federal del Trabajo).

En el artículo 671, fracciones I - XI de la Ley Federal del Trabajo, se determinan las causas de Responsabilidad de los Representantes, siendo estas entre otras: * Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con la ley de la materia, * Faltar sin causa justificada a la celebración de la audiencia, *Negarse a emitir su voto en alguna resolución, *Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta, *Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto, entre otras.

F. En busca del Nuevo Derecho Laboral Mexicano

La Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en 1970, ha sufrido cambios durante las últimas décadas. Sin embargo, aún no se han realizado reformas significativas que permitan elevar las condiciones de vida de los trabajadores e impulsar y mejorar el desarrollo empresarial.

En los últimos años se han escuchado voces que sugieren la modificación de ésta Ley, argumentando que su contenido constituye un obstáculo para la modernización industrial, la competitividad y la comercialización. Además es importante recalcar que muchos de los inversionistas, tanto mexicanos como extranjeros, prefieren invertir en países que no tengan legislaciones tan ambiguas que traigan como consecuencias repercusiones en sus mismas inversiones, siendo el caso tan claro del contenido de la propia Ley Federal del Trabajo, la cual da una exagerada protección al trabajador, el que antes sí necesitaba de la misma, dada quizás la ignorancia y falta de preparación cultural y educativa que se veía en los tiempos anteriores, pero que hoy en día dichas exageradas

protecciones resultan obsoletas e injustas sobre todo para el patrón, siendo por ello uno de los motivos más importantes por los cuales México pierde o deja de ganar competitividad tanto económica, política y social a nivel nacional como con otros países.

El derecho laboral mexicano al reconocer la dignidad de quien se subordina laboralmente, responde a su objetivo fundamental y a su naturaleza. Así al tutelar la condición humana y la calidad de la persona, establece fundamentalmente que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. La norma garantiza al hombre respeto a su condición humana, reconociéndole sus libertades y el nivel económico que le permita una vida digna que los tiempos modernos exigen.

Lo que debe interesar al Derecho Laboral es el absoluto respeto a la condición humana del trabajador, su capacidad, razón por lo que se prohíbe haber distinciones por motivo de género, raza, sexo, edad, credo religioso, capacidades diferentes, doctrina política o condición social, tal y como así lo determina la garantía individual consagrada en el artículo 1º de nuestra Carta Magna.

El derecho del trabajo mexicano, en sus disposiciones vigentes, exige el respeto a la dignidad y la igualdad. Una de sus características la constituye el ser protector de la clase trabajadora, lo que no impide garantizar en su nivel constitucional el equilibrio de los factores de la producción, reconociéndoles también derechos al sector capital.

Dentro de la inquietud de modificar la Ley Federal del Trabajo, Gobierno, Sindicatos y Empresarios argumentan la necesidad de mayores niveles de eficiencia, de que productividad y de una lucha abierta contra el desempleo y las

bajos salarios, situación bastante razonable, lo cual no es difícil obtener, lo cierto es que para que llegue a realizarse, se necesita una verdadera coalición entre los citados sectores, en el cual se busque la armonía y se dejen de lado los intereses particulares, efecto que por supuesto es difícil de pensar que algún día se llegue a realizar, ya que como es bien sabido, cada uno de los sectores vigila y guarda por la protección a sus propios intereses, dejando de lado el principio más importante que es el equilibrio entre los diversos factores de la producción para llegar al fin último del Derecho, que es el bienestar social.

“El Derecho del Trabajo tiene que fundamentarse necesariamente en tres principios generales: En un respeto mutuo entre patronos y trabajadores, En una comprensión recíproca de necesidades entre ellos mismos así como una coordinación de esfuerzos.”²⁴

Actualmente, existen diversos problemas que requieren una pronta solución, ya que son los causantes de la falta de armonía entre los sectores de la población.

²⁴ RAMIREZ BOSCO, Luis, *Para una introducción al Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Universidad, 2000, p.72.

CAPITULO III. DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A. Antecedentes del proceso laboral mexicano.

El estudio del derecho procesal demuestra que, a pesar de ser un derecho nuevo, algunas de sus formas provienen del derecho romano, otras del derecho germano y el resto del derecho romano canónico de la Edad Media, sólo que en las etapas iniciales este derecho se consideraba una simple práctica tribunaria necesaria, más que una verdadera rama de la ciencia jurídica.

En el antiguo derecho romano se distinguían como etapas del derecho procesal: 1.- la etapa de las *legis actiones*, que corresponde a la época arcaica; 2.- Etapa del procedimiento *per formulas*, estas dos etapas se conocen como *ordo iudiciarum*, ambas tienen como característica que se dividen en dos fases denominadas *in iure* y *apud iudicem*; 3.- Etapa del procedimiento *extraordinaria cognitio*, que desplaza al procedimiento formulario, agotándose en una sola vía.²⁵

En la primera etapa el proceso consistía en un procedimiento arbitral privado, ya que las sentencias por esas personas privadas ante las cuales se llevaban a cabo las controversias para resolverlas. En *la extraordinaria cognitio*, desapareció el procedimiento privado, y en su lugar, se estableció un procedimiento oficial dirigido por funcionarios de carácter público. En esta segunda etapa el procedimiento se llevaba a cabo por escrito, y se les dio publicidad a los juicios, cosa no usual en la etapa anterior.

La mediación sustituyó a la inmediatez, la sentencia se hizo recurrible y aparecieron la apelación y el recurso de revisión.

No puede decidirse que durante la Edad Media haya avanzado; imperó el proceso conocido como romano canónico, caracterizado por establecer un sistema de pruebas valoradas con tarifas legales. El procedimiento era escrito y se

²⁵ PADILLA SAHAGÚN, Gumesindo, *Derecho Romano I*, México, McGraw-Hill, Segunda Edición, 1998, p.107.

estableció la preeminencia de la confesión, con lo que prácticamente se eliminó todo medio de prueba.

El juicio duraba mucho y esto volvía lento el procedimiento. En esta época aparecen los recursos de apelación y nulidad.

Siglos más tarde, durante la formación de estados modernos, éstos asumían la responsabilidad legislativa procesal cada uno a su modo, con lo que nació el proceso moderno, por ejemplo la Revolución Francesa trajo ideas filosóficas y políticas que lógicamente influirían años más tarde en el proceso.

B. Proceso civil y proceso laboral

Para distinguir los principios del proceso civil del proceso laboral, debemos de tomar como punto de partida las diferencias entre derecho civil y el derecho laboral.

La teoría civilista concibe al derecho un bien patrimonial oponible a la contraparte, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, y por eso se basa en el contrato. Correlativamente, el proceso civil que es el instrumento jurídico adjetivo para exigir la aplicación de lo estatuido mediante el contrato, tiende, en primer término, a verificar el acuerdo celebrando entre las partes, y después a interpretar los derechos y obligaciones establecidas, y por ello otorga las mismas oportunidades para las partes involucradas, pues siendo el pacto creación de las partes, son ellas las que tienen que demostrar la existencia, finalidad y el sentido de su obligación.

De aquí se desprenden dos principios fundamentales en el proceso civil: el de igualdad formal de las partes, equivalente a la igualdad de la celebración del pacto (convenio) y el del impulso procesal de las mismas, ya que son ellas las interesadas en promover la actividad jurisdiccional.

A su vez, considera que el derecho laboral se basa no en un acto jurídico como el contrato, sino en el hecho jurídico consistente en relación de trabajo; por ello concierne a la prestación de servicio, donde se derivan derechos y obligaciones establecidos en la Ley por encima de la voluntad de las partes.

En consecuencia, el proceso laboral no se refiere a la aplicación o interpretación de los actos jurídicos como son los contratos, sino al esclarecimiento de los hechos, ya que los mismos se generan impuestos por la Ley.

Por tanto, se trata de aplicar la Ley como tal, y el Estado como órgano de la comunidad está interesado en el cumplimiento de la misma. De ahí que el proceso laboral no se regía por el principio dispositivo del impulso de las partes, sino por el impulso procesal del oficio, y no atiende a la igualdad formal entre las partes sino a la igualdad real para equilibrar la desigualdad económica en que se encuentran los trabajadores frente al patrón, esto es, para obtener los factores de la producción, donde reside la justicia social según el constituyente.

Ahora bien, el equilibrio entre los factores de la producción solo es posible si se consideran las características de cada uno de los factores mencionados; así, si el factor capital es el que tiene mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral, es él quien debe proporcionarlos al Estado.

Todo ello trae como consecuencia que el proceso laboral no sólo sea parte del sistema tradicional del procedimiento civil, sino que tome un camino, no siendo por ello el acuerdo opuesto, porque como se ha dicho, lo que se ventila en el mismo no es el acuerdo obligatorio establecido por las partes involucradas, de ahí que el derecho laboral deba partir del presupuesto de la capacidad de cada uno de los factores para demostrar los hechos que se controvierten y que, en

consecuencia, los dos principios fundamentales rectores del proceso civil necesariamente tienen que dejarse de lado para enunciar aquellos que la propia naturaleza de la norma laboral y su comportamiento le imponen como regla reguladora de los factores de la producción.

Por ello creemos que, la diferencia reside en que el proceso civil, como derivación del derecho sustantivo, atañe primordialmente a las cosas y el proceso laboral al trabajo humano esto es, a los seres humanos.

En mi concepto, el humanismo jurídico que inspira al derecho laboral trasciende al proceso laboral para proteger al trabajador ante la desigualdad económica, donde el imperativo de la Ley es decir, del interés social y del Estado, prevalece sobre la voluntad de las partes.

Para el mexicano Trueba Urbina, “el derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronos o Inter obreras”.²⁶

Al respecto, los principios procesales plasmados en las Reformas de 1980, están anunciados principalmente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que por su importancia transcribo de la siguiente manera : “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominante oral y se iniciara de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograra la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.²⁷

²⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Trillas, Tercera Edición, 1997, p. 20.

²⁷ CLIMÉNT BELTRÁN Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, México, Esfinge, Vigésima Novena Edición, 2008, p.p. 444 – 445.

De dicho concepto se desprenden los siguientes principios: Publicidad, gratuidad, intermediación, moralidad, iniciación a instancia de parte, economía, concentración y sencillez. Otros principios que se comprenden en el párrafo segundo, son los de subsanar la demanda incompleta del trabajador y aclaración de la demanda. Aunque estos dos últimos no están clasificados, corresponden al principio de equilibrio procesal introducido en las reformas como árbitro de las partes, y éstas gobernaban el proceso conforme a la autonomía de la voluntad, por el inquisitivo donde el tribunal está facultado para intervenir procurando el esclarecimiento de los hechos, y que se traduce en un concepto más amplio, que es el de la participación activa de la Junta del procedimiento, ya que cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto que no comprenda todas las prestaciones 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, sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

A estos se agregan, entre los más significativos, enmarcados en diversos preceptos de la Ley, el del impulso de oficio, en la celeridad y el de la exención de la carga de la prueba del trabajador.

Los principios que anteriormente mencioné confluyen en el de la participación activa de la Junta en el proceso.

Al examinar esos principios procesales, cabe considerar que se manifiestan esencialmente en la siguiente forma:

a.- Publicidad: Está contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas; aunque la Junta podrá ordenar de oficio o instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. Así también como lo menciona Carnelutti al referirse a la tendencia publicista en el sentido de que tanto el interés público como el social se sobreponen a la voluntad de las partes.

b.- Gratuidad: Está contenido en forma en el artículo 19, el cual dispone: Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno. Este principio opera también a favor de los trabajadores, en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que deberá de ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según el artículo 975, fracción II, inciso b; y en la práctica, en los casos de inscripción en el registro público de la propiedad, de los embargos de bienes inmuebles, que se refiere al artículo 962, aunque no hace mención expresa dicho precepto; así como el nombramiento del perito del trabajador, por parte de la Junta, según lo previsto en el artículo 824.

c.- Inmediación: Este principio atañe en primer lugar a la comparecencia personal de las partes, que actualmente es obligatoria en la etapa conciliatoria, ya sean personas físicas, o si trata de personas normales, por medio de representante o apoderados facultados para llegar a una solución conciliatoria que obligue a su representada, según previene el artículo 876, sancionándose, si no comparecen conforme a lo dispuesto en los artículos 873, 879, y el artículo 713, que establece que en todas las audiencias que se celebren se requiera la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo a disposición en contrario de la Ley.²⁸

d.- Oralidad: El proceso laboral será predominantemente oral, según el artículo 685, lo que al decir se tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aún cuando las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones, sin embargo, las impugnaciones de personalidad, y réplicas, interrogatorios planteamiento e incidentes, etc., suelen hacerse de viva voz por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, e inclusive la necesidad, porque de otro modo tendrían que diferirse las audiencias por esas cuestiones.

De manera que la oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismos y a la celeridad; y especialmente a la intermediación, que permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etc.

e.- Instancia de parte: Corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita de los particulares, a diferencia de la función legislativa o ejecutiva donde el estado puede actuar por su propia iniciativa. Sin embargo, este principio dispositivo se manifiestan casi exclusivamente con la presentación de la demanda, pues a partir de la radicación de la misma, el proceso se convierte en inquisitivo no solo en cuanto al impulso de oficio del procedimiento, sino la participación activa del tribunal en el proceso, esto es la trilateralidad en el proceso, ya que según se desprenden de los artículos 771, 772, 782,940, entre otros (cuidar que los juicio no queden inactivos, requerimiento que deberá hacerse al trabajador para continuar el trámite cuando sea necesaria su promoción a fin de evitar la figura jurídica de la caducidad, practicar las diligencias que juzguen convenientes, ejecución de Laudos) de la Ley Laboral.²⁹

f).- Economía.- Se traduce en la eliminación de las audiencias Incidentales , pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos. La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento sin que implique revocar sus resoluciones, la preclusión

²⁸ DE BUEN L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, Octava Edición, 1999, p. 69.

²⁹ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*. México, Esfinge, Vigésima Novena Edición, 2008. p. 446.

que se refleja en la pérdida del derecho una vez transcurrido el término, la aclaración de los Laudos que evita la interposición de Juicios de Amparos innecesarios³⁰

g).- Concentración .- Se manifiesta en la acumulación de Juicios, responde al principio de economía procesal y al de evitar discrepancia de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto. La tramitación de incidentes dentro del expediente principal aunque por cuerda separada.³¹

h).- Sencillez.- Se refiere a la ausencia de formalismos en el procedimiento laboral, se equipara al principio de *informalidad* en virtud de que el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón cuando lo demanda, se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos sin sujetarse a las reglas determinadas en la propia Ley.

c).- Celeridad .- Constituye una exigencia indispensable para la justicia laboral efectiva, tal y como la supresión del incidente de objeciones o tachas a los testigos el cual deberá de formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba, la supresión del término de Alegatos como regla general, pudiéndolas partes formularlos en la misma audiencia, una vez desahogadas las pruebas.³²

C. Procedimiento laboral mexicano

El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia.

No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se obre con apego al derecho con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. Sin embargo, una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica.

Nuestro procedimiento ordinario anterior se desenvolvía en diferentes y diversas Audiencias: una de Conciliación, Demanda y Excepciones, otra de Ofrecimiento y Admisión de pruebas y otra de desahogo de pruebas, realmente no nos iba tan mal. Ahora, con las nuevas disposiciones legales el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficiala de Partes, y la

³⁰ *Idem.*

³¹ *Idem.*

³² *Ibid*, p.447.

Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas a saber: de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas de acuerdo con el artículo 873 de la Ley de la Materia.

A la etapa Conciliatoria las partes deberán de comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores, apoderados, nos indica la fracción I del artículo 876, y de ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante: ¿Cómo van a comparecer a dicha audiencia las personas morales, sin abogados patronos y apoderados?, ¿En espíritu puro?, la intención del legislador es que comparezca personalmente el patrón lo cual ha provocado grandes dificultades, ya que los patronos aducen que para eso tienen a sus abogados, independientemente de que el patrón sea una persona física (que puede comparecer a esta etapa físicamente por voluntad propia) o una persona moral llegando ambos a la misma conclusión.

Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de Conciliación, deja en desventaja al trabajador que en tan especiales circunstancias, se va a volver a encontrar con el patrón que lo despidió y difícil, más no imposible se conciliarán ante las Autoridades respectivas, ya que si con anterioridad no se pudieron conciliar o llegar a un arreglo cuando el actor fue despedido ya sea justificada o injustificadamente, es un poquito difícil pensar que efectivamente lo van a hacer ahora que ya se trata de un procedimiento legal ante una Autoridad, siendo por ello muy importante la intervención de los conciliadores, pero que dicha intervención sea de manera profesional, legal, imparcial y sencilla para poder llegar a obtener el mejor resultado posible para ambas partes, y no como a veces se llegan a dar estas pláticas conciliatorias en la que la mayoría de las ocasiones se apoya más al patrón que al trabajador, aprovechándose de las circunstancias de ignorancia y falta de conocimiento que los rodean. Es por ello que lo que me ha motivado a la investigación y al análisis de mi proyecto de tesis titulado análisis y nuevas propuestas en la etapa de conciliación prevista por los artículos 873, 875,

876 de la Ley Federal del Trabajo, es encontrar nuevas propuestas y mejorar en eficacia y práctica las mismas para poder darle un mayor impulso a la etapa previa a un juicio laboral tanto individual como colectivo y por ende evitar una mayor persecución de juicios laborales, con el fin de llevar a cabo uno de los principios del derecho laboral, como es la pronta impartición de la justicia y por ende el logro del bienestar social.

Los funcionarios públicos que se desempeñan al servicio de las Dependencias de Gobierno y en este caso en específico para las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea a nivel Estatal o Federal tienen exceso de trabajo y presión por desahogar las más de 10 a 12 Audiencias que día con día señalan y por ende cuando una de éstas se desahoga, en la etapa más importante que es la de Conciliación prevista por el artículo 873 de la Ley Laboral, no llevan a cabo todos y cada uno de los lineamientos previstos en los dispositivos legales 873, 875 y 876 de la Ley de la Materia, sino que lejos de darle prioridad y mayor relevancia a esta etapa, dedicándole el tiempo necesario y prudente para poder de una manera eficaz, legal e imparcial hablar con cada una de las partes y poder llegar a conciliarlos en términos prácticos, legales y por qué no, hasta quizás fuera de los lineamientos que establece la Ley Federal del Trabajo, simplemente con que las partes estén o lleguen a un acuerdo mutuo, haciendo más práctico el caso en concreto, pero lejos de realizar este procedimiento de la mejor manera posible, tienen tanta prisa dichos funcionarios por desahogar las miles de audiencias que no le dedican ni el tiempo ni la atención que esto requiere, pudiendo con ello evitar una mayor cantidad de demandas interpuestas ante las mismas y en consecuencia una mejor realización de cada una de sus funciones, lo cual conllevaría a cumplir con una de las garantías individuales de nuestra Carta Magna consagrada en su artículo 17 la cual de manera textual señala : “ Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial....”

Inexplicablemente, la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, indica que de no haber concurrido las partes a la etapa de conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones, siendo que no existe ninguna razón jurídica para que las partes se presenten personalmente a la consiguiente etapa de Demanda y Excepciones ya que precisamente para eso están sus propios abogados, ahí sí es explicable la comparecencia de las partes contendientes por medio de Abogado o Representante Legal alguno que haga valer jurídicamente los derechos que a su representado le han sido vulnerados, más no, se insiste, en la etapa de Conciliación, que sin existir mediador o intermediario entre las partes, pueden llegar a un práctico, sano y legal arreglo sin la necesidad de ir a juicio como tal o sin la necesidad de desgastarse tanto en juicio hasta que se dicte la resolución en el mismo, corriendo el riesgo de que el mismo puede ser exitoso para uno y malo para el otro o viceversa.

Ahora bien, se ha visto en la realidad laboral que en muchas ocasiones también es más factible que los conflictos laborales los diriman, arreglen los representantes de las partes que las mismas partes, ya que en realidad todos los litigantes que laboran en este medio laboral, por lo general, se conocen y prefieren arreglar los asuntos que pelearlos, ya que la mayoría de la ocasiones conocen y saben las tácticas que utilizan determinados Abogados litigantes o Representantes Legales para llevar la secuela procesal de los juicios así como las malicias que también llevan a cabo de acuerdo a sus conveniencias y por ello prefieren arreglarlos en términos sanos y quizás sin ser un arreglo tan legal, pero sí práctico y conveniente para ambas partes, ello independientemente de que en el ámbito laboral se haya tomado mucho hincapié en el principio de que más vale un mal y pronto arreglo que un buen y tardado juicio.

Las buenas relaciones entre los representantes sindicales y patronales han evitado y seguirán evitando la tramitación de muchos juicios, en los cuales se

llegan a convenios que generalmente son aceptados por las Autoridades del Trabajo.

Si realmente se quisiera favorecer la Conciliación, pensemos que en lugar de que la misma se dé en una fase de la Audiencia de Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, se diera exclusivamente en una cita ó audiencia en la que las partes asistieran obligatoriamente a la Etapa Conciliatoria exclusivamente con la única finalidad de conciliarse, posteriormente, en otro momento se pasaría al arbitraje del problema en caso de que no se hubiere arreglado, lo que sería más propio e incluso iría más de acuerdo con las funciones de las Autoridades Laborales primero conciliar y después arbitrar pudiendo también en su caso mostrar, en el arbitraje, las partes contendientes y de manera más concreta el patrón (que es quien en la mayoría de los casos tiene la obligación de acreditar determinadas situaciones tales como la antigüedad, el salario, el puesto, el horario, la renuncia, el finiquito, entre otros) documentación que sería más práctica para poder llegar a uno de los presupuestos importantes y destacables para poder llegar a tratar o acordar un arreglo conciliatorio y que es la base salarial, una vez partiendo de este punto con acuerdo mutuo de las partes, es más fácil pensar en un posible arreglo, sin embargo, si desde este punto tanto trabajador como patrón se encuentran distanciados, con la documentación que lleven y muestren al Conciliador se podrá y deberá tomar legalmente como válida aunque aún no sea la etapa procesal oportuna para ello, sin embargo, al estar actuando ante una Autoridad Conciliadora con el carácter de imperativa y obligatoria, se les hará pasar a las partes sobre el arreglo que ante ellas se tome, siempre y cuando con la documentación que se muestre y la verdadera voluntad e intención de las mismas por arreglarse esté por encima del enojo y mal rato que se hicieron pasar teniendo en cuenta que a ello llegarían sin tener necesidad de desgastarse tanto tiempo en un juicio que podría ser por demás desgastante.

Además cabe hacer hincapié, que esta etapa en la que la labor de conciliador o árbitro es muy destacada e importante se realizarían los días sábados, es decir, en la Ley Federal del Trabajo se regulan como días hábiles, los que son de lunes a viernes, sin embargo en el proyecto que propongo, se requeriría habilitar y trabajar los días sábados con el horario que entre semana los funcionarios públicos tienen, dando citatorios a los trabajadores que así lo requieran y siempre y cuando se encuentre enterado el patrón, se podrá llevar a cabo dicha Audiencia Conciliadora, misma a la que se le dará la atención que realmente se requiere, con personal y funcionario público previamente capacitado como tal para realizar esta función, se podrá mostrar la documentación respectiva y conveniente ya sea por parte del trabajador o patrón y así mismo, en caso de que una vez ya confrontadas las partes con documentación en mano y teniendo pleno conocimiento de las ventajas y desventajas que puede haber en dicho proceso, aún así, si las mismas deciden no arreglarse y convenir, entonces sí se ordenará cerrar la etapa conciliatoria formal y legalmente y se señalará día y hora para la continuación de la Audiencia prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo en su etapa correspondiente, es decir, en la etapa de Demanda y Excepciones, ello, sin que de ninguna manera exista impedimento alguno para que las partes en caso de así decidirlo, lleguen a un arreglo conciliatorio alguno siempre y cuando no lleve consigo implícito renuncia a los derechos del Trabajador. Dicha propuesta llevaría por consiguiente, como ya lo he mencionado a lo largo del presente trabajo, a disminuir la cantidad excesiva de juicios laborales que se inician en cuestión de segundos y por ende a una mayor, mejor y pronta impartición de Justicia en los Tribunales del Trabajo.

D. Derecho Procesal del Trabajo

Para una mejor comprensión del presente tema, me permito aportar como definición del derecho procesal del trabajo, siendo aquella rama que estudia a las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

Por la exposición expresa en el artículo 685 en su primer párrafo, el proceso del derecho del trabajo deberá ser público, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

E. Presupuestos Procesales

Fue Bon Vulow quien introdujo la noción de los presupuestos procesales, que junto a su teoría de la relación procesal, figuran entre las bases del Derecho Procesal. “Señala que la ciencia procesal hasta entonces solo se había ocupado de un aspecto del proceso, que era el procedimiento, pero que no se había ocupado de los requisitos del proceso, a los cuales debe dar respuesta el procesalista, y estos requisitos son las condiciones para se pueda constituir la relación jurídico procesal.”³³

Estas condiciones son los presupuestos procesales, los requisitos que condicionan el desarrollo del proceso, sin los cuales no puede tener viabilidad. Los presupuestos procesales, por consiguiente, son los requisitos que condicionan el nacimiento y viabilidad del proceso: tales como las condiciones de admisibilidad de la demanda y las condiciones previas para la instauración de la relación jurídica procesal, a que hemos referido anteriormente.

Hay pues, entre los presupuestos procesales, la competencia tribunal, la capacidad procesal de las partes, la representación legal que atañe a la personalidad o más bien a la personería de quien representa a una de las partes en el juicio, la litispendencia, etc.

³³ BON VULOW, Oscar, *La relación jurídica procesal*, México, UNAM, 1973, p.155.

CAPITULO IV.- AUDIENCIAS CONCILIATORIAS

A. De la capacidad y personalidad.

a).- Capacidad: Ignacio Burgoa, en su obra el juicio de amparo señala que según el derecho civil, existen dos especies de capacidad: la de goce y la del ejercicio; la primera corresponde al atributo de ser persona jurídica, es decir, al *sumum* de facultades consistentes en poder ser sujeto de derechos y obligaciones; la segunda, es la facultad que tiene el sujeto para desempeñar por sí mismo los derechos de los que es titular. Agrega que en el ámbito procesal, la capacidad es la aptitud o facultad de comparecer en juicio por sí mismo, esto es, por su propio derecho, o en representación de otro. ^{“34}

b).- Legitimación: Expresa Burgoa que si la capacidad es una aptitud general para comparecer y actuar en juicio; la legitimación es una calidad específica para actuar en un juicio determinado, vinculándose a la causa remota de la acción. O sea estimados, una calidad específica que confiere aptitud para ejercitar una determinada acción como sujeto activo de la misma, o para estar en la posición de demandado, como sujeto pasivo. ^{“35}

De ahí se desprende que la idea de legitimación procesal diverge de la capacidad, pues independientemente de que el actor o el demandado sean capaces, pueden estar o no legitimados activa o pasivamente en juicio determinado.

c).- Personalidad: Esta no es la facultad de comparecer a juicio por sí mismo ni la de estar legitimado activa o pasivamente, o sea, la aptitud de ser titular de la acción o de la excepción sino que, según Burgoa, entraña la cualidad reconocida

³⁴ BURGOA, Ignacio, *El Juicio de Amparo*, México, Porrúa, 1982, p.355.

³⁵ *Id.*

por el juzgador de actuar eficazmente en un procedimiento, independientemente del resultado de su actuación. Esto es la calidad de la parte en el juicio.

En secuencia, cabe concluir que la personalidad originaria entraña la cualidad de ser parte en el juicio por propio derecho, y la personalidad derivada, es la de quien se ostenta como representante legal o personalidad delegada y también se denomina personería.

Calamandrei expresa "...que los actos que integran el proceso son actos jurídicos, esto es, regulados por el derecho, y la relación procesal es una relación jurídica. Los llamados presupuestos procesales atañen una fase preliminar en el proceso. Son las condiciones exigibles a fin de que pueda emitirse un pronunciamiento en cualquier sentido, favorable o desfavorable, sobre la demanda; son requisitos atinentes a la constitución y al desarrollo de la relación procesal, independientemente del fundamento sustancial de la demanda..."³⁶

B. Las partes en el proceso

Concepto de parte (art. 689 LFT). Las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

Carnelutti " llama proceso contencioso, un proceso de partes, la estructura del proceso contencioso permite entender por qué los que deben de ser juzgados se llaman partes, siendo ésta, el resultado de una división. La noción de partes está entonces vinculada a la discordia, que a su vez es el presupuesto psicológico del proceso" ³⁷; por lo que en un lenguaje técnico se distinguen las partes

³⁶ CALAMANDREI, Piero, *Derecho Procesal Civil*, México, Harla, 1997, Volumen I, p.p. 249-252.

³⁷ CARNELUTTI, Francesco, *Como se hace un Proceso*, Sentis Melendo Santiago, Colombia, Temis, Segunda Edición, 1994, p.p.45-46.

materiales, que son las que sufren el proceso, y las instrumentales que actúan en el mismo; de estas últimas el Ministerio Público es el prototipo, ya que tiene una intervención específica en el Juicio de Amparo laboral.

C. Como acreditar la personalidad en el procedimiento laboral.

El capítulo segundo, título catorce de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 689 al 697 de la Ley de la Materia, nos habla de la capacidad y de la personalidad tanto de las personas físicas, morales así como de los sindicatos para comparecer a Juicio, sin embargo cabe destacar que en el dispositivo legal 693 de la Ley de la Materia, claramente expresa que las Autoridades del Trabajo pueden, es decir, les da potestad arbitraria, de tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o de los sindicatos, sin sujetarse a los lineamientos que señala la Ley Federal del Trabajo en este apartado, siempre y cuando con los documentos que se hayan exhibido para tal efecto, se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, situación que es muy arbitraria y que probablemente puede causar estragos en diversos Juicios Laborales.

Ahora bien, dentro de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en los dispositivos legales 873, 875 y de manera especial en el 876 que señala que las partes comparecerán personalmente en la etapa de Conciliación a la Junta sin Abogados, Asesores o Apoderado alguno, dicho dispositivo legal es ocioso ya que en el caso de personas físicas no existe ningún impedimento para que dichas personas físicas comparezcan de manera personal, aunque muchas veces por estrategias de Abogados, Apoderados o Asesores de los mismos no lo hagan así, por diversas razones que a su criterio son más convenientes; pero para el caso de las Personas Morales o Fuentes de Trabajo demandadas, los diversos artículos 876, 895, 926, demás relativos y aplicables resultan por demás inútiles y hasta de

cierta manera inexplicativos, ya que cómo va a ser posible que las partes, y de manera especial la parte demandada si es Fuente de Trabajo o Persona Moral comparezcan de manera personal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de que se está hablando de un ente jurídico, que únicamente puede ser representado por medio de una persona física que podrá hacer valer sus derechos y obligaciones, más no por ésta de manera determinante, situación que es por demás ilógica, incongruente e ilegal que aún así siga estipulada en la Ley Laboral que actualmente nos rige ya que no obstante de ser una Ley obsoleta en muchos apartados y protectora en muchas situaciones del obrero, también existen aún en ella lagunas y vacíos que no tienen respuesta alguna, tal y como lo es la situación antes referida. Sin embargo pese a las situaciones irregulares que en el presente trabajo de investigación he expuesto, sugiero la habilitación de los días Sábados para poder llevar a cabo obligatoriamente la etapa Conciliatoria con las formalidades que ésta requiere y que han quedado señaladas en líneas anteriores, haciendo hincapié que para poder comparecer a la misma, se deberá de cumplir por parte del patrón en caso de ser Fuente de Trabajo indeterminada o persona moral, con la documentación requerida en los artículos 692 y 693 de la Ley Federal del Trabajo ya que sin ella, automáticamente se tendrá por inconformes en esta Etapa y se señalará nuevo día y hora para la continuación de la Audiencia prevista por el artículo 873 de la Ley Laboral en la etapa procesal correspondiente, ello sin que implique que la Autoridad Laboral tome las medidas necesarias (como multas) para hacer asistir a las partes contendientes a esta etapa que es una de las más importantes sino es que la más relevante dentro del juicio laboral, ello sin que también se deje de lado lo estipulado en el dispositivo legal 693 de la Ley Federal del Trabajo.

D. La Conciliación.

Dentro del plan jurídico procesal debemos aceptar que es una forma efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Para la doctrina del derecho, la conciliación es una forma auto compositiva que termina con muchos de los conflictos planteados entre los tribunales laborales siempre que la Autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales se obtienen si se practica no con oficiosidad de mero trámite, si no con la firme idea de diálogo entre las partes y la propuesta de soluciones componedoras para llegar a una solución más equitativa. La conciliación así entendida se convierte en una característica fundamental del derecho procesal del trabajo, ya que según la Ley es obligatoria como fórmula respectiva. El funcionario que intervenga en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones, porque si se llega a un acuerdo, este tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr tal concordancia se requiere un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantiva como la de procedimiento, así como un natural y efectivo poder de comunicación y persuasión, todo ello con objeto de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y que la conciliación resulte lo más equitativamente posible, esto es, que no lesione los intereses de alguna de las partes o si se lesionaren, fuera lo menos posible, si se consideran los alcances de seguir en conflicto tuviese, de acuerdo con las normas sustantivas en que fundamenten la acción

Estoy de acuerdo con Johanes Scheregle, quien afirma:

Algunos consideran que la administración de la justicia por un juez o la aplicación del derecho en casos concretos es una ciencia, mientras que la conciliación es una parte. Es por eso que una carrera profesional en el campo del derecho no es, por lo general la mejor capacitación para el desempeño de su función conciliatoria. Se dice también que las calificaciones profesionales y personales que necesita un juez, un árbitro y las que necesita un conciliador raramente coinciden en una persona.”³⁸

³⁸ SCHEREGLE Johanes, *La conciliación en América Latina, en memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo*, México, 1980, p.83.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha afirmado: Los abogados algunas veces encuentran dificultades para ajustarse a las exigencias especiales requeridas por la labor de conciliación. Además el conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes para llegar a un acuerdo, debería por el contrario procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Así mismo deberá de actuar como asistente de las partes y como conciliador capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes, tendiendo en cuenta que para ello, podrán las partes, como lo señalé en uno de los capítulos anteriores, acudir con documentación que será considerada legal para persuadir o inducir a las partes a poder llegar a un mejor y pronto arreglo, principalmente respecto a uno de los principales elementos a tratar dentro de esta etapa que es partir de la base salarial, situación que en la mayoría de las ocasiones, es por la que ni siquiera se puede llegar a hablar de un posible arreglo conciliatorio.

Esta conciliación ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo como una práctica que consiste en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

Establecida como una institución dentro del procedimiento laboral mexicano, constituye la fase inicial de todo proceso laboral. Las características de esta etapa son: la comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego por el conflicto en presencia de la Autoridad componedora; establecimiento de un diálogo en el que no exista obligación alguna de rendir pruebas ni de reconocer o negar hechos, y en el cual, ante todo, se busque entendimiento directo y amigable de las partes, con la orientación del funcionario que conoce del diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará a la de arbitraje.

Krotoschin asegura que :

La diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera el método por el que se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales. En cambio, el arbitraje suple al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.³⁹

El hecho de que el demandado proponga en la audiencia de la Conciliación fórmulas de transacción sobre determinadas prestaciones, no quiere decir, por sí mismo, que reconozca el derecho invocado por el demandante de deber el valor de las prestaciones reclamadas. Esto establece a la idea de que la Conciliación es una Institución que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes, y no la determinación de quien tiene la razón o no.

Las ideas expuestas se inspiraron en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, que es modelo de precisión, de 25 de Noviembre de 1936, Toca 2206/36/2^a, Cía Minera Dos Carlos, S.A.

El quejoso confunde la transacción del derecho civil con la conciliación consignada en el Artículo 123 : aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del Tribunal, quien no solo está facultado, sino obligado a hacer ver a las partes hasta dónde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los Tribunales del Trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por lo contrario su función es activa y consistente, a la vez que en ayudar a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia, e impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la Ley.

³⁹ KROTOSCHIN Ernesto, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, Argentina, Desalma, 1965, p. 213.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación es la resolución AD 825/62, ha establecido sobre esta institución:

CONCILIACIÓN, ESENCIA JURIDICA 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 art. 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 de tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de forma establecida por nuestras leyes; por otra parte, el desamparo en que se 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 recibir bruscamente y sin operar otros elementos que en las actuales circunstancias son lo necesario para subsistir.

Así mismo hay diversos criterios legales en los que se demuestra la gran importancia que tiene la etapa conciliatoria y lo trascendente que puede llegar a ser ésta, si se le diera la importancia debida que la misma merece, tal y como se puede nombrar la Tesis que al tenor señala :

CITACIÓN A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN. SU ILEGAL REALIZACIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS GARANTÍAS DE AUDIENCIA Y DEBIDO PROCESO LEGAL, POR LO QUE PROCEDE SUPLIR LA DEFICIENCIA DE LA QUEJA CUANDO AQUÉLLA ES RECLAMADA EN EL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA).

De la exposición de motivos, así como de los artículos 58, 59, 217, 218, 219, 221 y 222 del Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Puebla, vigente a partir del 1o. de enero de 2005, se desprende que el respeto a las garantías de audiencia y debido proceso legal del demandado, comienza con la posibilidad de éste de acudir al procedimiento conciliatorio, en el cual será oído a fin de llegar a una composición con el actor. En efecto, en términos de dicha legislación, el juicio inicia formalmente con el auto admisorio de la demanda y, por ende, es a partir de ese momento que la autoridad debe respetar todas las formalidades esenciales del procedimiento, entre las cuales se encuentra la notificación de su inicio y sus consecuencias. Ahora bien, el código adjetivo civil de referencia establece como fase previa al juicio la audiencia de conciliación, con la que se pretende resolver el conflicto y mejorar el acceso a la justicia. Asimismo, de su exposición de motivos se advierte que la intención de citar al demandado al recinto judicial tiene como finalidades contar con la convicción de que fue debidamente llamado al litigio, dado que cuando no se logra la conciliación procesal se procede al emplazamiento; darle oportunidad de llegar a un arreglo judicial con su contraparte, evitándose pasar por todas las etapas del proceso, quedando definida su situación de forma inmediata y segura; así como que tenga la certeza del procedimiento instaurado en su contra, ya que el tribunal le hará saber a

las partes las pretensiones de cada una. De lo anterior resulta evidente la importancia y la necesidad de que se cumpla con la formalidad consistente en la citación a la audiencia de conciliación, en tanto que su ilegal verificación constituye una violación manifiesta a las garantías de audiencia y debido proceso legal y, por ende, procede suplir la deficiencia de la queja cuando ésta es reclamada en el juicio de amparo, en términos de la fracción VI del artículo 76 Bis de la ley de la materia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEXTO CIRCUITO.

VI.2o.C.581 C

Amparo en revisión 243/2007. José María Susacasa Quidiello, su sucesión y otro. 6 de septiembre de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Armando Pallares Valdez. Secretaria: Gabriela Guadalupe Rodríguez Escobar.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXVI, Noviembre de 2007. Pág. 721. Tesis Aislada.

E. Características de la Conciliación

Es necesario analizar un poco su naturaleza y justificar el por qué de su inclusión dentro de las legislaciones procesales laborales, ya que en ocasiones se le ha negado su carácter de fórmula para impartir justicia. Fuera de esta posición por considerar que la conciliación busca un arreglo del conflicto, pero que ante todo persigue una composición justa, no una solución cualquiera, y así la equidad se tornará en un instrumento fundamental para su logro. En ese sentido, conviene recordar el pensamiento del peruano Montenegro Baca que afirma: “La justicia del trabajo no se basa en la fórmula Justiniana de dar a cada uno de lo que pertenece, sino de dar a cada uno según sus necesidades, de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador.”⁴⁰

⁴⁰ MONTENEGRO, José, *La jornada del trabajo y los descansos remunerados*, Lima, s.e. 1959, p. 255.

Agrega el jurista que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

a).- La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.- La obligatoriedad que debe guardar la conciliación en el derecho procesal del trabajo en nuestro país se desprende del art. 875 de la Ley Federal del Trabajo, que expresamente determina que la primera audiencia, referida en el dispositivo legal 873, en el proceso laboral consta de tres etapas. La conciliación es la primera de ellas, porque sirve para armonizar a las partes mediante la celebración de un convenio que permita conservar, dentro de la justicia social, el equilibrio entre los factores de producción.

Esta obligatoriedad en la Ley, para la etapa conciliatoria, nos lleva a precisar dos puntos: primero, que es necesario diferenciar claramente la tentativa de conciliación previamente dicha. En el art. 873, de la Ley Federal del Trabajo, hace obligatoria la primera, es decir, obliga a que todo tribunal haga uso de esa tentativa de avenimiento, por esto no implica que la conciliación como tal sea obligatoria. Mucho menos que sea imperativo aceptar la solución que proponga el tribunal conciliador, ya que el tribunal no tiene potestad para imponer la conciliación, pero sí el intento conciliatorio del procedimiento que lógicamente afectaría de nulidad a todo proceso en el que haya sido cometida.

b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de la reclamación.- Creo que esto justifica sencillamente porque su propósito es el de evitar, en lo posible, reclamos laborales. Si se toma en cuenta que en esa parte procedimental no se les requiere a las partes que se les otorgue la oportunidad probatoria alguna, ya que el avenimiento debe surgir de la aprobación por las partes de alguna de las fórmulas planteadas por ellas mismas o bien por el tribunal, que es el mismo sistema el que posibilita que se lleve a cabo, aún sin haberse planteado la litis del problema.

c).- La conciliación puede intentarse en cualquier estado de la litis.- Si bien ya señaló que la conciliación debe proponerse antes del arbitraje, este hecho de ninguna manera impedirá que el tribunal pueda intentar la conciliación en cualquier momento del desarrollo del proceso. Sin embargo, esta prerrogativa es una facultad y no un deber del tribunal.

d).- Debe expresarse la libre voluntad de las partes.- No es concebible ninguna conciliación sin que se acepte de alguna de las partes, o bien por las dos o si hubiese sido obtenida de una forma obligada por el tribunal.

e).- Debe celebrarse ante Autoridad competente.- Será la Autoridad Laboral la que pondrá las bases de la conciliación, señalando al trabajador y al patrón las prerrogativas y beneficios así como las consecuencias que pueden sufrir si insisten en llevar a cabo el juicio laboral hasta sus últimas consecuencias.

También les advertirá sobre las ventajas de abreviar las controversias si ambas partes ceden un poco en sus pretensiones evitando pasar por todas las etapas del proceso, quedando definida su situación de forma inmediata y segura.

Para lograr que funcione en la práctica, se requieren ciertas estrategias y argumentos efectivos por parte de la Autoridad conciliatoria, a fin de llevar a las partes, que se encuentran con un ánimo polemizante, hacia un estado que facilite la realización de la conciliación en el acto debe instruir a los interesados acerca de sus derechos y obligaciones laborales.

f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez que éste es aprobado por la Autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.- Cuando llega a concretarse un acuerdo, entre las partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere un especial conocimiento de las partes pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible. El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada tiene

por finalidad garantizar la seguridad jurídica en el proceso, esto es, que una vez celebrado dicho convenio y debidamente cumplimentado, no podrá llevarse de nueva cuenta la misma controversia a los tribunales.

La nueva legislación laboral le ha conferido singular importancia a esta institución procesal, de acuerdo con lo que se manifiesta en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que acentúa también el principio de la inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar llevar a cabo el litigio (procedimiento largo y desgastante que a pesar de la totalidad de las prácticas y esfuerzos legales que se realicen, el Laudo terminará siendo condenatorio para uno en contraste con el absolutorio para el otro, condiciones con las que deben de encontrarse conscientes las partes al momento de realizarse la conciliación, ya que cabe señalar, que a veces hace que se sensibilicen más ante la circunstancia real en la que se encuentran para poder lograr un avenimiento entre las mismas y llegar a un acuerdo común), condiciones que se equiparan más a este acto con los que en derecho común se conocen como actos personalísimos, ya que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado tal y como así lo establece el artículo 876 fracción I, en el sentido de que si bien es cierto las partes personalmente no concurren a la Audiencia Conciliatoria se les tendrá por inconformes con todo arreglo, cerrándose esta etapa y tal y como así lo he destacado en el presente trabajo, señalándose otra en la que se continuará con las etapas de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas sin que para éstas, sea obligatoria la presencia física y personal de las partes contendientes, ya que en contraposición de lo que dispone la fracción I del artículo antes invocado, la fracción VI señala que la comparecencia de las partes ya no debe entenderse con la calidad de “ personal y directa ”, en razón de que jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia propiamente el Juicio Laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la

en Ley Federal del Trabajo que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado para ello, teniendo como consecuencia procesal en caso de incomparecencia, tener por reproducida la demanda o por contestada en sentido afirmativo (según sea el caso) siéndoles aplicable lo dispuesto por los artículos 873 y 879 de la Ley Laboral, consecuencias que aunque son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial.

En efecto, sabemos que las Juntas son Tribunales de conciencia, de integración tripartita con características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos sus interesados, especialmente si se toma en cuenta que la conciliación es la superación voluntaria de las diferencias entre las partes y esta función conciliadora constituye la parte esencial de sus atribuciones, antes de establecer y precisar la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía. Para lograrlo, el principio de la inmediatez puede considerarse como un buen punto de partida.

Durante la etapa conciliatoria, como es del conocimiento general, un arreglo es hablar de una cantidad líquida y monetaria que el trabajador reciba como pago-finiquito por haber concluido la relación laboral o bien de una reinstalación respetándose las mismas condiciones bajo las cuales venía desempeñándose, pero para poder lograr que la conciliación sea más inmediata, sencilla y eficaz, como lo he señalado en el presente trabajo de investigación, se podrán mostrar y exhibir ante el Conciliador pruebas (documentos tales como renunciaciones, finiquitos, nóminas, avisos de recisión, despidos injustificados por escrito, cartas de recomendación, por mencionar algunos) que sirvan de base para poder llegar a un arreglo y partir de un punto base y primordial en esta etapa que es el salario, en la que las partes consciente y amigablemente partan sus diferencias con el único fin de evitarse un largo y desgastante proceso, pudiendo reconocer hechos

o circunstancias, ya que antes que nada se busca el entendimiento de las partes y la orientación del funcionario que conoce el conflicto. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar no culmina en un acuerdo conciliatorio, entonces sí se pasa al arbitraje.

Tal y como así lo refería Krotoschin al afirmar que :

La diferencia entre conciliación y arbitraje consiste en que la primera en el método por el cual se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan un acuerdo, sus relaciones intergrupales; en cambio, el arbitraje suple al entendimiento por la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del tribunal sobre el conflicto.⁴¹

Un aspecto muy importante a destacar lo es que el hecho de proponer al demandado en una audiencia de conciliación, fórmulas de transacción sobre determinadas prestaciones, no quiere decir que reconozca el derecho invocado por el demandante, ni que debe el valor de las prestaciones reclamadas.

Si la conciliación debe realizarse dentro del procedimiento que otorga el sello distintivo al procedimiento laboral y se convierte, a la vez, en la fórmula más sabia del principio de equidad, y muchas veces, también la más justa porque son las mismas partes las que han ayudado a encontrar una pronta justicia, aunque para ello hayan tenido que recurrir la intervención de un Tribunal como conciliador. La conciliación es una institución procesal que por desgracia la doctrina ha descuidado, pero que se requiere y es indispensable a fin de demostrar a las partes la trascendencia que para ellos posé en el que puedan finiquitar sus diferencias a favor de una justicia más rápida, equitativa, y sobre todo, en pro de una tranquilidad en las relaciones obreros- patronales.

En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa en un acto derivado del

⁴¹ KROTOSCHIN Ernesto, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, Argentina, Desalma, 1965, p. 213.

trabajo. De ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral está encaminada en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a la que deben quedar circunscritas derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo.

Así mismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral que la opinión de los conciliadores no se debe de imponer por ninguna razón en forma alguna a las partes interesadas, si no que se les dé a conocer a fin de que la acepten o rechacen, teniendo el pleno conocimiento de antemano de las consecuencias legales que se pueden suscitar y para que, en caso de negarse o rehusarse a terminar dicho conflicto laboral en una etapa conciliatoria, preparen y dispongan de los medios de defensa que la propia Ley prevé, ya sea dependiendo en el caso en particular del Actor o Demandado, para estar en posibilidades de defenderse legalmente de la mejor forma posible y llegar a obtener el fallo que mejor le favorezca.

F. Características de los Conciliadores:

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

Por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, la misión noble y bella del conciliador, consiste en buscar esforzadamente la realización de la

justicia social, que es similar a decir la justicia del trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia esto en armonía con las normaciones del orden jurídico.⁴²

Como se ha dejado precisado, la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, es decir, no posee fuerza obligatoria, sino que es la opinión de un “juez” al que se supone sabio y justo, formado con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, un punto intermedio, más o menos inclinado de uno u otro lado de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten. La Constitución y la Ley reconocieron la conciliación como un procedimiento válido para poner fin a los conflictos, es decir, el orden jurídico le otorgó validez legal a los convenios que lleguen las partes.

Consecuentemente, los conciliadores al tener una función tan importante y primordial en los procesos jurídicos, y más aún en los procesos laborales, deben de tener como características primordiales las siguientes :

a).- Equidad: El conciliador debe asegurar que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes. Sin embargo, esto no lo exime que vele por la legalidad de los acuerdos. No puede admitir información falsa e inadecuada. No puede existir negociación de mala fe, si la hay puede comunicar a las partes sobre lo que ha venido percibiendo, inclusive podría retirarse del proceso. Considero que es más una potestad del conciliador que responde a su buen criterio y ética.

b).-Neutralidad: es decir, que no exista vínculo con alguna de las partes. Esto es más para evitar la aparición de un nuevo conflicto de intereses cuando se cumple con las **funciones** conciliatorias. Si se rompe con dicha neutralidad, pueden

⁴² DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, Décimo Quinta Edición, 1998, p. 385.

sucedan dos situaciones: Que se desista el mismo conciliador. Que lo soliciten las mismas partes.

c).-Imparcialidad: constituye un estado mental que debe conservar el conciliador durante el desarrollo de sus servicios. Es en sí el compromiso que el propio conciliador asume para ayudar a las partes.

d).- Confidencialidad: guarda relación con la información que es recibida por el conciliador, la cual es confidencial, es decir que no puede ser revelada a nadie. Este principio presenta también excepciones, es decir que el conciliador puede romper ese deber de confidencialidad cuando advierte que hay de por medio un delito o que se va a producir un atentado contra la integridad de una persona.

CAPITULO V.- COMPARECENCIA EN AUDIENCIAS CONCILIATORIAS

A. La personalidad dentro del juicio laboral.

En el campo del derecho laboral, una figura jurídica que ha representado más problemas en su interpretación, ha sido precisamente la representación que acredite la personalidad para comparecer a juicio.

En la representación existe un grave problema en la interpretación de la Ley, sobre el cual un modo u otro se perjudica a una de las partes; esto es, que la interpretación del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en sus reformas de 1980, jamás fueron completados una serie de problemas por la legislación (1970), tales problemas son: se controvierten los artículos 876 fracciones I y IV, 895 fracción I, 906 fracción III, y 972 fracción I con el 692, todos de la Ley Federal del Trabajo, ya que este último dice: las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, y los artículos 876, 895, 906 y 927, en sus respectivas fracciones que se refieren a las Audiencias conciliatorias, ya sea en lo individual o en lo colectivo, mencionan: las partes comparecerán “personalmente” a la conciliación sin asesores o apoderados.

Por eso en lo relativo a la comparecencia a la primera Audiencia y en concreto a la etapa de conciliación en esta Ley, se debería de llevar a cabo tal y como establece el artículo 692 de la Ley de la Materia, que señala que será ya sea personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado para poder arreglar los asuntos y hacer convenios, facilitando así el procedimiento y concluyendo el juicio en esta etapa conciliatoria, o también, si llegaran a estar presentes las dos partes, trabajador y patrón, que estén asesorados por conducto de sus apoderados y/o representantes para hacerles ver a las partes que representan, el beneficio de llegar a un arreglo o el perjuicio y riesgo en caso de continuarse con el procedimiento.

Algunos juristas creen que la etapa conciliatoria no forma parte del procedimiento como tal, sino que está fuera del procedimiento y por eso es que exponen que tienen que acudir personalmente trabajador y patrón a la conciliación, y ya después en la etapa demandada acudir los apoderados de las partes; pero la realidad es que la etapa conciliatoria sí forma parte del procedimiento, y una parte muy esencial sino es que la primordial, hablando de características como la de sencillez, tan es así, que desde antes de esta etapa, se toma comparecencia de las partes y se inicia el procedimiento.

El punto de que parte de este trabajo de investigación conlleve a que la primera Audiencia Conciliatoria se haga en un día previo al resto de las demás y diversas etapas previstas por el Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, es para darle el tiempo y valor legal que ésta merece, ya que tal y como se ha dicho, en virtud de la excesiva carga de trabajo que hoy en día existen en los Tribunales Laborales, se pasa desapercibida esta etapa sin tomar conciencia previa a juicio tanto el funcionario público que hace la vez de conciliador, ni las partes, de que se les de a conocer los pormenores que pudiesen llegar a suscitarse, sin escuchar las pretensiones y exposiciones de las mismas, ya sean por sí en lo personal o por medio de representante legal alguno debidamente facultado, sin que esto último implique gran trascendencia; ello no implica que se desconozca como tal la etapa conciliatoria o Audiencia de Conciliación como parte integrante del proceso, sino que lejos de ello, se le pretende dar la importancia que merece y que a la vez, si se llevare a cabo con los requisitos y características de la misma, se concluirían cantidades de juicios antes de plantearse como tal la litis, lo que sería tanto para las partes contendientes como para el Conciliador o Autoridades del Trabajo benéfico en todos los sentidos.

Por eso creo que es importante analizar la trascendencia que se tiene con dichos artículos 876, 895, 906 y 927 de la Ley de la materia en sus respectivas fracciones acerca de la conciliación, ya que controvierten lo que establece el artículo 692 de la citada Ley, teniendo como consecuencia, que la etapa

conciliatoria no se realice verdaderamente, y que la administración de la justicia no sea sencilla y expedita, ya que no debe olvidarse que la principal, la primordial función de las Autoridades Laborales deberá ser siempre la de conciliar.

B. Etapa Conciliatoria

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

El artículo 876 a la letra dice : la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma :⁴³

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores y 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 llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos 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 la 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.

Debe cerrarse cada etapa con su acuerdo correspondiente. La fracción primera del presente artículo resulta inexplicable, y por lo tanto es procedente hacer el siguiente cuestionamiento :

⁴³ TRUEBA URBINA, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 1990, p. 409.

¿Cómo podrá comparecer una persona moral a un juicio laboral, ya sea individual o en su caso, colectivo?, sin abogados, patronos, asesores y apoderados, tal y como lo señala la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, si todo Representante Legal es Apoderado.

A los abogados se les impide el libre ejercicio de su actividad profesional, lo cual es violatorio de las Garantías Individuales que todo ser mexicano tiene derecho a gozar, tal y como lo establece el artículo 1º de nuestra Carta Magna y además es violatorio de la garantía de oficio establecida por el artículo 5º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, más porque es un oficio lícito y que no va en contra de la moral, por lo tanto y en razón de que es imposible que las personas morales no puedan comparecer a las Audiencias Conciliatorias por Apoderado, Representante Legal o Asesor alguno sino tiene que ser esa comparecencia de una manera personal, es necesaria una reforma al artículo en cuestión y sobre todo a la fracción; ya que resulta ser una ficción jurídica dicha comparecencia por parte de la empresa como tal, sin apoderado, representante legal alguno, sino que la empresa comparece en la práctica y por razonamiento lógico por medio de una persona destinada para ello con las características y facultades previa y legalmente determinadas para tal fin.-

Es por lo tanto, que los trabajadores quedarían y en la realidad quedan en un plano estado de indefensión y de desigualdad al tener que tratar directamente, sin asesores y con su patrón, además de que los mismos, por las mismas necesidades económicas de las que padecen, a la hora de tratar de conciliar con una tercera persona la cual es ya dentro de una demanda establecida como tal un “Presidente Auxiliar” o hasta muchas de las veces con las secretarias de los mismos, toman las cantidades que en la mayoría de las ocasiones ni les corresponden y los patronos con tal de quitarse del problema y por supuesto con un mayor conocimiento de las cosas, abusan de los mismos trabajadores dándoles lo que muchas veces no les corresponde o viceversa, también existen casos en que los trabajadores o parte actora en un juicio laboral, son personas

muy listas o “vivas” las cuales a la hora de la etapa de la Conciliación piden todo como si ya lo tuvieran ganado en juicio, aspecto que tampoco es correcto; por lo tanto es requerida la presencia de un tercero ajeno a juicio que pueda emitir una solución para dar por terminado el problema jurídico, la cual, como se ha analizado en el presente, es una persona diestra, con pleno conocimiento y facultad para avenir a las partes contendientes, haciéndoles saber de los beneficios y de las consecuencias que podrían adquirir si lejos de escuchar con tranquilidad y con el ánimo de terminar un conflicto, cada quien se encierra en su papel y omite o evade escuchar al conciliador apto y preparado para poder brindarles imparcialmente a las partes contendientes una mejor solución, siendo necesario para ello, invertir el tiempo suficiente, ya que logrando que las partes llegaran a un arreglo, sería menos con el comparado al que dura un juicio laboral, destacando para ello las características del proceso laboral como la celeridad e inmediatez en el proceso.

Aunque la intención del legislador fue y es favorecer la conciliación, en la práctica, de vez en cuando resulta lo contrario, muchas veces se llega a dar o establecer entre los Apoderados o Representantes de las partes que ni con las mismas partes contendientes en sí, ya que por estrategias jurídicas y las maneras o formas de manejarse como litigantes dentro de este ámbito, una vez llegada la fecha de Audiencia y conocidas las partes (representantes), las maneras de litigar los juicios y llevarlos a cabo en todas sus etapas, deciden y prefieren arreglarse que desgastarse en juicio con dicho contrario, haciendo a su vez cada Apoderado o Representante la labor de convencimiento directamente con su cliente, haciéndoles de su conocimiento los razonamientos lógicos-jurídicos y materiales que los llevan a ofrecerles determinado tipo de arreglo u oferta, que a final de cuentas, existe la posibilidad que sea la misma o pudiere llegar a estar más afectada cuando recaiga la resolución (dependiendo también del lado jurídico en que se encuentre el cliente), que en materia Laboral es mejor conocida como Laudo.

La fracción VI también resulta inexplicable, ya que a la etapa de demanda y excepciones, las partes no tienen que comparecer personalmente, ya que para eso tienen a sus abogados.

Sin embargo, nuestras Autoridades han resuelto sostener el criterio, en definitiva, que si no comparecen las partes a la etapa de conciliación personalmente, en castigo no se dejará comparecer a los abogados a la etapa de demanda y excepciones, sin las partes interesadas; por eso resulta por demás obsoleta y no adecuada dicha fracción VI, ya que es un apercibimiento trascendental que puede perjudicar a cualquiera de las partes por el simple hecho de que no hayan comparecido personalmente a la audiencia conciliatoria, por eso es que se debería de permitir estar presentes a los abogados o apoderados de las partes desde la primera audiencia conciliatoria, para representarlos y defenderlos en caso de que no se haya llegado a un arreglo en la etapa de demanda y excepciones, aunque no hubieren estado presentes.

Siguiendo con el análisis de las personas morales, como ya se dijo, que en pocos casos comparecen a la etapa de conciliación directamente entre el patrón y obrero, y como se ha mencionado, en la práctica no es posible esta situación en virtud de este precepto se hace letra muerta que facilite la pronta resolución de los conflictos que muchas veces son intereses o pasión de consejeros sin escrúpulos.

El problema fundamental creo que radica en lo que deba entenderse por representante legal. Este carácter lo tiene el administrador, el gerente, incluso el apoderado para pleitos y cobranzas.

Las Juntas y el Tribunal Colegiado ha resuelto que el tribunal dice a la primera audiencia, etapa conciliatoria, debe comparecer el administrador o gerente; pero no el apoderado judicial, ya que se han venido interpretando literalmente los artículos 876, 878 y 879, de ahí que exista evidente contradicción

entre el sistema de representación que señala en artículo 692 de la Ley de la Materia.

Se ha mencionado la insuficiencia de disposiciones que generan lagunas en la Ley, las cuales forzosamente deberían ser suplidas por la buena voluntad y fe, la equidad y el verdadero sentido de la justicia de los funcionarios integrantes de los órganos jurisdiccionales, pero esa suplencia se encuentra registrada en forma proporcional a la capacidad personal de los propios funcionarios y a los criterios que cada uno sustenta, creándose así una gran variedad de soluciones para casos similares, lo cual también va en detrimento de la propia justicia.

En cuanto a la forma de interpretación, no existe un común determinador, ya que las sorpresas que se presentan sobre la interpretación de dichos dispositivos están a la orden del día y estos desde luego propician una inseguridad absoluta en el desarrollo de un juicio por lo cual resulta sumamente riesgoso llevar adelante la defensa del juicio laboral con la parte patronal, ya que analizada dicha situación, no obstante de tener la razón es preferible en muchas ocasiones llegar a un arreglo conciliatorio, que esperar el resultado final del juicio, por el costo tan elevado que representan los salarios caídos, aun cuando se dijo se tenga la razón plena, de la procedencia de las excepciones, e incluso con la consecuencia de tenerlo por contestada la demanda en sentido afirmativo.

La intención suprema del legislador al reformarse la Ley Federal del Trabajo en 1980, fue conciliar a las partes, por lo que se pretendió dar en preponderancia a la conciliación en todo conflicto de trabajo, y para tal efecto se determinó que en artículo 876 fracción I de la Ley de la Materia, las partes deberán comparecer personalmente a las Juntas, sin asesores ni apoderados en la etapa conciliatoria; la intención posiblemente fue buena ya que se da margen para que puedan conciliarse a los interesados, sin embargo, su juricidad la ponemos en tela de duda, ya que impide a los abogados el desempeño de su profesión, aspecto el cuales es anticonstitucional, además, es absurdo que se les exija a las partes

comparecer personalmente a las Juntas, ya que para eso precisamente tienen a sus abogados.

C. La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos

A modo de introducción es importante señalar que la Conciliación, como ya lo he estado mencionando a lo largo del presente trabajo, es un mecanismo alternativo para buscar una solución de conflictos, sobre todo y lo más usual cuando existen diferencias cognoscitivas respecto de ciertas materias tal y como lo es la materia laboral, donde los conocimientos del patrón con los del trabajador son muy distintos y por lo general atienden a intereses obviamente opuestos.

Todo ser humano, por lo general, necesita vivir en sociedad y requiere de otras personas para desarrollarse en todo el sentido de la palabra. Sin embargo, este ser humano, como ente individual, presenta sus propias cualidades, pensamientos, sentimientos, características que lo hacen distinguirse de otros como él.

El que se piense o actúe de manera distinta no implica que sea algo negativo, sino que simplemente se tienen intereses opuestos, estas diferencias pueden traer como consecuencia los enfrentamientos que se convierten en conflictos y los cuales muchas veces no se pueden solucionar, esto se debe a que todos nosotros, aunque no queramos admitirlo, estamos predispuestos a la violencia, es decir, mantenemos una mentalidad litigiosa, que muchas veces nos lleva a ser indiferentes frente a los problemas planteados. Pero, si queremos solucionar estos desacuerdos, la vía legal que optamos es sometemos a un juicio para que a través de un ente judicial, una persona íntegra y con legales conocimientos como es el hecho de recurrir a un Juez resuelva un problema a través de una resolución judicial.

A través del tiempo y por la extrema necesidad en la que vivimos actualmente en donde nos encontramos rodeados de problemas de todo tipo, es decir por la extrema demanda de conflictos, nos ha llevado a que se busquen diferentes alternativas que pongan fin a estos conflictos de una manera rápida y eficaz sin la necesidad de acudir ante una instancia judicial para poder llevar a cabo una solución de ese conflicto y que muchas veces puede que dicha solución no sea la que uno pretendía o esté conforme a nuestros intereses o pretensiones. Así de esta forma nace la Conciliación como un mecanismo que da solución a una necesidad de justicia.

Considero conveniente que para poder definir lo que es la institución de la Conciliación, como Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos, es necesario precisar lo que significa la palabra Conciliar.

Conciliar se deriva del vocablo latino *Conciliare*, que según el Diccionario para Juristas, significa “componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas aparentemente contrarias. Audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias en la que la Autoridad Judicial procura avenir a las partes, con el fin de evitar el proceso”.⁴⁴

Tradicionalmente el acto de conciliar se ha visto reflejado dentro de un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos, tal y como se lleva a cabo en materia Laboral, que previo a entrar a juicio, se establece una etapa llamada de Conciliación dentro de la primera Audiencia Trifásica prevista por el artículo 873, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:⁴⁵

Artículo 873.- el Pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda en el mismo acuerdo se ordenara se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia

⁴⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan, *Diccionario para Juristas*, México, May Ediciones, 1981, p. 287.

⁴⁵ TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, Cuadragésima Tercera Edición, 1990, p. 408.

cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalara los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Así también, dentro del artículo 876 de la misma Ley Federal del Trabajo, se nos señalan reglas y lineamientos a través de los cuales se va a desarrollar esta Audiencia de Conciliación así como los efectos que tendrá durante su desarrollo, el cual a la letra dice:⁴⁶

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

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

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

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

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

En los procesos judiciales está presente permanentemente un juez, el cual toma conocimiento de la causa para poder aclarar el conflicto. Para el efecto se

⁴⁶ *Ibid*, p. 409.

basa en la demanda y contestación de la misma, buscando analizar los puntos controvertidos para poder arribar a una fórmula conciliatoria que resulte equitativa para ambas partes. Esto es propio de la Conciliación Procesal que forma parte de los llamados Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos Procesales, los mismos que se desarrollan dentro de un proceso judicial buscando evitar la sentencia.

Al respecto de la Conciliación Procesal, el doctor César Castañeda Serrano, Profesor de Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su artículo titulado "La Conciliación como forma especial de conclusión del proceso", sostiene que el éxito de la conciliación depende del grado de concientización que debe tener un Juez para aplicar en forma adecuada el Principio de Inmediatez Procesal. Esta predisposición permitirá "conocer a plenitud el contenido de la pretensión insatisfecha, cuyo reconocimiento y cumplimiento se exige por el demandante".⁴⁷

De este modo, en caso de que las partes acepten dicha fórmula conciliatoria se dará por concluido el proceso con el cumplimiento de su objeto. Por otro lado, la Conciliación como Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial. Podemos decir también que la Conciliación es un sistema para la solución directa y amistosa de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual o extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto, con la colaboración activa de un tercero o conciliador, ponen fin al mismo, celebrando un contrato de transacción.

Para el doctor Iván Ormarchea la Conciliación constituye un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o más personas imparciales – conciliador o conciliadores – asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto, a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos.

⁴⁷ CASTAÑEDA SERRANO, César, *La Conciliación como forma especial de conclusión del proceso*, México, Temis, 1997, p. 85.

La Conciliación Extrajudicial está comprendida como un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos Extrajudicial porque, en suma, lo que se busca es evitar el proceso judicial, el cual es largo, poco eficaz y veraz.

Es importante establecer las principales diferencias que existen entre una conciliación judicial y una extrajudicial, lo anterior para ver los efectos y alcances que cada una puede llegar a tener.

La Conciliación Extrajudicial, a diferencia de aquella realizada dentro de un proceso, es mucho más flexible; genera características propias; fomenta la creatividad entre las partes, y sobre todo tiene bien definido su marco de acción en cuanto a la orientación que se le debe dar al conflicto.

Entre las diferencias que se pueden presentar están:

a).-Nivel de solución: En el Proceso Judicial se busca enfocar cuáles son las pretensiones o exigencias planteadas en la demanda, contestación o en su caso en la reconvencción.

La Conciliación Extrajudicial, se centra en resolver problemas manifestados en la solicitud de conciliación o que surjan durante la respectiva Audiencia, conforme al tercer párrafo del artículo 9 del Decreto Supremo N° 001-98-JUS, con la finalidad de dar posibles soluciones que satisfagan los intereses y necesidades de ambas partes.

b).-Criterio de Solución.- En el Proceso Judicial se busca interpretar y aplicar la norma correcta para solucionar el conflicto.

En la Conciliación Extrajudicial existe un marco amplio que garantiza la legalidad de los acuerdos sin la necesidad que sea la norma la que respalde en estos casos.

c).-Contexto.- En el Proceso Judicial se sigue una Orientación Adversarial - Confrontacional.

En la Conciliación Extrajudicial se persigue una Orientación Negocial o Estratégico - Racional, es decir un ambiente de cooperación para lograr la solución del problema.

d).-Personajes.- En el Proceso Judicial quien interviene es el Juez. En la Conciliación Extrajudicial intervienen el conciliador y las partes.

La Conciliación Extrajudicial, de acuerdo a lo antes expresado, busca que las partes -con asistencia del conciliador-puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

Las Fases que se pueden dar en la conciliación son las siguientes:

Preparación: Comprende los actos previos que el conciliador realiza para crear un clima de confianza y de las mejores condiciones.

Presentación: llamada también fase introductiva. El conciliador realiza un monólogo donde se busca identificar a las partes y presentarlas. Es lograr que se ubiquen en el ambiente para poder recibir la información sobre cómo se realizará la Audiencia Conciliatoria.

Versiones parciales: es la fase donde se discuten hechos y se escuchan las versiones de ambas partes.

Redefinición del Conflicto: se elabora una especie de lista donde se plasman los puntos controvertidos, se redefine el conflicto y se determina cuáles son los intereses de las partes.

Búsqueda de soluciones: esto promueve la creatividad entre las partes y el conciliador. Aquí se articulan intereses y se propicia el logro de soluciones satisfactorias.

Acuerdo: es el resultado que pone fin al conflicto entre las partes.

Nadie duda que la implementación de la Ley de Conciliación Extrajudicial sería un gran avance jurídico para promover una cultura de celeridad y sencillez legal en nuestro país, no solamente en el ámbito laboral, sino también en los ámbitos familiar, civil e inclusive lo podría llegar a ser hasta en el ámbito penal. Cabe destacar que un parámetro importante que no se deja de lado al momento de avenir a las partes dentro de un conflicto laboral por medio de esta Ley, es que prevalece sobre todo el artículo 9° el cual señala de manera textual : La conciliación en materia laboral se lleva a cabo respetando la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución y por la Ley.⁴⁸, sin embargo; se sigue recalcando que a pesar de que se lleve a cabo la conciliación entre las partes, la misma deberá de respetar por lo menos al llegar a un acuerdo o arreglo, el mínimo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, lo cual ampliamente está previsto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, pese a la importancia y obligatoriedad de esta Ley, la misma no está prevista dentro de la legislación mexicana, pero con la propuesta que se hará al finalizar el presente trabajo de investigación, podría equipararse el propósito y/o finalidad de dicha Ley, el realizar la etapa conciliatoria de una manera impositiva, dándole el tiempo necesario y la importancia adecuada para si una vez llevada a cabo de una manera legal y eficaz, se reduzcan la cantidad excesiva de juicios

⁴⁸ <http://www.osce.gob.pe/htmls/conciliacion/leyconciliacionextraj.htm>. Fecha de consulta: 18 de Agosto de 2009.

que se tramitan, previo preparamiento y estudio por parte del funcionario conciliador; permitiendo y obligando a que si alguna de las partes trae consigo documentos que pueden servir de esclarecimiento para llegar a un arreglo dentro de esta etapa tal y como lo son las nóminas, renunciaciones, finiquitos, contratos, entre otros, los exhiban ante el conciliador e inclusive se tenga la facultad de interrogar libremente a la persona que se le imputa dicho documento, para que el mismo señale si reconoce o no tal o tales documentos e inclusive contar con el apoyo de un Perito especializado para que de manera rápida, eficaz y a corto plazo, de ser posible en el mismo instante, con los conocimientos que tiene, pueda emitir una respuesta adelantándose, posiblemente de manera certera o errónea, a la resolución que podría ser emitida dentro de un juicio y señalando si el documento suscrito por dicha persona y que se le imputa (ya sea trabajador o patrón) fue suscrito por el mismo, ello solo con el único objetivo de que en una sola etapa, se pueda adelantar en resumen, lo que podría acontecer si no se llegara a un acuerdo conciliatorio y dicho juicio se tramitara en todas sus etapas como tal hasta sentencia o en este caso hasta que se emita el Laudo correspondiente; lo cual también tiene como otra ventaja evitar procesos prolongados y costosos. Esto de algún modo genera un afianzamiento de los principios de celeridad y eficacia en la administración de la justicia.

Así mismo, considero que la esta Ley fomentaría y promovería a las personas para que confiaran más en su capacidad y creatividad para formular posibles soluciones ante un conflicto determinado. Por eso pienso que de alguna manera la Ley de Conciliación podría servir de base para promover la participación ciudadana, frente al descontento que prima sobre todos los Poderes del Estado.

La Conciliación Extrajudicial se convierte -por así decirlo- en la búsqueda de la justicia que se alcanza en virtud a la primacía de la autonomía de la voluntad de las partes. Las partes de este modo ven satisfechos sus intereses, y pueden ejecutar sus propios acuerdos sin restricción alguna.

Cabe señalar, que primeramente las universidades podrían ser las encargadas de promover y preocuparse por cambiar la cultura actual del litigio que lo único que hace es entorpecer las relaciones a todo nivel (comercial, familiar, laboral, económico, internacional, etc). De ahí, que considera sería necesario que en todos los cursos se aplicaran como parte de la carrera universitaria educativa, técnicas de negociación y conciliación con carácter especializado para darle avance al sistema mexicano en la impartición de la justicia.

La conciliación de conflictos laborales de carácter individual o colectivo es un servicio mediante el cual la Secretaría, a través de funcionarios expertos en mediación, procura que cualquier conflicto laboral, antes de entablarse una demanda, se solucione por vía convencional, lo que se plasma en un documento escrito que puede ser un convenio o una minuta compromiso, sancionado por la Junta correspondiente o por la Autoridad Laboral actuante según corresponda. Lo anterior se traduce en un resultado de solución al conflicto en forma expedita que en muchos de los casos es inmediata.

CAPÍTULO VI.- LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Si bien en los últimos años particularmente en los EE.UU. se comenzaron a utilizar medios alternativos para la resolución de conflictos, cabe decir que la conciliación tiene en nuestro derecho una antigua tradición.

Entre los principales referentes tenemos:

a) Estados Unidos de América: Se incorpora legislativamente la conciliación laboral en 1898 con la *Erdman Act*, mejorándose los procedimientos en 1913 con la *Newlands Act*. En 1935, ante las consecuencias del “crac” económico de 1929 y previniendo otro conflicto armado en Europa, se dictó la *Wagner Act*, creándose la *Nacional Labor Relation Act (NLRA)*. Como antes de la segunda guerra mundial, los obreros y los empresarios desconfiaban de la intervención de terceros sin vínculo alguno con el Poder Ejecutivo, se constituyó en 1947 la *Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.)*, como una agencia del gobierno federal norteamericano dependiente directamente del presidente de la nación. Como desde los años sesenta comenzó a cimentarse en la sociedad norteamericana la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en la comunidades vecinales, los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio y en 1979 crean el *Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions)*.

b) Argentina: En Argentina el derecho del trabajo, más que un simple derecho de clase, fue y ha sido un derecho de equilibrio de las partes. Su principal fuente de inspiración fue la legislación francesa. La ley laboral argentina prevalece sobre cualquier otra fuente, a diferencia de lo que sucede en México en donde sobre la ley que establece derechos mínimos está la costumbre en cuanto favorezca al trabajador e inclusive la propia jurisprudencia y los contratos colectivos de trabajo.

En 1944, se dictó el Decreto 32.347 que establece un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, donde la demanda se presentaba ante la Comisión de Conciliación donde se buscaba avenir a las partes y si no se lograba, se podía ampliar o modificar la demanda, si había acuerdo, se consideraba que adquiriría el valor de cosa juzgada. En 1967, con la Ley 18.345 (que comenzó a regir desde 1972), se eliminó dicha Comisión y se otorgó la función conciliatoria a los jueces quienes homologaban los acuerdos. Actualmente con la Ley 24.635, aplican una conciliación prejudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores esté a cargo del Ministerio de Justicia.⁴⁹

c) Brasil: Existe la conciliación judicial que se realiza después de actuadas las pruebas, a fin que el juez tenga mejor alcance para proponer su fórmula conciliatoria¹⁰, aunque muchos autores consideran que perjudica la economía procesal y eleva el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.⁵⁰

El Juez del Trabajo, al igual que los jueces en otras materias, es la persona autorizada por el Estado para administrar justicia, con autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa.

Los Jueces independientemente de su categoría en el Poder Judicial, por tratarse de seres humanos están sujetos a las equivocaciones propias de su naturaleza; por su investidura están sometidos a un ordenamiento que regula su proceder, normando sus facultades y deberes, por las circunstancias que pueden derivarse para las partes que intervienen en el proceso.

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Síntesis de derecho laboral comparado*, México, Trillas, 1991, p.p. 86-156.

⁵⁰ *Ibid*, p.p. 192-194.

Creemos que el buen funcionamiento de la justicia depende de la capacidad y calidad de los jueces y no tanto de las leyes, ya que, pueden haber buenas leyes pero si los operadores de justicia las aplican e interpretan mal, la calidad de la ley no cumple su propósito .

El Rol de la Conciliación en las relaciones laborales:

CONCILIACIÓN : "Un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia y que tiene fuerza de cosa juzgada" . Así la define el Profesor Álvaro García Solano, en su obra *Derecho del Trabajo*.⁵¹

La legislación nacional ya prevé la conciliación y la mediación, tanto en la vía administrativa como en la judicial. En vía administrativa, confiere a la Secretaría del Trabajo y Prevención Social la atribución de armonizar las relaciones entre empleadores (as) y trabajadores (as), y específicamente cumplir funciones de conciliación en las diferencias y conflictos colectivos o individuales; tomar los acuerdos correspondientes sin perjuicio de la función de los órganos jurisdiccionales en vía administrativa.

El conciliador debe ser un tercero imparcial que tiene parte activa en el proceso, que dirige y orienta a las partes, debe tener pleno conocimiento de la situación del conflicto, con cualidades para proponer fórmulas de acuerdo en la relación.

El conciliador debe ser objetivo e imparcial, manteniendo comunicación igual con cada una de las partes en controversia, y guardar la neutralidad requerida para inspirar confianza; debe actuar con buena fe y lealtad hacia las

⁵¹ GARCIA SOLANO Álvaro, *Derecho del Trabajo*, Bogotá, Editorial Temis, 1997, p. 97.

partes, que se interese por la armonía de la relación con base a la verdad y posiblemente con base a la documentación que sea exhibida por las partes dentro de esta etapa previo a integrarse la litis como tal; debe tener suficiente experiencia en el manejo de las relaciones interpersonales y amplio conocimiento de la rama de la actividad de que se trata el conflicto.

La conciliación la establece la Legislación Laboral como una etapa inicial del trámite administrativo y proceso judicial, por lo que es obligación del Juez (Conciliador, Presidente Especial, Auxiliar y demás funcionario debidamente capacitado que la desarrolle o lleve a cabo esta etapa) celebrar la audiencia de conciliación antes de entrar al juicio, obligación que en la mayoría de los casos se hace sin dirección ni control por parte del Juez; en otros casos el representante de la parte demandante (Abogado Litigante) se opone cuando ve que puede ganar el juicio y lograr una condena con mayor cuantía de salarios caídos, o también cuando el Apoderado de la parte demandada se opone cuando tiene documentos idóneos para desvirtuar las pretensiones y acciones intentadas del demandante o tiene plena certeza jurídica que lo inducen a obtener un buen resultado.-

Por ley a los operadores de justicia laboral, deben avenir a las partes para que logren armonizar sus diferencias conciliatoriamente, tanto en la vía judicial como en la administrativa, en la práctica se incumple con esta obligación o se practica empíricamente, debiendo ser tal y como lo estipula la Ley de Conciliación Extrajudicial que está vigente en otros países de América del Sur y que no solamente puede ser implementada la misma en materia Laboral, sino en diversas como en la Civil, Familiar, Mercantil, entre otras y con la cual se podrían reducir cantidades exageradas de juicio contenciosos en diversas materias si esta Ley fuera implementada o inclusive fuera reformada la Ley Federal del Trabajo en la que la etapa conciliatoria sea llevada de manera más exhausta, imperativa y cumpliendo determinados requisitos y condiciones para poder entrar a la etapa contenciosa.

La conciliación tiene relevante importancia como método alternativo de solución de controversias, por lo que debe utilizarse siempre para dirimir conflictos individuales y colectivos laborales, ya que el acuerdo entre las partes pondrá fin a un proceso judicial ya iniciado o a evitar la interposición de un futuro.

VII.- CONCLUSIONES.

La importancia y finalidad del presente trabajo titulado “Análisis y Nuevas Propuestas en la etapa de Conciliación prevista por los artículos 873, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo ” es que los conflictos en materia laboral, terminen en su mayoría, sino es que en su totalidad en la primera fase prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, denominada conciliación, por la que si se llevara como tal y con la importancia y seriedad que a mi punto de vista falta, muchas litis ni siquiera empezarían y por lo tanto los Tribunales del Trabajo o mejor conocidos como las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto en el ámbito Federal como Local, no estarían rezagadas de trabajo como lo están actualmente y por ende el trabajo que éstas tuvieran, lo sacarían o resolverían de una manera más eficiente, sencilla, congruente y legal, sustentada en los principios procesales de celeridad, inmediatez y sencillez que caracteriza al procedimiento laboral, tal y como así lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

Hoy en día existe una gran preocupación tanto por parte de los trabajadores como por parte de los patrones en poder llegar a encontrarse inmiscuidos en una de estas cuestiones laborales, lo anterior, en razón de que el mismo rezago de la Junta, el poco personal que tienen y sobre todo el mínimo personal que tienen capacitado con verdaderos conocimientos para resolver esta materia es muy escaso, es por ello que tanto trabajadores como patrones prefieren muchas de las veces ni siquiera reclamar sus derechos u oponer sus debidas y legales excepciones para evitarse el “desgastante y largo” procedimiento al que se pudieran someter procurando llegar a una conciliación previa a un Juicio como tal, llamando los trabajadores a conciliar a los patrones en una Institución llamada Procuraduría de la Defensa del Trabajo o bien en una figura nueva ante la Ley Laboral nombrada como el Área de Conciliadores, mismas que tienen por objeto “ Proponer las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constarlos resultados en actas autorizadas, lo anterior tal y como

lo señalan los artículos 530, 531, 534 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Artículo 531.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.⁵²

Tal y como lo establecen los artículos antes mencionados, esta Procuraduría tiene por objeto dar una solución a los conflictos que se han suscitado ya entre algún trabajador (es) con su patrón, lo anterior para evitar todo un Juicio desgastante para ambas partes, pero siempre protegiendo y tutelando los derechos de la clase trabajadora. Esto ya quedó en el absurdo si nos ponemos en la situación que la última Reforma que ha sufrido esta Ley Laboral fue en el año de 1971, es decir, a aproximadamente más de 40 años, por lo que hoy en día los trabajadores ya no son tan carentes de conocimientos e ignorantes como en aquel entonces, es por eso que la demasía protección a favor de la clase desprotegida como lo son los obreros, hoy en día es una cuestión meramente obsoleta y por lo tanto sin razón ni justificación alguna; ya que lo único que se provoca es que exista una situación de desigualdad entre las partes y por ello no se llegan a solucionar estos conflictos, muchas de las veces en conciliaciones previas procurando evitar un Juicio como tal con posterioridad, y ello es debido a

⁵² TRUEBA URBINA Alberto, *op. cit.*, p.p. 287-288.

lo exagerado e infundado de las pretensiones por parte de los trabajadores así como también por el trato humillante y poco agradecido por parte de los patrones.

Por otra parte existe la representación social para la clase obrera, cuando se carece de solvento económico para ser patrocinado por un Abogado o Representante Legal particular, siendo ésta la Procuraduría de la Defensa del Trabajo PROFEDET, Institución la cual tiene por objeto “la búsqueda de soluciones de carácter amistoso en el menor tiempo posible a los conflictos que se susciten entre el trabajador y los patrones, haciendo constar en actas autorizadas el resultado de dichas gestiones. En este sentido se realizan los esfuerzos necesarios para que por este medio se prevengan o resuelvan las disputas laborales.”⁵³

Para la PROFEDET el aspecto más importante aparte de su objetivo es el de “orientar y asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de prevención y seguridad sociales, así como los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer.”⁵⁴

Cabe resaltar que la asesoría y orientación pueden brindarse, bien sea de manera personal y directa, por vía telefónica o por correo a quien lo solicite sin requerirse formalidad alguna.

La Conciliación en materia Laboral tiene su extrema importancia debido a que si la misma se llevara con la preparación jurídica necesaria requerida, con la seriedad e imparcialidad, tanto conflictos laborales individuales como colectivos, no llegarían a causar tantos estragos y pérdidas económicas en el país como actualmente lo vienen provocando, conllevando como consecuencia pérdida de inversión económica por parte de los extranjeros, en el sentido de que los mismos

⁵³ http://www.stps.gob.mx/07_justicia_lab/02_profedet/bienveni.htm. Fecha de consulta : 16 de Agosto de 2009.

⁵⁴ *Idem*

prefieren irse a invertir a otros países que tengan una mayor estabilidad económica y reglamentación legal planteada de acuerdo a los problemas y situaciones actuales que realmente se viven en esos países, a fundar sus empresas o invertir en las ya establecidas como socios extranjeros, lo anterior debido a la excesiva y mala reglamentación jurídica que hoy en día se tiene en nuestro país, siendo una de éstas principalmente la Ley Federal del Trabajo, Ley que requiere una necesaria y pronta reforma que se adecúe la misma a las relaciones obrero-patronales que actualmente se viven, sin tanta protección jurídica para el Actor, ya que la educación, cultura y preparación no obstante de estar aún en muy por debajo de los mínimos niveles educativos, son distintas las situaciones y condiciones a las de hace 40 años, situación ésta que los inversionistas mexicanos o extranjeros, comerciantes o empresarios les aterra, ya que en caso de que se llegare a suscitar un problema de índole laboral, dichos inversionistas sabrían o tendrían conocimiento de que la resolución que se llegare a obtener sería únicamente de carácter económico y siempre de desgaste emocional para ambas partes pero de pérdida económica para el patrón, ya que no obstante se lograra consumir la conciliación llegando a un acuerdo con el demandante o en caso de que fuera negativa la Audiencia Conciliatoria, una vez llevado en todas sus etapas el juicio laboral, saliera favorable la sentencia para el patrón, el mismo sería condenado únicamente a pagar las partes proporcionales del año actual laborado por el trabajador, prestaciones éstas a las que ya de entrada tiene derecho, pero para el caso de que la litis se resolviera condenatoria para el demandado, la consecuencia jurídica podría llegar hasta el cierre de su empresa y/o pérdidas de una cuantiosa cantidad de dinero y todo por una mala conciliación desde un principio, en la que se obtenga un sano arreglo para ambas partes sin tanto desgaste emocional, sentimental y económico el cual implica por supuesto un sacrificio para ambas partes.

Además de otra de las consecuencias que podría traer un conflicto laboral, sin que se pudiera llegar arreglar en la etapa conciliatoria principalmente o en cualquier otra previa a dictarse el Laudo, como la económica, sería también la

repercusión en los aspectos tanto social, político, penal y muchos más; ya que existiendo cierre de empresa se traería como consecuencia el desempleo o los despidos injustificados, lo que conllevaría a que la gente (hoy en día de cualquier status social o calidad de vida) con tal de llevar el sustento económico a casa en la mayoría de los casos, robe, mate secuestre, asalate por obtener un dinero fácil, repercutiendo más en la inestabilidad que se vive en nuestro país, razón por la cual se recalca una vez más la necesidad importante primeramente de reformar la Ley Federal del Trabajo para que sea la misma más acorde y congruente con las situaciones que actualmente se viven en el país, pudiendo destacar la implementación de la Ley de Conciliación Extrajudicial en el sistema jurídico mexicano para con ello evitar la excesiva cantidad de juicios contenciosos en las diversas materias que esta Ley regule y que se llevan en la diversidad de Juzgados, Tribunales, Juntas de Conciliación y Arbitraje así como la implementación de la etapa Conciliatoria en materia laboral de manera obligatoria, cumplimiento con los requisitos, condiciones y parámetros que la misma requiere así como la facultad potestativa del Conciliador o Funcionario debidamente preparado, para requerir a las partes o por voluntad propia de las mismas, a la exhibición de documentación idónea para poder mejor plantear el problema y con los datos que éstos documentos arrojen, encontrar una solución más pronta, sencilla y justa para las partes; por ello la importancia de ambas partes pero sobre todo del patrón, el considerar un dicho que dice así “ más vale un buen arreglo que un mal y desgastante juicio “, jugando un rol importante tanto los Conciliadores, Procuradores, Presidentes Auxiliares, Presidentes Especiales y demás personal especializado y preparado para avenir a las partes.

Es por ello que es importante hacer la propuesta la Cámara de Senadores y Diputados para que estos analicen de fondo todas y cada una de las situaciones actuales que en materia laboral actualmente se viven y rigen para que planteen la debida y necesaria Reforma a la Ley Federal del Trabajo tanto en los diversos aspectos que se han mencionado a lo largo del presente trabajo como en los demás existentes y carentes de regulación actual aplicable.

PROPUESTAS

Es importante realizar de manera inmediata y primordial una reforma a la Ley Federal de Trabajo que actualmente nos rige, ya que nos continua normando y rigiendo una Ley de hace más de 40 años de su última reforma, es decir fuera de contexto y sobre todo, una Ley que no se apega a las condiciones y problemáticas actuales con las que se vive hoy en día en nuestro país, lo que conlleva a que si de por sí el sistema jurídico mexicano carece de eficiencia y prontitud para la impartición de la justicia, con esto la retarda más, aunado a ello la excesiva protección que esta Ley les brinda a la clase trabajadora, en virtud de la ignorancia y falta de conocimientos que de ellos se puede desprender.

PRIMERA .- Para evitar llegar a largos y desgastantes conflictos que se pueden dar entre estos sujetos regulados por la Ley Laboral, es necesario implementar una adecuada, preparada y eficaz medida conciliatoria, llevada a cabo por un órgano especializado que prevea, previo a entrar a Juicio como tal, el que una vez que la parte trabajadora cite al patrón, a una Audiencia Conciliatoria, ésta para darle la importancia y el tiempo que requiere en cumplimiento a los requisitos y condiciones que se deben de dar en la misma, sea únicamente atendida por este Órgano legal, los días sábados, es decir, el primer punto de reforma sería la habilitación de los días Sábados única y exclusivamente con el fin de que en este día se desahoguen de 4 a 5 audiencias conciliatorias por Conciliador o Funcionario especializado para ello, teniendo, dada la cantidad de citatorios interpuestos, el número de personal especializado requerido para atender dichas citas en el menor tiempo posible y con la mayor eficacia que se pueda.

SEGUNDA.- Una vez interpuesto el citatorio, es menester hacer del conocimiento de ambas partes (trabajador-patrón) que si éstos no acudieren a dichos citatorios previos a Juicio en la etapa exclusiva de Conciliación, ambas partes serán acreedores a una multa de consideración y aparte una cuestión

importante para el patrón es que ya no tendría derecho a hacer valer cuestiones de salario o reconsideraciones sobre un posible ajuste en el salario (ya que en la mayoría de las ocasiones es un aspecto importante a negociar entre las partes, factor importante para poder llegar a una solución justa para las partes) mismas que entonces quedarán ya establecidas tal y como las manejó el trabajador para así hacerlas valer ya en la litis y para el caso de que fuere la parte actora la que no asistiera a esta fase de conciliación, no obstante de por lo general ella haber instaurado el citatorio, entonces aparte de la multa (la cual sería regulada por la lista de Salarios Mínimos vigentes en la Zona) perderá el derecho de volver a promover ante estos Tribunales del Trabajo por cuestiones laborales por un periodo de 45 días posteriores a la solicitud del primer citatorio, pudiendo traer como consecuencia que una vez transcurrido el lapso de los 45 días y pretendiera nuevamente citar al patrón o viceversa, correr el riesgo de que en ese transcurso les pueda prescribir su derecho a demandar y los cuales se encuentran previstos dentro de la Ley Federal del Trabajo en los artículos 516, 517, 518, 519 demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La segunda reforma que destacaría la Ley Federal del Trabajo en relación al presente tema de investigación, sería destacar la implementación de la Ley de Conciliación Extrajudicial en el sistema jurídico mexicano para con ello evitar la excesiva cantidad de juicios contenciosos en las diversas materias que esta Ley regule y que se llevan en la diversidad de Juzgados, Tribunales, Juntas de Conciliación y Arbitraje así como la implementación de la etapa Conciliatoria en materia laboral de manera obligatoria, coercitiva como se mencionó en la primera propuesta de reforma, cumpliendo con los requisitos, condiciones y parámetros que la misma requiere así como la facultad potestativa del Conciliador o Funcionario debidamente preparado, para requerir a las partes o por voluntad propia de las mismas, a la exhibición de documentación idónea para poder mejor plantear el problema y con los datos que éstos documentos arrojen (tales como recibos de nómina, salarios, pago de diversas prestaciones, tarjetas de asistencia, contratos, renunciaciones, finiquitos, avisos de rescisión, entre otros) encontrar una

solución más pronta, sencilla y justa para las partes, conllevando con ello a la pronta impartición de la justicia para las partes, garantía consagrada tanto por nuestra Carta Magna como por la propia Ley Federal del Trabajo.

Si no obstante la etapa Conciliatoria fuera llevada a cabo cumpliendo todos y cada uno de los elementos y condiciones antes señalados, las partes se negaren a avenirse y llegar a un acuerdo conciliatorio y prefieren desgastarse en juicio teniendo pleno conocimiento de los riesgos que las mismas pueden sufrir, una vez terminada la conciliación, el Funcionario señalará fecha en días hábiles, para la etapa de Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la cual tendrá como consecuencias las previstas y actualizadas dentro de la etapa conciliatoria (como lo es el salario, que en caso de inasistencia por parte del patrón, el salario ya no podrá ser controvertido y regirá el manifestado por el trabajador dentro de esta etapa) procurando que sea dentro de los términos legales previstos por la Ley de la Materia.

Con estas reformas se pretende que las medidas conciliatorias cambien y mejoren con la finalidad de que el exceso y rezago de trabajo que existen hoy en día no solo en Tribunales Laborales, sino en la mayoría de la diversidad de las ramas del Derecho, se resuelvan de una manera más eficaz, pronta y legal, cumpliendo con los principios procesales previstos por el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia con las garantías constitucionales consagradas para cada individuo y por ende, se llegue a tener un mejor bienestar social, incitando a que sea más atractiva la inversión principalmente tanto para los mexicanos como extranjeros sin miedos de tener pérdidas en este ámbito, y por lo tanto obtener un crecimiento tanto económico, político, social en beneficio de nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

Alfonso García, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, México, D.F. Ariel, Cuarta Edición, 1973.

Baéz Martínez, Roberto. Principios básicos del derecho del trabajo, México, Editorial Pac, Cuarta Edición, 2001.

Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, México, Trillas, Tercera Edición, 1997.

Biblia de Jerusalén, Desclée de Brouwer Bilbao, Gn. 3, Versículo 17-19, 2009.

Blasco Segura, Benjamín y Alcázar Carrillo, Rafael, Derecho Proceso Laboral, Zaragoza, Editorial Libros Pórtico, 1980.

Bon Vulow, Oscar, La relación jurídica procesal, México, UNAM, 1973.

Burgoa, Ignacio, El Juicio de Amparo, México, Porrúa, 1982.

Calamandrei, Piero, Derecho Procesal Civil, México, Harla, 1997, Volumen I.

Carnelutti, Francesco, Como se hace un Proceso, Sentis Melendo Santiago, Colombia, Temis, Segunda Edición, 1994.

Castañeda Serrano, César, La Conciliación como forma especial de conclusión del proceso, México, Temis, 1997.

Cavazos Flores, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, México, D.F., Trillas, 1997.

Cavazos Flores, Baltasar, *Síntesis de derecho laboral comparado*, México, Trillas, 1991.

Climént Beltrán Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, México, Esfinge, Vigésima Novena Edición, 2008.

Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, D.F., Cárdenas Editor y Distribuidor, 1986.

De Buen L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, Octava Edición, 1999.

De La Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Porrúa. México, 1964.

De La Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, México, Porrúa, Décimo Quinta Edición, 1998.

García Solano Álvaro, *Derecho del Trabajo*, Bogotá, Editorial Temis, 1997.

Juárez Carro, Raúl, *Agenda de Amparo y Penal Federal 2003*, México, D.F., Raúl Juárez Carro, 2003.

Krotoschin Ernesto, *Lineamientos del Derecho del Trabajo*, Argentina, Desalma, 1965.

Montenegro, José, *La jornada del trabajo y los descansos remunerados*, Lima, s.e. 1959.

Mujica Rodríguez, Rafael, *La Obligación en el Contrato de Trabajo*, Caracas, Wilmar Editores, S.A, Segunda Edición, 1968.

Padilla Sahagún, Gumesindo, *Derecho Romano I*, México, McGraw-Hill, Segunda Edición, 1998.

Palomar De Miguel, Juan, *Diccionario para Juristas*, México, May Ediciones, 1981.

Ramírez Bosco, Luis, *Para una introducción al Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Editorial Universidad, 2000.

Rubio, Valentín, *Conciliación y Arbitraje Laboral*, Cogtal, Aplicación Tributaria, 1997.

Scheregle Johanes, *La conciliación en América Latina, en memorias del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo*, México, 1980.

Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, Cuadragésima Tercera Edición, 1990.

Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, México, Porrúa, 1990.

.

|