

872709

11

UNIVERSIDAD DON VASCO

INCORPORACIÓN 8727-09 A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.

ESCUELA DE DERECHO

DERECHO LABORAL

"LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR
UNA SEGUNDA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN
DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL"

TESIS

Que para Obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

JORGE XAVIER HEREDIA ARMAS.

Asesora de Tesis: Lic. Mónica Avilés Espinoza.

Uruapan, Michoacán.

2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.
Escuela de Derecho

ENTRONQUE CARRETERA A PATZCUARO 1100
APARTADO POSTAL 66 TELS. 4-25-26, 4-17-46, 4-17-22
URUAPAN, MICHOACAN.

CLAVE UNAM 8727-09
ACUERDO: 2/8/95



AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ALUMNO HEREDIA ARMAS JORGE XAVIER
A. PATERNO A. MATERNO NOMBRE(S)

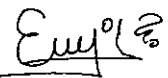
SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS: (TÍTULO COMPLETO)


"LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA SEGUNDA
AUDIENCIA DE CONCILIACION DENTRO DEL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL"

OBSERVACIONES:

URUAPAN, MICH., A 27 DE JUNIO DEL 2000


ASESOR


ALUMNO


DIRECTOR TÉCNICO

"La Ley debe ser estable, pero no permanecer quieta..."

DEDICATORIA

Mi intención, al iniciar este trabajo es el dedicarlo en forma muy especial a mis padres ya que sin su apoyo que de manera incondicional me brindaron no hubiera sido posible el concluir esta valiosa etapa de mi vida, por lo que les agradezco su confianza y apoyo, de igual manera agradezco a mis hermanos Raúl, Alejandra, Lulú, Vianey y Verónica por su aliento y en especial a mi hermana Vianey quien siempre me apoyo; a mis maestros de quien solo aprendí un poco de lo mucho que me enseñaron y a los cuales les agradezco el haberme guiado durante mi trayectoria universitaria y con admiración a los Licenciados Raúl Cossyleón Rivera y Salvador Alejandro Pérez Contreras, así mismo quiero agradecerle a mi asesora de tesis la licenciada Mónica Avilés Espinoza la paciencia y dedicación que compartió para el logro de este trabajo de tesis; a alguien muy especial con quien he compartido momentos inolvidables y de quien he aprehendido mucho, “ gracias Erika ” ; a mi Universidad don Vasco; a mis amigos por los buenos momentos compartidos; a mis primos los licenciados Michel y Jamel Grayeb Armas por haberme brindado la oportunidad de colaborar en su despacho jurídico y de aprender conocimientos prácticos en el ámbito del derecho.

Pero el caso es, que una vez que he concluido esta tesis, me he dado cuenta que este trabajo es tal vez, poca cosa para agradecer a todos aquellos a quienes tanto estimo, además incurriría en omisiones de algunas gentes que me han servido desinteresadamente y de quien tal vez no haría mención.

Por lo tanto, solo quiero dejar constancia de mi eterno agradecimiento y decirles sencillamente...

MUCHAS GRACIAS A TODOS !

INDICE

Introducción	10
---------------------	-----------

CAPITULO 1

ANTECEDENTES UNIVERSALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1	LOS INICIOS DEL DERECHO LABORAL.	20
1.1.1	ENSEÑANZAS DEL CODIGO DE HAMURABI EN MATERIA LABORAL.	21
1.1.2	APORTACIONES DE LOS GRIEGOS AL DERECHO LABORAL.	22
1.1.3	APORTACIONES DE LOS ROMANOS	23
1.1.4	LA BIBLIA Y SUS CONTRIBUCIONES AL DERECHO DEL TRABAJO	24
1.1.5	LA EDAD MEDIA Y SUS APORTACIONES IMPORTANTES	24
1.1.6	GRANDES APORTACIONES A CONSECUENCIA DE LA REVOLUCIÓN FRANCESA.	25
1.1.7	LOS GRANDES ACONTECIMIENTOS MUNDIALES Y EL TRIUNFO DE LOS DERECHO LABORALES	28
1.2	ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO	32
1.2.1	APORTACIÓN DURANTE LA ÉPOCA COLONIAL	32
1.2.2	LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN MÉXICO	33
1.2.3	APARICIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO	34
1.2.4	APORTACIONES DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA	35
1.2.5	LOS GRANDES ESFUERZOS LEGISLATIVOS POR CONSAGRAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN NUESTRA CARTA MAGNA DE 1917	36

1.2.5.1	APORTACIONES DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.	37
1.2.5.2	CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE ADMINISTRACIÓN CIVIL EN MÉXICO	40
1.2.5.3	LA INSTAURACIÓN DE LOS CONSEJOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN YUCATÁN.	41
1.2.5.4	EXPEDICIÓN DE LA LEY DEL TRABAJO, DE YUCATAN	42
1.2.5.5	LA CREACIÓN DE LAS JUNTAS MUNICIPALES MINERAS EN JALISCO	44
1.2.5.6	LAS EXTENUANTES CESIONES EN EL CONGRESO PARA CONSAGRAR LOS DERECHOS DEL TRABAJO EN NUESTRA LEY SUPREMA.	46

CAPITULO 2

LA CONCILIACIÓN EN NUESTRO DERECHO LABORAL MEXICANO.

2.1	ANTECEDENTES DE LA CONCILIACIÓN	55
2.2	CONCEPTO DE CONCILIACIÓN	57
2.3	IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION	67
2.4	LA BUSQUEDA DE UN PERFECCIONAMIENTO EN LA CONCILIACIÓN	69
2.5	LA IMPORTANCIA Y EL COMPROMISO DE LAS AUTORIDADES EN EL LOGRO DE LA CONCILIACIÓN	70
2.6	AUTORIDADES ENCARGADAS DE LLEVARLA A CABO	71

CAPITULO 3

EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

3.1	EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN	
	EN LAS DIFERENTES LEYES LABORALES.	73
3.1.1	EN LA LEGISLACIÓN DE 1931.	74
3.1.2	EN LA LEGISLACIÓN DE 1970.	77
3.1.3	EN LA LEGISLACIÓN DE 1980	79

CAPITULO 4

LA NECESIDAD DE UNA SEGUNDA AUDIENCIA

4.1	COMO LLEGAR A UNA CONCILIACIÓN.	82
4.2	PORQUE SE PROPONE UNA SEGUNDA AUDIENCIA.	85
4.3	NECESIDAD DE REFORMAR LAS FRACCIONES I, IV, V y VI DEL ARTICULO 876.	89
4.4	COMO DEBERA QUEDAR UNA VEZ REFORMADO EL ARTICULO 876 DE LA L.F.T.	93

<u>P</u>	<u>ROPUESTAS</u>	95
-----------------	-------------------------	----

<u>C</u>	<u>ONCLUSIONES</u>	96
-----------------	---------------------------	----

<u>B</u>	<u>BIBLIOGRAFIA</u>	100
-----------------	----------------------------	-----

Introducción

La solución de los problemas a través del buen entendimiento entre los sujetos involucrados, siempre ha sido el mejor camino y la Conciliación como medio para lograr el avenio entre las partes en conflicto ofrece una gran posibilidad de conseguirlo, ya que la Conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que puede durar un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a un uno ya iniciado, es por ello que la Conciliación descansa en el principio de equidad, celeridad, inmediatez y justicia mismos que rigen a nuestro derecho procesal del trabajo.

Como se puede observar a lo largo de esta investigación la Amigable Composición es la esencia de la justicia laboral ya que las partes confiadas en la imparcialidad del juzgador y respaldadas por su autoridad, inician las formulas de arreglo para terminar o dar fin a una divergencia surgida entre actor y demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia que se impusiese en su día.

La Conciliación es por tanto un proceso para dirimir conflictos por la vía práctica, es probable que la Conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda que viene empleándose desde tiempos inmemorables para allanar las diferencias que surjan entre los hombres.

El procedimiento de Conciliación posee una característica exclusiva que lo distingue fundamentalmente de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo y esta es la flexibilidad que ofrece a las partes para dirimir sus controversias, el espacio que les otorga para que juntos encuentren el proyecto mas adecuado que les ayude a extinguir un conflicto ya originado y donde la buena fe de las partes sea el motor que los conduzca hacia una transición amistosa.

De lo anterior podemos afirmar que dentro del **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**, sobre el tema de investigación, se tuvo que estudiar de manera detallada y personal, todos y cada uno de los elementos relacionados con la Conciliación en sus diferentes faces, que señala el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, realizando para ello un razonamiento lógico-jurídico sobre la forma en que se presenta en el campo del Derecho Laboral esta Figura Jurídica Autocompositiva, así como su debida aplicación por parte de las Autoridades Laborales que será definitiva para solucionar el conflicto laboral.

En esa virtud al hablar de Conciliación se analiza su concepto, sus antecedentes, ello para formarnos un criterio amplio sobre su acepción e interpretación que la doctrina y los jurisconsultos le otorgan, así mismo se destacó la importancia que aporta al procedimiento Ordinario laboral y se señala de forma firme el gran compromiso que asumen las autoridades laborales para

que la Conciliación sea el camino más utilizado por las partes para la solución de sus problemas.

Así mismo se analizó que la figura jurídica no cumple con la expectativa jurídica y social, que requieren nuestros tiempos actuales ya que el derecho es evolutivo y debe cambiar de acuerdo a las exigencias que la misma sociedad marca y requiera, por lo tanto debe de contemplarse una segunda Audiencia conciliatoria, y mantener nuestro derecho laboral a la vanguardia de las necesidades que requiere nuestra realidad ya que de lo contrario del seguirse aplicando esta Legislación, se esta dejando en estado limitativo a las partes ya que se les niega la oportunidad de llegar a conciliar, de manera especial a la parte demandada ya que bien si el derecho Laboral es de carácter social no con ello quiere decir que pretenda violentar la equidad que ambas partes requieren dentro del proceso laboral.

Primeramente se hizo mención sobre una Justificación Personal la cual tuvo como fin personal en la realización del trabajo la oportunidad de poder estudiar detallada y jurídicamente el porque el Legislador no ha observado la gran necesidad existente de reformar y adicionar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo ya que la finalidad de este numeral va encaminada a regular el procedimiento de Conciliación y a encontrar la solución de los conflictos obreros-patronales Por lo tanto debe de implementarse en ese artículo una segunda Audiencia de Conciliación.

PARTE OBJETIVA.- Nuestra Legislación Laboral señala en su artículo 873 "El pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir de que reciba el escrito de demanda por el actor, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones y admisión y desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda", de lo anterior se advierte que este numeral solamente hace referencia a una Audiencia de Conciliación. Por otra parte el artículo 876 en su fracción IV, dispone que "las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la Audiencia con objeto de Conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes a la nueva fecha, con los apercibimientos de Ley". Ahora bien, la fracción V, del mismo ordenamiento legal dispone que "Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones y por último el mismo 876, en su fracción VI, dice textualmente lo siguiente "de no haber concurrido las partes a la Conciliación se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones".

PARTE OBJETIVA.- De lo anteriormente expuesto puedo afirmar que dentro del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no se encuentra reglamentada una segunda Audiencia conciliatoria la cual tendrá un sentido más amplio de equidad y justicia dentro del procedimiento ordinario, tal vez se podrá cuestionar que el implementar una segunda Audiencia interferiría con el principio de celeridad, pero no es así, ya que si analizamos que con estas Audiencias, se obtendrán mayores éxitos en la Conciliación y por ende se evitará la marcha del Organismo Jurisdiccional, por lo cual esa pequeña pausa al procedimiento estará totalmente justificada, así pues al no encontrarse contemplada por nuestra legislación una segunda Audiencia de Conciliación tocará esta responsabilidad al Legislador quien deberá proponer la reforma y adición al artículo 876, en favor de implementar una segunda Audiencia conciliatoria dentro del Procedimiento Ordinario Laboral.

De lo anterior se hizo en el presente trabajo de investigación un breve resumen sobre el capitulo propuesto, estableciendo los siguientes parámetros mencionando como tal lo siguiente:

En lo que respecta al **CAPITULO 1**, en esta investigación se recopiló valiosa información sobre los antecedentes históricos que se recabaron de las diferentes obras consultadas, creyendo necesario empezar este trabajo de Tesis

con un recorrido por la historia, recorriendo las diversas Culturas consideradas como las más importantes de la antigüedad y mostrando las aportaciones grandiosas que nos llegaron a través de sus diferentes Códices o documentos, tales como el Código de Hamurabi y la Biblia. Al introducimos en este Primer Capítulo, descubriremos que eran escasos los derechos que se le otorgaban a aquellos sujetos que intervenían en las relaciones laborales por lo que verdaderamente tuvieron que pasar infinidad de acontecimientos universales para que el mismo hombre despertara a una conciencia real, en donde busque proteger sus derechos laborales, todos estos breves antecedentes de la pugna por establecer las garantías para los trabajadores, giro por el mundo entero a través de las diferentes ideas y pensamientos de tipo liberal de varios ilustres intelectuales y sociólogos de esa época, también se analizó como opero el derecho al trabajo y como se ha presentado y ha regulado a esas diferentes organizaciones sociales a través de la historia humana, además se hizo relación de los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo en México, así como las aportaciones que se dieron en la época Colonial, también se toca lo referente ausencia de legislación laboral como consecuencia de los movimientos sociales suscitados en México, la aparición de la Institución de huelga y sus aportaciones, las aportaciones de la Revolución Mexicana al derecho laboral, se reconoció las diversas legislaciones que antecedieron al artículo 123 Constitucional en la

Constitución de 1917, y los grandes esfuerzos legislativos para consagrar los derechos de los trabajadores mexicanos en la carta magna de 1917,

Podremos observar en el **CAPITULO 2**, la importancia de la que brinda la Conciliación para que las partes resuelvan sus controversias sin tener que llegar a la litis, es por ello que la Conciliación se debe de robustecer, dándole la gran importancia que merece por estar encaminada a la búsqueda de soluciones reales, para lo cual se realizó una investigación acerca de los orígenes de la Conciliación a lo largo de la historia Universal, para con ello apreciar la gran importancia que ha tenido a lo largo del tiempo, ya que por varias décadas de años fue utilizado por las grandes civilizaciones para solucionar distintos problemas en el ámbito de las relaciones laborales y de comercio y una vez analizados esos aspectos dirigimos a definir el concepto de la Conciliación, en donde grandes conocedores del derecho plasmaran sus conocimientos, para dar la interpretación y desmembramiento del concepto de Conciliación, además de las grandes aportaciones dadas por los grandes Jurisconsultos del derecho, nos allegamos de varias interpretaciones que sobre el tema aportan diferentes Organismos Internacionales tal y como La Organización Internacional del Trabajo. Todos esos criterios nos sirvieron para evaluarlos y formular nuestro propio enfoque de Interpretar el concepto de la inmaculada Institución de la Conciliación.

También se evaluó y se destacó la gran importancia que tienen las autoridades laborales para el logro de la amigable composición, señalándoles su compromiso que tienen y dotándoles de un arte especial para lograr intervenir de una manera razonada e inteligente en el conflicto, conduciendo a las partes a un arreglo conciliatorio, por lo que la gran responsabilidad de las autoridades es inminente e imprescindible para su logro, así mismo menciono a las autoridades que la Ley Laboral faculta como encargadas para celebrar esta Audiencia primaria.

Así mismo se hizo un estudio en el **CAPITULO 3**, del artículo 876 Vigente en nuestra Legislación Laboral, haciendo un breve relato de las modificaciones y adiciones que por el paso del tiempo ha sufrido en las diversas legislaciones laborales específicamente en lo relacionado con la Conciliación y de esas legislaciones podemos destacar la de 1931, 1970 y 1980, mismas que en su momento han establecido las reglas sobre las que se desarrollará el procedimiento de Conciliación en materia laboral y que tienen que evolucionar, ya que como todos sabemos el derecho es evolutivo y debe estar a la vanguardia de las necesidades que demanda la sociedad, siendo así este principio que alienta al derecho a nunca descansar, insistimos en la necesidad real de implementar una segunda Audiencia conciliatoria en el Procedimiento Ordinario Laboral.

Así mismo en el **CAPITULO 4**, una vez obtenidas todas las bases históricas y jurídicas acerca de la Conciliación pasamos a fundamentar nuestra propuesta, para lo cual en este capítulo se comenzó explicando, el como llegar a una Conciliación; además, el porque se pretende una Segunda Audiencia y los Grandes Beneficios que se obtendrán con una Segunda Audiencia; se hace mención también del porque se debe reformar la Fracción I,IV, V, VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo se propone como deberá quedar una vez reformado el artículo 876; y con todo lo anterior se pretende "el Triunfo de la Conciliación en la Ley Federal del Trabajo".

Por lo que toca a la presentación del **MARCO TEORICO** propuesto, quedando que dentro del presente trabajo de investigación que se plantea, se partió principalmente de la teoría del Derecho Laboral en todas sus extensiones y se realizó una investigación de tipo documental basada principalmente en las hipótesis planteadas y que darán origen a las conclusiones correspondientes.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.- En virtud de este trabajo se realizó basándose en una investigación de tipo documental; la metodología y técnica utilizada será el análisis, síntesis y deducción de texto, en relación con nuestra Ley Federal del Trabajo, así como de toda aquella

documentación relacionadas con el Derecho Procesal del Trabajo y con relación a la documentación donde se apoye nuestro trabajo de Investigación.

Con las Conclusiones pretendemos haber concluido con un trabajo serio de investigación, que en su oportunidad sea tomado en consideración, y que la podamos utilizar como TESIS DE GRADO para poder obtener el Título de Licenciado en Derecho, por parte de la Universidad Autónoma de México a través de nuestra Universidad Don Vasco a.c.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES UNIVERSALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. LOS INICIOS DEL DERECHO LABORAL.

Comenzaremos por dar un recorrido histórico, analizando los principales antecedentes en la historia, del como se ha presentado esta figura jurídica en las civilizaciones más antiguas de nuestro planeta, los primeros esfuerzos por reglamentar los asuntos de carácter laboral, sus primitivas normas tendientes a establecer un marco legal que resolviera de alguna forma los problemas existentes en el ámbito del trabajo, la injusticia a que estaba condenado el trabajador al seguir estas disposiciones abruptas y carentes de justicia, ya que si bien la mayoría de ellas reglamentaban jornales de trabajo, salarios, y otros supuestos beneficios a favor de la clase trabajadora, lo cierto que el propósito de estas era condicionar e imponer reglas ventajosas en beneficio de las clases más pudientes las cuales que tenían el control total sobre las tierras, maquinaria y herramienta de trabajo, el someter a los trabajadores a extensas y arduas jornadas de trabajo de manera indiscriminal, tratados incluso no con la calidad de personas, sino de cosas, todas estas injusticias en contra de la clase trabajadora se cometieron por cientos de años, generaciones y generaciones de familias a lo largo de la historia fueron objeto de estos abusos y atropellos, pero

la historia dignifica y muchas veces descalifica al hombre y los hombres no estamos exentos de errores, las sociedades evolucionan y su búsqueda es, la armonía entre los individuos, pretendiendo adecuar normas que, no solamente protejan sino que también velen por una justa y equitativa aplicación entre los sujetos involucrados en una relación de trabajo.

1.1.1 ENSEÑANZAS DEL CODIGO DE HAMURABI EN MATERIA LABORAL.

El primer documento importante que encontramos en la búsqueda por la historia de los primeros antecedentes del Derecho del Trabajo es el Código de Hamurabi, Rey de Babilonia, más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo; por ejemplo, el salario mínimo, aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales de los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, de los marineros, carpinteros, patronos, etc., en lo que respecta a estos rubros concierne a aspectos de derecho laboral, es de suma importancia cuestionar que esa reglamentación únicamente señalaba que por trabajo realizado por persona alguna, deberá correspondérselo con un pago, establecía los jornales de trabajo, es decir señalaba las horas de trabajo correspondientes en base a su profesión o habilidad artística, como era el caso de los artesanos, alfareros, talladores de madera y de los patronos.

El trabajo dependiente aparece originalmente en los menesteres más rudos, pues era lógico que el más fuerte se hiciera servir por los más débiles en las faenas que le resultaban más molestas. Así, encontramos cómo en ciertas sociedades el hombre encargó a la mujer las tareas materiales, mientras que él se ejercitaba en la caza y en la guerra.

Los prisioneros en el combate se sacrificaban para evitar su sostenimiento y en algunos pueblos, para hacer ofrendas a los dioses. Más tarde se pensó que era preferible esclavizados y destinarlos a los trabajos serviles con lo cual sus amos quedaban en libertad para cultivar el músculo o el espíritu, o bien para disfrutar de los placeres sensuales. Quizá por esto ese trabajo fue despreciado por pensadores como Aristóteles, Platón y Cicerón.

1.1.2. APORTACIONES DE LOS GRIEGOS AL DERECHO

LABORAL.

En Grecia se admiró inicialmente la actividad agrícola y mercantil y vemos cómo Teseo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución de los atenienses. Sin embargo, más tarde se efectuó la división entre los hombres libres y los siervos y fue entonces cuando Jenofonte pudo llamar sórdidas e infames a las artes manuales.

1.1.3 APORTACIONES DE LOS ROMANOS.

En Roma se nos presenta como una estructura orgánica extraordinaria y su armazón jurídica influyó poderosamente casi en todo el mundo, admitiendo aún hoy día la influencia de sus principios. El trabajo fue considerado como una 'res' (cosa) y por ello se identifica en cierta forma con una mercancía, tanto aplicable a quien ejecuta el trabajo como al resultado del mismo. Sin embargo, la sutileza del Derecho Romano permitió distinguir entre la *locatio operarum* y la *locatio conductio operis*, para diferenciar el contrato, que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan sólo el resultado de en actividad.

La *locatio conductio operarum*, fue retomado en los ordenamientos civiles del Siglo XIX, bajo el contrato de la locación o arrendamiento de servicios y se trataba de un convenio por el cual un hombre libre se comprometía a prestar sus servicios a otro, durante un determinado tiempo y mediante el pago de una remuneración y la *locatio conductio operis*, que era mas bien un contrato por el cual una persona encargaba a otra la ejecución de un trabajo que ésta realizaba a través del personal a su servicio, bajo su dirección y responsabilidad, mediante el pago de una cantidad determinada.

1.1.4 APORTACIONES DE LA BIBLIA AL DERECHO LABORAL.

Es interesante cómo el pueblo israelita consagró en la Biblia libros Pentateuco y Deuteronomio, algunas reglas referentes al trabajo, ya ordenando el pago del salario oportunamente, ya los descansos en las festividades religiosas, de este antecedente es importante destacar y reflexionar la gran contribución que aporta un documento de tal antigüedad como lo es la Biblia estableciendo en su contenido, la remuneración por trabajo realizado que deberá de ser pagado al terminar este de manera inmediata, ello atendiendo a que las personas trabajan para lograr su sustento diario.

1.1.5 LA EDAD MEDIA Y SUS APORTACIONES IMPORTANTES.

En la Edad Media cobró importancia el artesanado y vemos cómo nacieron los gremios que regulaban el trabajo y aunque estas asociaciones son diferentes a los sindicatos modernos, es indudable que ya se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando, ya extinguidos los gremios por la Ley Le Chapelier de 1791, se inició la revolución industrial que abarca en su desarrollo franco todo el siglo pasado.

1.1.6 GRANDES APORTACIONES EN LA REVOLUCIÓN FRANCESA.

La Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da nacimiento a una organización jurídica eminentemente individualista y para respetar los principios de libertad, impide las asociaciones particulares y deja al hombre aislado, luchando por sí mismo, pero confiado en que las sabias Leyes de la Naturaleza resolverán los problemas sociales como resuelven los problemas físicos. En ese momento, los inventos y los descubrimientos de la mente humana abren la puerta a la manufactura de artículos o a la prestación de servicios que los hombres apetecen. Aparece la maquinaria y se desborda, impetuosa, una corriente de febril actividad que transforma radicalmente usos y formas de vida. La nueva organización requiere grandes capitales indispensables para construir las máquinas, para instaladas, para comprar las materias primas y necesita también al director o grupo de directores que organizarán y conducirán las actividades y al conjunto de individuos que, obedeciendo sus órdenes, van a crear con sus fuerzas físicas o intelectuales, los productos o los servicios de cada negociación.

Comienza así la primera relación obrero patronal y los problemas que suscita tienen que ser resueltos por las Leyes, entonces vigentes, y por los tribunales encargados de aplicarlas. Para el jurista de esa época, no había sino el concepto del "alquiler de servicios", heredado desde el Derecho Romano e incorporado al amplio campo del Derecho Civil. Era natural, entonces, que dichos problemas trataran de resolverse según las normas del Derecho Civil; pero la realidad mostraba lo inadecuado de aplicar aquellas reglas a fenómenos que eran diferentes de los civiles, siendo así como hubo de aparecer una rama distinta del Derecho, que tomó a su cargo la serie de fenómenos inherentes a la relación obrero patronal, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo.

Las divisiones en la historia del derecho del trabajo tienen que coincidir con los cambios que se hayan operado en los hechos y en las ideas. Los años primeros del siglo pasado no fueron propicios al nacimiento del derecho del trabajo.

El liberalismo económico hizo sentir su fuerza y no permitió modificación alguna en los principios y en las reglas del derecho civil y del derecho penal. Esta época, que en realidad debiera considerarse previa a la formación del derecho del trabajo, corre de la Revolución Francesa a las revoluciones europeas de la primera mitad del siglo XIX.

En ella aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles.

Los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas a la legislación civil y penal, particularmente en Inglaterra, e iniciaron la formación del auténtico derecho del trabajo. El movimiento de ideas y legislativo ya no habría de detenerse y si bien con gran lentitud, produciría, en la mayor parte de los Estados Europeos, instituciones y resultados similares. El pensamiento socialista, en sus diversos matices, es la fuerza lanzada, en aquellos años, a la búsqueda del derecho del trabajo. Los estadistas y Legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo y encontraron su primer brote en Inglaterra en el año 1824, crearon un ordenamiento jurídico, frecuentemente disperso, pero que englobó a la mayor parte de las instituciones que hoy integran el derecho del trabajo.

Fue un derecho del trabajo enmarcado dentro del campo del derecho civil y regido, en sus principios fundamentales, por el pensamiento individualista y liberal; por eso es que, sin razón, se nombre a aquellas instituciones de derecho del trabajo de corte liberal e individualista.

1.1.7 LOS GRANDES ACONTECIMIENTOS Y EL TRIUNFO LOS DERECHOS LABORALES.

La primera guerra mundial detuvo momentáneamente la revolución del derecho del trabajo, pero fue testigo y provocó dos grandes acontecimientos: Primeramente, la aparición de la Organización Internacional del Trabajo, creada en el Parte XIII del Tratado de Versalles y, como consecuencia directa, las primicias del derecho internacional del trabajo. En segundo término, las Constituciones de México de 1917 y de Weimar, de 1919, que operaron una transformación radical en el estatuto laboral al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa del trabajador. Las Constituciones de México y de Weimar marcaron el nacimiento de los derechos sociales del trabajador, paralelos a los derechos individuales del hombre. " Primera de estas Constituciones ha sido rectora en la evolución legislativa de América; la de Weimar fue el modelo de las constituciones europeas, y todavía, en estos años de la segunda post-guerra mundial, ha vuelto a tener actualidad.

Los años comprendidos entre las dos guerras mundiales contienen dos grandes tendencias contradictorias, mismas que habrán de conducir a la segunda guerra mundial: Por una parte, la influencia de la Constitución de Weimar y la consolidación de un derecho del trabajo destinado a asegurarle al hombre que trabaje, un nivel decoroso de vida que, a su vez, le permita cumplir libremente los derechos del ciudadano.

Pero, por otra parte, con la aparición de los regímenes totalitarios se desarrolló un derecho del trabajo, en cada uno de ellos, contradictorio con el principio de libertad del trabajador, base indispensable del derecho del trabajo y meta por la cual pugnó la clase obrera desde el siglo XIX. Finalmente, Francia, obligada por una aguda crisis política, social y económica, buscará una legislación social nueva, inspirada en una decidida intervención del Estado.

La última etapa histórica comprende los años de la segunda posguerra mundial: Es difícil una caracterización precisa de esta era, porque vivimos una época que aún busca la solución a sus problemas, pero nos parece que se pueden señalar unos cuantos rasgos generales: La convicción de que el derecho del trabajo debe respetar y no puede estar en contradicción con los principios de la democracia.

En segundo término, el reconocimiento de los derechos del factor Trabajo para intervenir en todos los problemas económicos, tanto generales como particulares de las empresas. Finalmente, se debe saludar el crecimiento de la idea de la seguridad social que es, en términos generales, la universalización de la idea central del derecho del trabajo, aseguramiento de una existencia, presente y futura, que se digna de la persona humana. Por otra parte, y en armonía con la nueva idea del derecho internacional y con el anhelo de los pueblos de alcanzar una auténtica comunidad internacional, surgirá el propósito, realizado en los Estados latinoamericanos, de una declaración internacional de los derechos del trabajo, paso primero para lograr un día una igualdad humana.

Lo mismo ocurre tratándose del Derecho, tronco secular gigantesco que ampara la esencia de nuestra vida social. Al principio fue un débil tallo, pero poco a poco, exigencias de la vida dieron lugar al nacimiento de ramas que se extendieron abarcando espacios cada vez mayores. Los principios básicos del Derecho son la savia de ese tronco secular y, en consecuencia, los debemos encontrar invariablemente en cada una de las ramas de ese árbol esplendoroso. Podrá haber variantes adecuadas a la especialidad de que se trate, pero los principios fundamentales no podrán ser alterados.

Indudablemente que el Derecho del Trabajo es una de las últimas ramas que han brotado del árbol que contemplamos. Si ella pretende ser efectivamente, como creemos que lo es, una rama de la ciencia jurídica, deberá estar nutrida por los principios generales del Derecho, ya que, de lo contrario, no podría recibir ese título y esta apreciación, que parece tan obvia, es necesario formularla ante las acometidas que sufre el Derecho Laboral, al que se pretende atribuir, como Ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica. A este respecto nos explican Brun y Gafian, cómo, habiendo nacido el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los empleados y de los trabajadores para asegurar el orden económico y social. Respecto de la justicia, social, aunque la expresión no es nueva, se le ha asignado últimamente un sentido que se ha confundido con una finalidad política.

Otros principios que también se han sostenido por la doctrina y que ahora aparecen en el Artículo Tercero de la Ley, son los que se refieren a que el trabajo es un derecho y un deber social; a que el trabajo no es mercancía; a que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y a que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y para su familia

1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

Es conveniente hacer una investigación sobre el nacimiento del Derecho del Trabajo en México y su desarrollo hasta nuestros días, para tener un panorama jurídico que nos sirva de antecedente a los estudios sobre temas específicos y a los que nos dedicaremos en los capítulos siguientes. La revisión que hacemos arranca desde la Colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha, y con ello llegar a nuestros días.

1.2.1. APORTACIONES DURANTE LA ÉPOCA COLONIAL.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "*Leyes de Indias*, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Esos documentos contienen prevenciones que señalan la limitación de la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que les da es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

1.2.2. LOS MOVIMIENTOS SOCIALES EN MÉXICO.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo período, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente, tal vez esto debido a los grandes movimientos sociales que sacudieron a nuestra patria mexicana durante estos casi 100 años, por lo que se intuye que la principal preocupación era restablecer rápidamente el orden y la paz social e impulsar el desarrollo económico del país, tal vez por eso, no se prestó la debida atención a lograr un avance en la legislación laboral, sino la preocupación era el ¿cómo generar empleo? Y también ¿cómo repartir las tierras? Y la más significativa, el restablecimiento de los poderes de la unión y la creación de una nueva Constitución, así nacieron a la vida Jurídica de México las Constituciones de 1824, 1836 y 1857, mismas que rigieron la vida política, económica y social de los mexicanos.

El liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del Estado deja que por sí mismo los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4º y 5º de esa Constitución, que obedecen a la misma tendencia.

Al parecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones y las Leyes penales sancionan los actos que alteran la paz pública, así sean a título de reivindicaciones del trabajador, como las huelgas.

1.2.3. APARICIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO, EN LA ÉPOCA PORFIRISTA.

En los primeros años de este siglo se registraron algunos movimientos que llaman la atención, como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea. A pesar de que ya ha transcurrido medio siglo desde entonces, todavía no es posible apreciar desapasionadamente la verdad sobre los hechos que entonces ocurrieron, ya que, por un lado, con tendencia marcadamente extremista, se ha pretendido hacer de las víctimas de aquellos sucesos, mártires de un movimiento social y, por otro, analizando el fenómeno social a la luz de las Leyes y doctrinas imperantes entonces, se juzga que la misión del Gobierno, dentro de las ideas prevalecientes entonces, era reprimir actividades contrarias a la Ley. Cualquiera que haya sido el desarrollo de esos acontecimientos, tenemos que observarlos como inicios de inquietudes contra un estado de cosas que habían imperado por más de un cuarto de siglo.

1.2.4. APORTACIONES DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA.

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni él idearlo del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero.

El campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el Sur, al grito de "Tierra y Libertad". El señor Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la Primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen Leyes o proyectos de Leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboran proyectos como el de Zubaran, de 1915, pero es hasta la Constitución Política de 1917, cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

1.2.5. LOS GRANDES ESFUERZOS LEGISLATIVOS POR CONSAGRAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN NUESTRA CARTA MAGNA DE 1917.

La efervescencia política, consecuencia de la perpetuación en el poder del General Porfirio Díaz durante casi treinta años, permitió que afloraran facciones de oposición, destacando las ideas de los anarquistas Enrique y Ricardo Flores Magón y otros ideólogos más que influye con el Constituyente de 1917, para elevar al rango constitucional la garantía social expresada en el artículo 123 de Nuestra Gloriosa Carta Magna, sin que con esto se pretenda restar mérito a los Diputados Macías, Roauix, de los Ríos y José Inocente Lugo que formaron la comisión para elaborar el proyecto del Capítulo del Trabajo.

En efecto, desde 1900, los flores Magón habían empezado a publicar su periódico "Regeneración" que se alzaba en contra de la simulación constitucional de Porfirio Díaz.

En Julio de 1906, lanzaron el "programa y Manifiesto del partido liberal mexicano" en el que se planteen las primeras reivindicaciones de tipo social, con la influencia de Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón, quienes habían observado de cerca las condiciones apremiantes y deplorables de los obreros de Cananea.

1.2.5.1 APORTACIONES DEL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

Iniciada la Revolución de 1910, con la bandera antireeleccionista de Madero, quien en contraposición de Arriaga y Flores Magón, sostenía que las Leyes de reforma deberían ser derogadas por no justificarse en una época donde "nadie aspiraba a dominar por medio de la fuerza religiosa", así encontró en el partido liberal mexicano un opositor ideológico.

Es indudable que el partido Antireeleccionista con sus tesis políticas y el Partido Liberal Mexicano con sus tendencias sociales no se identificaran en su inicio, sino hasta el momento en que la insurrección de Madero culmina en una auténtica revolución.

Basta con leer el programa del Partido Liberal Mexicano, para entender la influencia que tuvieron las ideas de Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio Villarreal, Librado Rivera y otros más al elaborarse por el Constituyente del Diecisiete el artículo 123 Constitucional.

“PLANTEAMIENTOS EN CUANTO AL CAPITAL Y AL TRABAJO”.

Artículo 21. Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un salario no bastaría para salvar la miseria al trabajador.

Artículo 22. Reglamentación de servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

Artículo 23. Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos, no burles la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

Artículo 24. Prohibir en lo absoluto el empleo a niños menores de catorce años.

Artículo 25. Obligar a los dueños de las minas, fabricas, talleres, etc.; a mantener en las mejores condiciones de higiene sus propiedades y en los lugares considerados de mayor peligro se preste seguridad a la vida de los operarios.

Artículo 26. Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera.

Artículo 27. Obligar a los patronos a pagar indemnización en caso de accidentes de trabajo.

Artículo 28. Declarar nulas las deudas actuales de los Jornaleros del campo para con los amos.

Artículo 29. Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

Artículo 30. Obligar a los patronos y arrendadores de campos y casas a que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

Artículo 31. Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; así mismo prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de su raya por mas de una semana o de le niegue el derecho de separarse y debe de suprimirse las tiendas de raya.

Artículo 32. Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino a una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero o que pretenda pagársele en otra forma diferente que a los extranjeros

Artículo 33. Hacer obligatorio el descanso dominical.

Lo anterior de ninguna manera quiere decir, que el antecedente más remoto de los Tribunales especiales encargados de resolver los conflictos obrero patronales sea la Constitución de 1917, en virtud de que con anterioridad existieron decretos de diversas entidades federativas que con apego a los ideales revolucionarios de Don Francisco I. Madero y del primer jefe de Gobierno Constitucionalista Venustiano Carranza, quienes establecieron Organismos encargados de resolver este tipo de conflictos y reglamentaron su estructura y funcionamiento.

1.2.5.2 CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE ADMINISTRACIÓN CIVIL EN VERACRUZ.

En efecto, haciendo una referencia cronológica encontramos que por decreto de 19 de Octubre de 1914, el General Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz dispuso que las juntas de Administración Civil oyeran las quejas de patrones y trabajadores para dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaban: el artículo 12º de este decreto decía:

Artículo 12. "Las respectivas Juntas de Administración Civil oirán las quejas de patrones y trabajadores y dirimirán las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente inspector del gobierno".

Sin embargo, estas Juntas de Administración Civil no eran en realidad Tribunales del trabajo, en virtud de que estaban encargadas de la Administración de Justicia en materia Civil, habiéndoseles otorgado competencia para resolver los conflictos obrero patronales.

1.2.5.3 LA INSTAURACIÓN DE LOS CONSEJOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN YUCATÁN.

Por decreto de 14 de Mayo de 1915, el general Salvador Alvarado, Gobernador del Estado de Yucatán, creó los Consejos de Conciliación y Arbitraje, que a diferencia de las Juntas de Administración Civil del Estado de Veracruz, atenderían exclusivamente de conflictos de carácter laboral, con la finalidad de solucionar los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo para conciliar las fuerzas de patrones y obreros en defensa de sus intereses en esa etapa de transición por la que atravesaba el país como consecuencia del movimiento armado. En el decreto de referencia se dispuso:

“Expediente relativo con las demandas de una parte, que serán presentadas dentro de cuarenta y ocho horas de iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte, que se emitirá dentro de igual término con un acta de Conciliación que se levantará en virtud de las observaciones que hagan las partes, quienes estarán representadas por tres de

sus miembros ante el consejo; con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de veinticuatro horas no se apelare de ella ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable dentro de veinticuatro horas siguientes”.

1.2.5.4 LA EXPEDICIÓN DE LA LEY DEL TRABAJO, EN YUCATÁN.

El 11 de Diciembre de 1915, el General Salvador Alvarado en uso de las facultades extraordinarias otorgadas por don Venustiano Carranza, expidió una Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, en la que se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje: Respecto de las primeras dispuso:

Artículo 27. “En cada distrito industrial habrá una Junta de Conciliación, cuyo objeto es normar las relaciones entre patronos y obreros, arreglándose diferencias y vigilando el cumplimiento de las Leyes del Trabajo con la forma y poderes que le confiere esta Ley”.

En cuanto a la integración de estas Juntas se sigue el mismo sistema del decreto del 14 de Mayo de 1915, es decir, se componen de dos miembros propuestos o elegidos por los trabajadores y dos por los patronos, así como un

representante del Gobierno. Se previó también la conveniencia de que existiera un secretario encargado del registro y la de un escribiente que les ayudará en su trabajo de oficina.

Se incluyó también como dependientes de cada Junta de Conciliación, un cuerpo de inspectores encargados de fijar el cumplimiento de las Leyes del trabajo y de los convenios tomados, quienes deberían de informar a las Juntas respecto de las controversias laborales y respecto de la situación de la industria y de los trabajadores en general, siendo los conductos para recibir demandas y toda clase de quejas de obreros y patronos.

Por lo que respecta al Tribunal de Arbitraje la Ley en cuestión estableció:

Artículo 43. En la Capital del Estado funcionará un Tribunal de Arbitraje con la forma y poder que le asigna la Ley.

Artículo 44. El Tribunal de Arbitraje tiene poder para decidir sin apelación en los asuntos que les sean presentados, excepto en los casos que tenga que ir más allá de lo prescrito en la Ley.

Así mismo, por lo que se refiere a la integración del Tribunal de Arbitraje, la Ley estableció la existencia de un representante de los trabajadores electa por todas las Uniones de Trabajadores del Estado; un representante de los patronos electo por todas las Uniones y patronos del Estado, un Juez Presidente nombrado por el Ejecutivo del Estado.

La Ley del 11 de Diciembre de 1915, promulgada como anteriormente se expreso por el Gobernador del Estado de Yucatán que derogo con su vigencia al decreto del 14 de Mayo del mismo año quien estableció el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, es en consecuencia un antecedente directo del actual Tribunal Federal de Arbitraje.

1.2.5.5 LA CREACIÓN DE LAS JUNTAS MUNICIPALES MINERAS EN JALISCO.

Por decreto de 28 de Diciembre de 1915, el Gobernador del Estado de Jalisco Manuel Aguirre Berlanga creó las Juntas Municipales Mineras. Agrícolas e Industriales para resolver los conflictos laborales, su integración era a base de un propietario, un obrero electo por sus compañeros de trabajo, y el Presidente Municipal en calidad de Presidente de la Junta respectiva, el cual tenía el voto decisivo en caso de empate entre el propietario y el trabajador.

El decreto establecía un procedimiento sumario para la solución de los conflictos laborales y así el artículo 16 fracción X ordenaba:

Art. 16 fracción X. Todas las cuestiones suscitadas ante la Junta, se estudiarán y resolverán en una sola Audiencia, en la que se oirán a los interesados y se tendrán en cuenta todas las pruebas que presenten, salvo el caso en que sea necesaria la practica de alguna inspección, la cual se hará en un término no mayor a tres días, pronunciándose la resolución inmediatamente después de que la diligencia se practique.

Se levantará acta circunstanciada de lo practicado, se comunicará la resolución a los interesados, y el Presidente Municipal tomará debida nota de ello para su cumplimiento, en la inteligencia de que toda resolución será irrevocable y por ende no cabrá ante ella ningún recurso. Los miembros de las Juntas resolverán siempre con arreglo a los preceptos de está Ley y a su conciencia y buena fe.

Podemos citar antecedentes más remotos en los que aparece una tendencia a separar los conflictos laborales de los del orden civil y así tenemos que por decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de Diciembre de 1911, se crea el departamento del Trabajo, que tenía como finalidad reunir, ordenar y publicar datos e informes relacionados con el trabajo en toda la República; servir

como intermediario entre braseros y empresarios cuando los interesados lo solicitaran; procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

Este Departamento del Trabajo tuvo gran intervención en los conflictos laborales de la época, sin embargo no lo podemos señalar como un tutelador de la clase obrera, ni tampoco podemos reconocer fuerza o potestad para hacer cumplir sus resoluciones.

1.2.5.6 LAS ESTENUANTES CESIONES EN EL CONGRESO PARA CONSAGRAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN NUESTRA CARTA MAGNA DE 1917.

Una vez que se han analizado los antecedentes de los Tribunales del Trabajo en la historia de México, nos referiremos a continuación a hablar sobre los arduos trabajos que realizó la Comisión encargada de elevar a Rango Constitucional la garantía social expresada en el artículo 123 de Nuestra Carta Magna de 1917, encabezada por los Diputados Macías, Roauix, de los Ríos y José Inocente Lugo quienes elaboraron el proyecto del Capítulo del Trabajo.

El Maestro Jurista Felipe Tena Rodríguez en su obra " Leyes Fundamentales de México 1808 - 1997", nos narra de una manera amena los grandes esfuerzos por introducir a nuestra Constitución los derechos de los trabajadores, mismos que se lograron después de extenuantes y acalorantes debates que sacudieron la Cámara de Diputados.

(Felipe Tena Rodríguez, 1997) La obra original y propia de la asamblea de Querétaro, consistió en las trascendentales novedades que introdujo en las materias obrera y agraria, bastantes por sí solas para convertir el proyecto de reformas del Primer Jefe en una nueva Constitución.

En las adiciones de diciembre al Plan de Guadalupe, Carranza había planteado la reforma social y en las Leyes que a continuación expidió en Veracruz había abordado su ejecución, la convocatoria para un Congreso Constituyente se justificó, en el decreto respectivo, no por la necesidad de llevar a la Constitución la reforma social, sino sólo las reformas de índole política, en otros términos, la primera podía encomendarse sin tacha de inconstitucionalidad al Legislador ordinario, mientras que las segundas requerían la intervención del constituyente. Así se explica que en el proyecto de Constitución la cuestión social apenas se hubiera tocado, no obstante la importancia que representaba para su autor.

La asamblea se manifestó inconforme con dejar a las Leyes secundarias la resolución del problema social en sus dos grandes aspectos, el laboral, y el agrario, pues consideró necesario fijarla en la Ley suprema, a pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución.

El art. 5° del proyecto sólo contenía en materia laboral, con relación al de la Carta del 57, la escasa innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo e impedir que en él se renunciara a los derechos civiles o políticos.

La Comisión, presidida por Múgica, presentó modificado el artículo, ampliando tímidamente la protección al trabajador mediante el párrafo final, que decía: "La jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial, queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres, se establece como obligatorio el descanso".

Fue el diputado obrero Héctor Victoria quien, en la sesión del 26 de diciembre, impugnó por primera vez el dictamen, por no resolver en toda su amplitud el problema planteado, lo secundaron otros dos representantes.

El dictamen fue defendido por Andrade y Jara, no obstante que este último había presentado una iniciativa más avanzada, en compañía de los diputados Aguilar y Góngora.

En la sesión del día siguiente continuó el debate, y en la del 28 los diputados Cravioto y Macías, fundaron la necesidad de extender mucho más allá del art. 5° las garantías del obrero, dedicándoles todo un título de la Constitución.

Cravioto dijo, al pedir que se retiraran del art. 5° las cuestiones obreras para presentarlas con toda amplitud en un artículo especial: "Así como Francia, después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros".

Monzón y Múgica defendieron el dictamen, de pronto, en pleno debate, el diputado Manjarrez introdujo una moción suspensiva, en la que manifestó "que las iniciativas hasta hoy presentadas no son ni con mucho la resolución de los problemas del trabajo"; pedía que se concediera un capítulo especial a la materia y proponía que una comisión lo estudiara y lo presentara a la asamblea.

Enseguida se formuló por varios diputados otra moción en el mismo sentido. Ante el criterio casi uniforme de la asamblea, la comisión de Constitución, por voz de Múgica, retiró el dictamen del art. 5°.

En el domicilio del diputado Pastor Rouaix, Secretario de Fomento con licencia, se procedió a elaborar el proyecto del Capítulo del Trabajo, de acuerdo con el criterio de confiar esta materia a una Comisión Especial, que había predominado en el Congreso aunque no hubiera mediado votación.

Los diputados Rouaix, Macías y de los Ríos auxiliados por el Lic. José Inocente Lugo, encargado de la Dirección de Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan preliminar, aprovechando anteriores estudios legislativos en los que había intervenido principalmente el Lic. Macías.

Tal fué la base, que sirvió para las discusiones privadas en que participaron varios diputados y que se desarrollaron durante los diez primeros días del mes de enero de 17, dando como resultado de las mismas, el día 13 de enero los autores del proyecto lo presentaron como iniciativa ante el Congreso, en forma de título VI de la Constitución y con el rubro "Del trabajo", precedido de una exposición de motivos redactada por Macías, la iniciativa pasó a la comisión

de Constitución, que la acogió con pocas modificaciones, a las que se agregaron algunas otras no substanciales cuando el dictamen fue discutido en la sesión del 23 de Enero y aprobado por la unanimidad de 163 Diputados, convirtiéndose tomando vida el artículo 123 de la Constitución.

En la Asamblea Constituyente es donde nacen artículos de la importancia del 123, los Legisladores entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra Patria, plasmaron en la Carta Magna preceptos que en su origen tuvieron como objetivo la protección de los trabajadores.

Conviene recalcar en este punto, que la Constitución Mexicana fue precursora dentro de las demás constituciones del mundo; la de Weimar, que también incorporó cuestiones de Derecho del Trabajo dentro de su texto, y que se expidió dos años después.

Las Leyes sobre este apasionante tema en otros países de Europa, no tienen la elevada categoría de Constituciones, doctrinariamente se había avanzado bastante para esa época, pues desde fines del siglo XX, ya los tratadistas de Francia o de Inglaterra, así como la Santa Sede en la Encíclica *Rerum Navarrum*, exploraban las inquietudes humanas provocadas por la industrialización, en busca de fórmulas para resolver los distintos problemas que fueron presentándose con el tiempo.

Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que impidieran una remuneración justa, de esta intención se ha partido para concluir erróneamente que el Derecho del Trabajo, al ser titular del trabajador, debe negar toda protección al empresario, por lo que diremos que tal afirmación es incorrecta, pues si bien es cierto que hay muchas disposiciones protectoras del obrero contra los abusos del patrón, también existen en la misma Constitución y posteriormente en la Ley Federal del Trabajo, preceptos que preconizan garantías para el patrón, en bien del funcionamiento correcto de las relaciones obrero-patronales, el legítimo derecho de obtener de sus trabajadores lo que a éstos corresponde dar, así como las utilidades inherentes al capital investigado.

En el logro de este equilibrio de intereses se ha desarrollado principalmente la lucha obrero-patronal, dentro del campo del Derecho, y los vaivenes de nuestra vida política han llevado a buscar interpretaciones de las Leyes obreras por los Tribunales del Trabajo y por el más Alto Tribunal del país, que en múltiples ocasiones han resultado contradictorias entre sí.

Los hombres, aun teniendo el carácter de juzgadores, no pueden superar sus limitaciones ni las pasiones que los arrollan en un momento dado. Solamente la serenidad que se obtiene al transcurrir el tiempo, permite a los hombres, en lo individual, como a los pueblos, en lo colectivo, aquilatar

debidamente los hechos para proseguir en la búsqueda de la justicia y él poder dar a cada quien lo que le corresponde.

Parece advertirse en los últimos años un intento de buscar mayor sinceridad, un verdadero equilibrio entre las fuerzas obreras y patronales, parece que se trata de reconocer los derechos de ambos factores para no aniquilar a ninguno de ellos.

Todavía se necesita que los dirigentes sindicales y algunos patronos entiendan el papel que deben desempeñar en un México progresista, en un México unido y que las autoridades, sin temor a los calificativos que pudieran aplicarles los elementos extremistas, piensen en México y sólo en México, para impartir una verdadera justicia.

Hace algunas décadas todavía escuchábamos cómo se enconaba la lucha, pensando en sostener a toda costa, los derechos que se atribuían al trabajador o aquellos que sostenía el patrón, en esa contienda no se pensaba en un elemento de la mayor importancia, y que siempre quedaba como víctima, cualquiera que fuera el triunfador.

Hoy, ha cobrado un valor imponderable ese tercer elemento a que nos venimos refiriendo y lo mismo en México que en otras partes del mundo, se ha llevado a los primeros planos para destacarlo todavía con mucha mayor preocupación que a cualquiera de los contendientes, este elemento es el público consumidor de bienes o servicios.

El público que forma la inmensa mayoría de la sociedad en que vivimos, cuyos intereses debe tutelar el Estado, sobre los de las partes, sean éstas trabajadoras o patronos.

De todo lo anterior puede desprenderse la importancia que tiene para cualquier persona, el Derecho del Trabajo, puesto que así entenderá mejor la misión que le compete, para poder actuar adecuadamente.

Tratándose de Jefes de Relaciones Industriales o de funcionarios de empresa que tengan mando de personal, es evidente que la importancia de esos conocimientos sube de punto, puesto que en la conducción de otros hombres resulta indispensable conocer los derechos y las obligaciones, que se tienen.

CAPITULO 2

“LA CONCILIACIÓN EN NUESTRO DERECHO LABORAL MEXICANO”

2.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACIÓN.

La Conciliación como formula de avenimiento la encontramos en todas las épocas de la historia. (Eduardo Pallares, Ob. Cit. pág. 150) en su obra denominada Diccionario de Derecho procesal Civil, nos da los antecedentes históricos de la Conciliación tomados de la enciclopedia Esparsa y quien en concreto nos dice: " En Grecia la Conciliación estaba regulada por la Ley, teniendo los tesmotetes el cargo de examinar los hechos motivos del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias".

En Roma no estuvo la Conciliación regulada por la Ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de libertad digno de elogios y provechoso para quien lo realizaba, siendo de notar que los Romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio César para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos.

El Cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que le anima. En el Capítulo V del Evangelio de San Mateo se dice: " Transige con tu adversario mientras estas con él en camino, no sea que te entregue al Juez.

Los mismos Evangelios aconsejan que aquel a quien se le reclama una cosa, dé lo que se le pida y algo más. Estos principios, (sigue diciendo el historiador) se tradujeron ya en las Leyes españolas de la edad media, que establecieron la Conciliación aunque no de un modo regular y permanente.

En el Fuero Juzgo, se haya la Institución del Pacis Ad Certor que era enviado por el Rey a las partes con intención de que las aviniera y socialmente era la Conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos, en la monarquía Visigoda. También se le ve recomendada en las Partidas, si bien se refiere de un modo concreto a los amigables componedores.

La Conciliación siguiendo su constante devenir fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el siglo XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y adaptándose distintos sistemas, pues mientras en unos países como en Francia y España, se declaró obligatorio el intentarlo como requisito previo de todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no, en general la Conciliación se encomendó al Juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania,

el juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y España fue un Juez distinto.

Por lo que a España se refiere se introdujo la Conciliación con carácter permanente y necesario y como previo para establecer cualquier juicio en la Constitución de 1812". (Eduardo Pallares. Ob. Cit. Pág. 150).

Algunos historiadores sostienen que la Conciliación es de origen germano, porque se contraponen a los principios del Derecho Romano, de cualquier manera e independientemente de su origen, como lo hemos visto, aún en el Derecho Civilista del Derecho Romano, la Conciliación se practicaba con regular intensidad.

2.2 CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.

De conformidad con los diccionarios de la lengua, el término Conciliación, que implica acción de Conciliar, entre otras de sus acepciones, está la de poner de acuerdo; conformar doctrinas al parecer contrarias; atraerse la benevolencia, etc.

Los diccionarios jurídicos definen a la Conciliación, como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra, esta definición ya ha sido superada, porque según advierten los procesalistas, para que exista Conciliación, no únicamente requiere que sea una de las partes la que pretenda demandar a la otra, porque también dicha figura, funciona cuando ambas partes quieran demandarse mutuamente y porque además la Conciliación no sólo se concibe en forma previa al juicio, sino que en la mayoría de las legislaciones se desarrolla una vez iniciado éste.

En la obra "diccionario de derecho" del conocido jurista Rafael de Pina Vara define a la Conciliación como el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los tramites que, en otro caso, serian precisos para concluirlo).

En nuestro proceso del trabajo la Conciliación constituye un tramite previo al arbitraje.

Algunos tratadistas sostienen, que en el Derecho laboral Mexicano la Conciliación es previa a la impartición de justicia, tanto porque así lo establece el artículo 123 de la Constitución, como porque lo dice el nombre mismo de las Juntas, al llamárseles Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Si bien es cierto que como lo hemos mencionado, la Conciliación es hasta cierto punto es considerada como un presupuesto procesal indispensable para integrar válidamente el proceso en el Derecho Procesal Laboral, también es cierto, que su función no únicamente termina en la instancia Conciliatoria que se lleva a cabo y que en la mayoría de las veces como lo hemos advertido se convierte en un acto meramente formal, pues sigue funcionando, quizá con mayor intensidad en todo el desarrollo del proceso y en el periodo de arbitraje correspondiente y aún en la fase post-procesal como lo veremos más adelante.

Porras López en su obra de "Derecho Procesal del Trabajo", hizo un acopio verdaderamente considerable de conceptos que sobre la Conciliación han establecido procesalistas de reconocido prestigio, coincidiendo el mencionado tratadista en parte con la definición que da Calamandrei, cuando afirma que "la Conciliación ayuda a la Ley para que las partes encuentren por sí mismas sus derechos ampliándola de acuerdo con principios universales de derecho". (Porras López. Ob. Cit. Págs. 213, 214, 215, 216).

La mayoría de los juristas citados, coinciden en que la Conciliación es un procedimiento de avenio y presupuesto necesario para el contencioso, de cualquier manera. sea como fuese, la Conciliación ya como procedimiento, regulado por la Ley, ya como fórmula extrajudicial, comprende tanto los actos realizados por el juzgador o autoridad conciliadora, como los de las partes y el

resultado de los mismos que es a lo que propiamente podríamos llamar Conciliación.

Resumiendo podríamos decir, que en la Conciliación como una figura jurídica autocompositiva de litigio, o bien como una fórmula de avenio intentada antes de la controversia, encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses.

Al amparo de nuestras Leyes procesales vigentes del Derecho Laboral, la Conciliación efectivamente es un periodo previo al del arbitraje, tal y como lo concibe Goidmischdt cuando afirma que la Conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, aún cuando también observa que no es un presupuesto de la sentencia de fondo, porque no forma parte del procedimiento de arbitraje.

En dicho procedimiento, se advierte con claridad la participación decidida de las partes y de la autoridad para la solución del conflicto sometido a la actividad jurisdiccional. Lo interesante de la Conciliación, es de que evita un pleito futuro, o bien termina uno presente por mutuo acuerdo y sin necesidad de la intervención jurisdiccional decisorio, de parte de la autoridad.

Hemos afirmado reiteradamente que la Conciliación es una fórmula autocompositiva de litigio, empleando dichos términos como sinónimos en forma indistinta, cuando que la verdad es que el término autocomposición que fue introducido por Francisco Carnelutti, es el género y la Conciliación la especie, toda vez que la palabra autocomposición, se forma del prefijo auto, que significa por sí mismo y el sustantivo verbal composición, esto es, componer por si mismo, de ahí pues que tal acto jurídico según lo afirma el mencionado procesalista, es aquel que integran las partes en un pleito, sin necesidad de acudir ante los tribunales.

Para algunos procesalistas, la autocomposición, en cuanto al tiempo, puede ser preprocesal o interprocesal, sin que pueda concebirse en la etapa postprocesal, específicamente en el Derecho laboral, sentimos no estar de acuerdo con dicha afirmación, porque aún en la etapa postprocesal, puede operar la autocomposición en los que se han llamado convenios ejecutivos y que se infieren del artículo 945, 2o. párrafo de Ley actual, cuando expresamente se prevé que las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento del laudo pronunciado por la Junta.

Independientemente de que pudiese ser correcta o incorrecta nuestra apreciación, lo cierto es que en dicho procedimiento de avenio, podemos desprender que en lo que hace a su celebración, la autocomposición puede ser voluntaria o forzosa, voluntaria en su fase preprocesal y postprocesal y forzosa en su fase interprocesal ya que como lo hemos manifestado, cuando menos en nuestro Sistema de Derecho laboral Vigente, se le considera como un presupuesto procesal indispensable para continuar con la secuela jurisdiccional. Antes y después del proceso, las partes negocian directamente sus derechos y obligaciones y dentro del mismo, lo hacen pero con la intervención de la autoridad.

A la Conciliación jurídicamente se le toma como procedimiento y no como proceso, por carácter de proyectividad o de función teleológica del litigio.

Por Conciliación, entendemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Ya dentro del plano jurídico procesal, debemos aceptar que debe resultar una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Dentro de la doctrina del derecho, la Conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente

reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

La Conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la Ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal, Consideramos necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la Conciliación resulte lo más equitativa posible, esto es, que no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando como referencia los alcances que de seguir el conflicto tuviese, con base en las normas sustantivas el que fundamenten la acción.

Estamos en completo acuerdo con lo expresado por el tratadista Johannes Sahregle en el estudio presentado ante el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo (celebrado en 1981, en la ciudad de México), donde manifiesta:

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 un arte, 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 o un árbitro y las que necesita un conciliador, raramente coinciden en una misma persona.

A este respecto, la OIT ha afirmado lo siguiente, "Los abogados algunas veces, encuentran dificultades para ajustarse a las exigencias especiales requeridas para la labor de Conciliación", Más adelante agrega: "El conciliador no deberá limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo, deberá, por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas, así mismo, deberá 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".

Esta Conciliación ha sido definida por la OIT, como una práctica consistente 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.

Citemos una interesante posición de la **Suprema Corte de Justicia**, en relación con la Conciliación, ya que a través de ella se nos fija la esencia de dicha institución:

CONCILIACIÓN, ESENCIA JURÍDICA DE LA. La Conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la formalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra *Constitución Política Federal*, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras Leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causases circunstancias, lo necesario para subsistir.

En todas estas situaciones, se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diseñadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo.

Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores y patrones, y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.

Así mismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los Conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen, para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales

por los medios que la propia Ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas.

En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la Conciliación, y consecuentemente tampoco puede interponérseles la opinión que se dicte por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta, pues como lo expresa el artículo 352 de la Ley, tratándose de la Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento. (Amparo Directo 8259/62, Pedro J. Mátar y Coags. Febrero 3 de 1964, Unanimidad de 5 Votos, Ponente: Ministro Angel Carvajal, Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen LXXX, quinta parte, pág.13).

2.3 IMPORTANCIA DE LA CONCIACIÓN.

La institución de la Conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro Derecho Procesal Laboral, no exageramos al *afirmar* que la función conciliatoria, es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero patronales.

A pesar de ser una de las llamadas formas anormales de terminar los conflictos es y seguirá siendo una de las figuras autocompositivas de litigio más deseadas por las partes en pugna, y la más recomendable para la solución de os conflictos desde cualquier punto de vista en el orden económico, político y social.

Es innegable que la Conciliación, representa la fórmula necesaria e indispensable para el establecimiento de la paz social que tanto deseamos y vital en ocasiones como factor de equilibrio en todos los órdenes de la vida, desde la célula familiar, hasta las mismas naciones.

El Derecho, como instrumento, regulador y estabilizador de las conductas de los hombres no podía permanecer ajeno a la institución de la Conciliación, que juega un papel tan trascendental para la conservación del orden social en convivencia y armonía. Por ello encontramos en todas las ramas del Derecho, que la Conciliación participa con gran intensidad como una figura jurídica constantemente socorrista para la solución de los conflictos.

En el Derecho del Trabajo cuya principal característica en relación con los conflictos, es el de ser un Derecho profundamente humano, la Conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal, que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria.

Tanto en la teoría como en la práctica, así como en su consignación Jurídica en las Leyes que nos rigen, la Conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario e indispensable, ya que sin intentarse, no puede integrarse ni por lo mismo desarrollarse válidamente la relación jurídico procesal.

2.4 LA BUSQUEDA DE UN PERFECCIONAMIENTO EN LA CONCILIACIÓN.

Es tan importante la institución que se comenta, que aún en la actualidad se siguen haciendo esfuerzos para establecer nuevas variantes de la Conciliación, buscando nuevas técnicas, nuevas doctrinas y nuevas fórmulas para perfeccionarla.

Tenemos conocimiento del surgimiento de una nueva corriente que supera a la Conciliación y a la que se le ha llamado " la integración del problema", que consiste en un replanteamiento del mismo para su solución, esto es, que muchas veces en la Conciliación y por la postura que adoptan las partes en el conflicto, ante el planteamiento del problema que hacen, se llega muchas veces a establecer situaciones irreconciliables e irreductibles, resultando por lo tanto insuficiente la Conciliación para su solución.

De conformidad con la nueva teoría integratoria, si la Conciliación no funciona por las posturas irreductibles e irreconciliables de las partes, es necesario hacer un nuevo planteamiento del problema, porque quizás en la forma de plantearlo es donde se encuentra su defecto, resultando por lo tanto que muchas veces al enfocarlo de otra manera, o desde otros puntos de vista, las partes encuentran por si solos sus respectivos derechos.

La fórmula que antecede, aún cuando parece ser sumamente doctrinario, en la práctica hemos experimentado su bondad, muy primordialmente en las negociaciones de los contratos colectivos y hemos visto como en múltiples ocasiones, la solución se encuentra en la forma y la manera de su ubicación.

2.5 LA IMPORTANCIA Y EL COMPROMISO DE LAS AUTORIDADES EN EL LOGRO DE LA CONCILIACIÓN.

No obstante de ser la Conciliación una figura jurídica de tan vital importancia, con verdadero desaliento vemos como en la vida diaria del litigio ante las Juntas de Trabajo, esta figura autocompositiva de litigio ha sido relegada a un plano de segundo término, convirtiendo prácticamente el período conciliatorio, a un aspecto meramente formal en los conflictos individuales y sólo en el aspecto colectivo, es donde encontramos la actuación decidida de las autoridades para la solución de los conflictos, con apoyo en la Conciliación.

Creemos fundadamente, que el abandono que las autoridades de trabajo han hecho de la figura conciliatoria en los conflictos individuales, se debe en gran parte al propio Legislador, quien no ha sabido establecer con verdadera pureza científica y con claridad, una reglamentación adecuada para el desarrollo el procedimiento conciliatorio; pues por el contrario ha establecido

Procedimientos que en un principio resultaban contrarios a la propia esencia de la institución que reglamentaba, para posteriormente consignar confusos, oscuros y deficientes conceptos que crean incertidumbre y desconcierto ante las propias autoridades, lo que dificulta la aplicación de la mencionada institución.

Concretamente hacemos referencia al procedimiento que se estableció para las Juntas de Conciliación y al cambio que dichos procedimientos han resentido a través de las reformas legislativas y específicamente la metamorfosis operada en las Leyes de 1931 a la de 1970 y las reformas procesales de 1980.

2.6 AUTORIDADES ENCARGADAS DE LLEVARLA A CABO.

En nuestro sistema de Derecho laboral Vigente, la Conciliación se practica tanto por las autoridades administrativas del trabajo como por las jurisdiccionales. Aún más, creemos fundadamente que tanto en el aspecto individual como colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera más eficaz llevan a cabo la realización de tal figura compositiva de litigio, desde la Secretaria de Trabajo y Previsión Social con su cuerpo de conciliadores, hasta los Departamentos de Trabajo de las Entidades Federativas, con Conciliadores e Inspectores locales del Trabajo, estos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

Desde el punto de vista de las autoridades jurisdiccionales, la Conciliación desafortunadamente no funciona en los conflictos individuales, convirtiéndose prácticamente en un acto formal más del procedimiento y sólo en los conflictos de carácter colectivo es donde tales autoridades intervienen con una mayor efectividad.

Es por ello que debemos recordarles a las autoridades el gran compromiso que tienen para llevar a las partes a la Conciliación, ayudándose de sus conocimientos exhortará a las partes a terminar con el conflicto a través de la Amigable Composición, con ello la autoridad demostrará su habilidad y destreza las cuales se emplearán para dar seguridad a las partes que se ven inmiscuidas en conflictos laborales. La autoridad debe estar consciente del motivo que causo el divorcio laboral, ello para conocer y evaluar la dificultad o facilidad que tendrá al momento de reunir a las partes en la Audiencia conciliatoria y el grado de dificultad para su avenencia.

De conformidad con las Leyes de la materia, las autoridades jurisdiccionales encargadas de llevar a cabo dicha fase del procedimiento, son las Juntas Federales y locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con todas sus Juntas Especiales en toda la República, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Según lo haremos notar cuando comentarnos lo relativo al procedimiento ante las Juntas locales y Federales de

Conciliación, la nueva Ley en relación con la Ley de 1931, con un mejor sentido introdujo reformas sumamente relevantes en la instancia conciliatoria pero además estableció instituciones oscuras y deficientes que han creado incertidumbre en las autoridades encargadas de impartirla, que las hacen desviar de la función para la cual se encuentran plenamente constituidas.

De cualquier manera es legítimo reconocer que fuera del aspecto negativo que señalamos, nuestro Legislador en el procedimiento conciliatorio mencionado, sí avanzó considerablemente de una manera positiva en relación con la Ley anterior. Como lo advertiremos se eliminó el pequeño arbitraje que existía en la Ley de 1931 en la instancia conciliatoria.

CAPITULO 3

“EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO”

3.1 EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN LAS DIFERENTES LEYES LABORALES EXPEDIDAS.

En este Capitulo vamos a referirnos al procedimiento conciliatorio que se establece ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reservándonos para comentar con mayor amplitud tal institución ante las Juntas locales y Federales de Conciliación en un capítulo por separado, porque creemos que existen aspectos interesantes que analizar y que así lo ameritan.

Conciliación, la nueva Ley en relación con la Ley de 1931, con un mejor sentido introdujo reformas sumamente relevantes en la instancia conciliatoria pero además estableció instituciones oscuras y deficientes que han creado incertidumbre en las autoridades encargadas de impartirla, que las hacen desviar de la función para la cual se encuentran plenamente constituidas.

De cualquier manera es legítimo reconocer que fuera del aspecto negativo que señalamos, nuestro Legislador en el procedimiento conciliatorio mencionado, sí avanzó considerablemente de una manera positiva en relación con la Ley anterior. Como lo advertiremos se eliminó el pequeño arbitraje que existía en la Ley de 1931 en la instancia conciliatoria.

CAPITULO 3

“EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO”

3.1 EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN EN LAS DIFERENTES LEYES LABORALES EXPEDIDAS.

En este Capítulo vamos a referirnos al procedimiento conciliatorio que se establece ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reservándonos para comentar con mayor amplitud tal institución ante las Juntas locales y Federales de Conciliación en un capítulo por separado, porque creemos que existen aspectos interesantes que analizar y que así lo ameritan.

De igual manera analizaremos las diferentes legislaciones laborales con que ha contado México, a partir de la legislación laboral de 1931, cuyas aportaciones a la legislación laboral fueron significativas y de verdadera trascendencia para ir formulando la Ley laboral que actualmente nos rige y de la cual comentaremos las deficiencias que en su momento presentaban, después comentaremos sobre la Legislación de 1970, sus aportaciones y deficiencias, para posteriormente desembocar en la Legislación de 1980, que es la Ley que actualmente nos rige y de la cual se exige una revisión a fondo a fin de adecuarla a las necesidades actuales ya que debido al avance tecnológico y social que ha presentado nuestra sociedad en escasos años requiere que las Leyes y en especial la referente a la legislación Laboral se transforme y se ponga a la vanguardia, respondiendo a las exigencias de la sociedad.

3.1.1 LA LEGISLACIÓN DE 1931.

La Ley de 1931, establecía el procedimiento conciliatorio, regulado por el numeral 512, ahora bien, por su parte el artículo 514 establecía que en el supuesto de que tanto la parte actora como la parte demandada no compareciesen a dicha Audiencia de Conciliación, por virtud de la Ley mencionada, se les tiene a las partes por inconformes con todo arreglo amistoso.

Según se advierte de la simple lectura de este precepto la Ley anterior se desprende claramente el enorme celo y cuidado que muestra el Legislador para la Institución de la Conciliación.

El artículo 512 de esa gran legislación establecía lo siguiente:

Artículo 512): El día y hora señalados para que tenga verificativo la Audiencia de Conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio del representante legalmente autorizado, el acto de Conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

- 1) Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicia del expediente. Además, podrá hacerse manifestación, de los fundamentos legales que la apoyen;
- 2) Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;
- 3) Después de la contestación podrán los interesados replicar a contrarreplicar, si quisieren;

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

- 5) Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

(Artículo 512 de la Ley del Trabajo de 1931, página 269, Editorial "La Nación").

Nótese como dicho precepto, caía en el vicio de un pequeño arbitraje en la instancia conciliatoria, conteniendo una serie de ritos llevados a cabo por las partes como por la autoridad, que en la mayoría de las veces hacían poco funcional la Conciliación. Resalta el desinterés del Legislador o desconocimiento de los grandes beneficios que aporta la Conciliación en los conflictos obrero patronal ya que la relega a un segundo plano, al primero confrontar a las partes y después de ello, buscar su avenencia, se desprende que se debe de tener un enorme celo y cuidado para tal institución por parte del Legislador. En la practica en esta legislación laboral en la práctica producía el efecto negativo a la hora de la búsqueda de la Conciliación,, ya que tantas ritualidades, hacia que las partes nunca llevaran a cabo tal acto conciliatorio, fue en consecuencia relegado a un

aspecto meramente formal. Además que era muy escasa su utilización por lo que debió habersele dado una mayor importancia a esta etapa dentro del procedimiento Ordinario laboral.

3.1.2 LA LEGISLACIÓN DE 1970.

Se establecía en esta Ley, el procedimiento Conciliatorio, regulado por el artículo 752, el cual señalaba: "El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación, demanda y Excepciones, que deberán efectuarse dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que recibe la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no ocurre a la Audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la Audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no pudiese ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el artículo anterior a razón de un día por cada 100 Km. o fracción".

La Ley de 1970, realmente con un sentido mucho más práctico, establece en el artículo 753 que la Junta exhortará a las partes para que procure un arreglo

conciliatorio, el auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición, si llegaban a un convenio se da por terminado el conflicto, haciendo dicho convenio los efectos del laudo con todas sus consecuencias jurídicas al respecto, si no se llega al convenio se da por concluido el periodo de Conciliación y se pasa al periodo de arbitraje con la Audiencia de demanda y excepciones.

Un aspecto de singular importancia que consideramos comentar, es el de la diferencia de ambas legislaciones en lo que hace a la comparecencia de las partes por si o por conducto de apoderados, porque la Ley de 1931 en el artículo 512 que comentamos, establecía expresamente, que en esa Audiencia de Conciliación comparecerían las partes interesadas personalmente o por medio de representante legalmente autorizado; hecho éste que no contempla el artículo 752 ni 753 de la Ley de 1970, pero de cualquier manera, como estos últimos preceptos hablan en forma genéricamente las partes, debe de entenderse que pueden ser por si o por conducto de apoderado, ante el principio general de derecho, que señala: "Donde la Ley no distingue no se tiene porque distinguir por el particular o por la autoridad", Por lo tanto, en esta Ley de 1970, le daba la participación al abogado en el desenvolvimiento de la etapa conciliatoria.

3.1.3 LA LEGISLACIÓN DE 1980.

Las Reformas Procesales de 1980 queriendo destacar al máximo la instancia Conciliatoria, dentro del procedimiento ordinario, reglamentó la etapa de la Conciliación en el artículo 876 estableciendo en forma expresa que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados. La comparecencia por conducto de apoderados en la instancia conciliatoria ha sido constantemente criticada por la doctrina, ya que la mayoría de los procesalistas sostienen que para que pueda haber eficacia en tal institución, se debe realizar con el carácter de un acto personalismo, porque normalmente los apoderados alejan a las partes de la Conciliación.

También decíamos que a pesar de los esfuerzos del Legislador dados los términos en que se consignaba la instancia conciliatoria en el Procedimiento Ordinario comprendiéndola junto con la Audiencia de Demanda y Excepciones, en la Ley de 1970 resultaba en la práctica muy difícil eliminar la intervención de los apoderados, que son indispensables para el periodo de arbitraje o de demanda y excepciones, las salvedades anteriores cobran también actualidad en relación con las reformas procesales de 1980, pues a pesar de la eliminación de los apoderados en el acto conciliatorio, desde el punto de vista pragmático resulta utópico suponer que no habrá intervención de los mismos para el consejo

o sugestión al cliente, pues la instancia conciliatoria no es más que una etapa de una Audiencia en la que se requiere forzosamente la concurrencia de los apoderados que si son Indispensables para el desarrollo del arbitraje y periodo probatorio y en la que resulta materialmente imposible el aislamiento total de las partes en pugna.

El artículo 876 de referencia, textualmente establece:

(Artículo 876): la Etapa Conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto; El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la Audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación; dentro de los ocho días siguientes, que dando 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;

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".

Al respecto decíamos: "la fracción I del precepto en análisis, contiene una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de darle una mayor eficacia a dicha institución.

Es indudable la bondad de la intención del precepto y de que la comparecencia por conducto de apoderado asesor o abogado patrono a la instancia conciliatoria, ha sido criticable por la doctrina, al sostenerse que la Conciliación debe de realizarse con el carácter de un acto personalísimo, porque los apoderados asesores o abogados patronos, normalmente alejan a las partes de la Conciliación.

A nuestro criterio creemos que la etapa de Conciliación no es violatoria de garantías al exigir la presencia personal de los interesados, en virtud de no ser una etapa Jurisdiccional.

Ahora bien por otra parte resulta de difícil comprensión la interpretación de la fracción VI, que consagra de gloria a nuestro improvisado Legislador, por que contra todos los principios jurídicos, castiga a los patronos que no comparecieron personalmente a la Conciliación, en tratándose de las personas morales es inaudito pensar que no puedan ir representados por un apoderado, por lo que se deberá pensar en adicionarle "que en tratándose de personas morales deberán comparecer los Gerentes, Directores que ejerzan funciones de dirección y mando sobre los trabajadores, previo acreditamiento de la representación legal". Hasta aquí nuestros comentarios en relación con el artículo de referencia 876.

CAPITULO 4

4.1 COMO LLEGAR A UNA CONCILIACIÓN.

Cuando el Juzgador se encuentra frente a las partes, llámese actor o demandado, que obren de buena fe, es decir, que no traten a toda costa de obtener la totalidad de las prestaciones reclamadas en su demanda o en su caso que el patrón personalmente o a través de su representante o apoderado, según sea el caso, denegare al trabajador el mínimo de sus derechos Laborales, confiando que durante el procedimiento hará valer una serie de artimañas y procedimientos tortuosos, recursos dilatorios, frívolos e improcedentes, invocando a su manera estereotipadas Tesis Jurisprudenciales.

Ahora bien por otra parte resulta de difícil comprensión la interpretación de la fracción VI, que consagra de gloria a nuestro improvisado Legislador, por que contra todos los principios jurídicos, castiga a los patronos que no comparecieron personalmente a la Conciliación, en tratándose de las personas morales es inaudito pensar que no puedan ir representados por un apoderado, por lo que se deberá pensar en adicionarle "que en tratándose de personas morales deberán comparecer los Gerentes, Directores que ejerzan funciones de dirección y mando sobre los trabajadores, previo acreditamiento de la representación legal". Hasta aquí nuestros comentarios en relación con el artículo de referencia 876.

CAPITULO 4

4.1 COMO LLEGAR A UNA CONCILIACIÓN.

Cuando el Juzgador se encuentra frente a las partes, llámese actor o demandado, que obren de buena fe, es decir, que no traten a toda costa de obtener la totalidad de las prestaciones reclamadas en su demanda o en su caso que el patrón personalmente o a través de su representante o apoderado, según sea el caso, denegare al trabajador el mínimo de sus derechos Laborales, confiando que durante el procedimiento hará valer una serie de artimañas y procedimientos tortuosos, recursos dilatorios, frívolos e improcedentes, invocando a su manera estereotipadas Tesis Jurisprudenciales.

Siempre ha sido posible y lo será en el futuro por lo que la función que realizan las Autoridades Laborales en la función Conciliatoria, sea el presidente, el Auxiliar, el Secretario Auxiliar de Conciliación o cualquiera de los integrantes obrero-patronal de la misma, será de vital importancia para saber que decidirán las partes, así mismo se obtendrá un absoluto éxito en dicha función Conciliatoria si el Conciliador, Promueve y Procura con gran habilidad e inteligencia y rigiendosé siempre en todo momento por el principio de equidad, ayudando a las partes para que diriman sus controversias por medio de esta gran y noble Institución que es la Conciliación.

La experiencia en la función conciliatoria, a cargo de quienes la Ley Federal del Trabajo encomienda esta actividad, ha producido siempre resultados positivos, mediante el siguiente procedimiento: se analiza la demanda y el contenido de las prestaciones reclamadas, a continuación se examina la contestación dada a dicha demanda, en especial los puntos de controversia y las excepciones que se hacen valer. En estos elementos claro está, un poco restringidos porque aún no se tienen a la vista las pruebas aportadas por las partes, aunque ya se logrará el trabajador que se declaren procedentes, y cuales excepciones del patrón tendrán éxito y se declararán procedentes y cuales no. Con base en ello, se le hará una propuesta a las partes y los resultados siempre serán favorables a la Conciliación, desde luego, siempre serán los derechos de

sus trabajadores que les otorga la Constitución, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional y los Contratos.

La Conciliación de las partes en conflicto, es factible y aún proponerse en todo momento de la controversia, inclusive habiendo Laudo confirmado por los Tribunales Superiores y que favorezca al trabajador, quien está esperanzado a la liquidez del juicio y su ejecución por lo que su prolongación indefinida lo perjudica demasiado, pues aún cuando de no acatar sin apremio un fallo se trata, siempre se ha visto en la práctica, que se busca interponer otro Amparo, a sabiendas de que se perderá.

La mayor parte de las ocasiones la negativa a buscar una Conciliación, proviene de aquellos abogados patronales, que tienen como única finalidad el negarle al trabajador el mínimo de éxito en el Juicio Laboral, sin escatimar por ello una serie de procedimientos innobles que llegan a los extremos y que con mucha frecuencia son utilizados, tales como cuando niegan el vinculo laboral, cuando niegan el despido (de ser esta la acción) y cuando ofrecen la reinstalación.

La conducta equivocada de terquedad a llegar a una Conciliación, ha perjudicado en ocasiones enormemente al trabajador, ya que se ha comprobado que de un 100 que se obtenía mediante el convenio conciliatorio, viene logrando al final de un juicio o bien nada, o un porcentaje muy bajo de lo ofrecido.

Conviene por lo tanto, insistir ante el trabajador que piense en otros ejemplos de trabajadores que siguieron la misma conducta y al final nada lograron. Se requiere, siempre y cuando la propuesta sea justa y equitativa.

Nuestro Sistema Social que ha venido operando con éxito en procurar la colaboración de las clases, figurando el Gobierno como árbitro de sus conflictos, colocando al capital y al trabajo como partes que conviven en Sociedad y deben obtener lo prudentemente necesario para su subsistencia, siguiendo una política de esfuerzos mutuos dándole al trabajador su categoría de hombre, su dignidad respetada, pero sin la destrucción de la organización, Administración, Dirección y el Capital.

4.2. POR QUE SE PROPONE UNA SEGUNDA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Se propone una segunda Audiencia dada la necesidad de que las partes encuentren un mecanismo idóneo que les ayude dirimir sus controversias, una segunda Audiencia podrá aliviar la carga de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que definirá en forma decisiva a aquellos que opten por conciliar o bien por un juicio laboral, indudablemente consideramos que las ventajas son muchas, considerando que si las partes razonan bien su postura y optan por los beneficios que otorga la amigable composición ahorrarán tiempo, gastos del

juicio y tramites a lo largo del juicio, por lo que seguramente una vez meditados estos aspectos, trabajador y patrón cederán en sus posturas y optaran por un arreglo satisfactorio y justo para ambos, quiero decir, que una sola Audiencia como la Ley Laboral lo establece, pone en riesgo que se cometan perjuicios en contra de alguna de las partes ya que una sola Audiencia limita y apresura la toma de decisiones y se corre el riesgo de que si las partes no van debidamente asesoradas estas sufran un decremento considerable, si es por el trabajador en las prestaciones a tiene derecho por lo generado y que fueron ganadas con base al tiempo laborado y si se presenta en el patrón, la negativa a negociar con el trabajador por recomendación de su apoderado, y como todos sabemos que la Ley suprema es la voluntad de las partes por lo que no existiría nada que pueda modificar lo acordado por ellos, sin que esto implique ir en contra del Principio de Celeridad del Procedimiento Laboral.

Con el anterior comentario y los razonamientos que sobre el particular emitimos, nos alentamos profundamente a seguir insistiendo en "la Necesidad de Implementar una Segunda Audiencia dentro del Procedimiento Ordinario Laboral", ya que una segunda Audiencia fortalecerá la hipótesis de que las partes utilicen la Conciliación como la vía más segura de solucionar sus problemas derivados de una relación de trabajo.

Una segunda Audiencia parece ser algo innovador, pero la clara muestra de efectividad y aplicación se ve en nuestra Legislación Civil en tratándose de los

divorcios por mutuo consentimiento, ya hemos dicho a lo largo de esta investigación que la ruptura laboral que sufre trabajador y patrón se puede conceptualizar como un divorcio laboral ya que existe un contrato firmado entre ambos de buena fe, obtienen un fruto de dicha unión y los une un intereses común, es por ello que puede denominársele un divorcio laboral.

Pero señalemos lo que la Legislación Civil expresa en el Código Procesal Civil para el Estado de Michoacán en su Capítulo XIII titulado "Del divorcio por mutuo consentimiento" y que en sus numerales 1340 y 1341, el artículo 1340, a la letra dice, " hecha la solicitud, citará el Tribunal a los cónyuges y al Ministerio Público a una Junta, que se efectuará después de los ocho y antes de los quince días siguientes, y si asistieren los interesados, los exhortará para procurar su reconciliación. Si no logra avenirlos, aprobará provisionalmente oyendo al representante del Ministerio Público, los puntos del convenio relativo a la situación de los hijos menores y incapacitados y de la mujer y a los alimentos de aquellos y de los que un cónyuge deba dar a otro mientras dura el procedimiento, dictando las medidas necesarias de aseguramiento", así mismo el artículo 1341 dispone lo siguiente, "Si insistieren los cónyuges en divorciarse citara el Tribunal a una segunda junta que se efectuara después de los ocho y antes de los quince días de solicitada y en ella volverá a exhortar a aquellos con el propio fin de la anterior.

Si tampoco lograre la reconciliación y en el convenio quedaren bien garantizados los derechos de los hijos menores o incapacitados, el tribunal, oyendo el parecer del representante del Ministerio Público sobre ese punto, dictara resolución en que quedara disuelto ese vinculo matrimonial y decidirá sobre el convenio presentado”.

Sin duda nos encontramos ante un arte que deberá de aplicar el juez de lo Civil al insistirles a las partes lograr su avenencia, para evitar con ello la fractura del núcleo familiar y la desestabilidad de los integrantes de la familia, de igual forma se presenta en nuestra legislación laboral, la autoridad de acuerdo a la fracción II del artículo 876, participa en las platicas entre actor y demandado y exhorta a las partes para procurar un arreglo conciliatorio justo para ambas partes, pretendiendo con ello que lo recibido por la parte afectada sea lo justo en base al derecho creado, la fracción IV de la Ley Laboral contempla la posibilidad de que en el caso de que las partes no llegasen a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pero la diferencia es que nuestra Legislación Civil pugna por la avenencia de las partes otorgándoles una segunda junta de advenimiento, cosa que nuestra legislación Laboral no contempla, por lo cual creemos que el Legislador deberá reformar y adicionar el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo a fin de que se procure aplicar una justa y rápida solución, a los problemas de carácter laboral.

De todo lo anterior podemos afirmar que de seguirse implementando esta Legislación vigente, sé esta dejando en estado de inequidad a las partes ya que se les niega la oportunidad de llegar a conciliar, de manera especial a la parte patronal en cuanto parte demandada, ya que bien si el derecho Laboral es de carácter social no con ello quiere decir que pretenda violentar la equidad que ambas partes requieren dentro del proceso laboral.

4.3 NECESIDAD DE REFORMAR LAS FRACCIONES I, IV, V y VI DEL ARTÍCULO 876.

Siendo que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo norma el procedimiento a seguir en el desarrollo de la etapa Conciliatoria y dado que proponemos al Legislador la implementación de una segunda Audiencia Conciliatoria, este numeral antes citado deberá de reformarse y en su caso adicionarse para cumpla en sus diferentes fracciones con una nueva filosofía de lograr la Conciliación, combirtiendola en etapa triunfadora y con una mayor eficiencia que la que logra una sola Audiencia conciliatoria.

Consideramos que las fracciones I, IV, V y VI no se adecuan a nuestra realidad jurídica actual, por lo cual deben ser adicionadas y reformadas para cumplir con las exigencias que nuestro derecho requiere.

A continuación tendremos a bien realizar un estudio de las fracciones I, IV, V y VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo para precisar el porque debe de ser reformado y en su caso adicionado este precepto legal: El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, dispone la realización de una Audiencia conciliatoria la cual obliga a las partes a presentarse de manera personal sin abogados patronos, asesores o apoderados, ello con la finalidad de que únicamente las partes en conflicto puedan hallar la solución a los problemas y para que pueda haber eficacia en tal institución se debe realizar con el carácter de un acto personalísimo porque normalmente los apoderados alejan a las partes de la Conciliación, aunque en la practica resulte indispensable el asesoramiento del apoderado, pero a opinión del Legislador no deben alterar las decisiones a que las partes pudiesen tomar en beneficio de una Conciliación, por otra parte, si bien es cierto que el artículo 876 en su fracción IV faculta a las partes sobre la decisión de suspender la Audiencia con el objeto de conciliarse, es precisamente por que no se han encontrado los mecanismos adecuados para encontrar la solución mas adecuada al problema, por lo cual una segunda Audiencia no caería en la informalidad que presupone esta fracción, considerando que las partes realmente lo que necesitan es tiempo para meditar las propuestas, para analizar los beneficios que se originan con una avenencia, el ofrecimiento de una reinstalación en su caso, todo ello dará formalidad al procedimiento y dará resultados reales para obtener un alto porcentaje de conflictos entre trabajador y patrón

resueltos por la Conciliación, evitando carga de trabajo innecesaria para los Tribunales del Trabajo.

Ahora bien la fracción V, propone que si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda Y Excepciones, se advierte la limitación y el error del Legislador ya que como hemos sostenido a lo largo de esta investigación, esta fracción impone y obliga de manera imperativa a las partes a encontrar soluciones a vapor, decisiones que de ser tomadas así por lo general serán en perjuicio del trabajador, por lo que se confirma que es imposible que las partes decidan unas cuantas horas su situación, por lo que por muy buena que sea la intervención de la autoridad laboral existe mayor riesgo de que una sola Audiencia conciliatoria fracase en su cometido y por tanto no justifique su vida jurídica.

Solo para concluir analicemos lo dispuesto por la fracción VI, nos señala que, "si las partes no acuden a la Audiencia de Conciliación se les tendrá por inconforme de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones", esta fracción rompe totalmente con el principio de equidad y justicia ya que si bien el derecho laboral es un derecho social y expedido para defender al trabajador en sus derechos, no podemos pasar por alto lo dispuesto por el artículo 879 que dice "La Audiencia se llevara a cabo,

aun cuando no concurren las partes; si el actor no comparece al periodo de demandas y excepciones, se le tendrá por reproducida en la etapa de demanda su comparecencia o escrito final. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. De lo anteriormente, se analiza que se resquebraja la equidad entre las partes al otorgarle ese derecho al actor y dejar en total estado de indefensión al demandado, por lo que soslayan la garantía de Audiencia en un proceso consagrada en el artículo 14 Constitucional, por lo que proponemos que debe de existir justicia y equidad para las partes en el proceso laboral, la prueba en contrario es verdaderamente temeraria, ya que, patrón que se le tenga por contestada en sentido afirmativo, mas vale que busque un arreglo de inmediato, ya que se encuentra en total indefensión, contra las pretensiones del actor.

4.4 COMO DEBERÁ QUEDAR UNA VEZ REFORMADO

EL ARTÍCULO 876 DE LA L.F.T.

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

I. Las partes comparecerán personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados, tratándose de personas morales, deberán comparecer los Gerentes, Directores que ejerzan funciones de dirección y mando sobre los trabajadores, previo acreditamiento de la representación legal.

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. De no haber concurrido las partes o cualquiera de ellas, a la primera Audiencia de Conciliación, la Junta notificará a los interesados a través de las listas que se fijan en los estrados de las Juntas, el día y hora señalados para la celebración de la segunda Audiencia de Conciliación la cual deberá llevarse a cabo dentro de los Diez días siguientes.

V. Si las partes después de agotadas las dos Audiencias de Conciliación no llegasen a ningún acuerdo, se les tendrá por inconformes de todo arreglo, pasando a la etapa de Demandas y Excepciones.

VI. De no haber concurrido las partes a la Conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente o por medio de sus apoderados Jurídicos o representantes legales a la etapa de demanda y excepciones.

PROPUESTAS

UNICA: Con este trabajo de tesis proponemos la implementación de una Segunda Audiencia Conciliatoria, ya que en realidad estas reformas son extraordinariamente necesarias para que se logre el propósito fundamental que el Legislador de 1917, quiso atribuirle a esta figura jurídica tan bondadosa de la amigable composición en el ámbito laboral, toda Ley debe de irse adecuando a sociedades cada vez más homogéneas por lo que la Ley debe avanzar y no dejarse superar por situaciones no previstas o artículos que se encuentran previstos en las Leyes y que su aplicación resulta obsoleta, es el caso de la Conciliación y su decadencia en la efectividad de su procedimiento, ya que si realmente queremos que ella opere se le debe de otorgar una real posibilidad, tanto a las partes en conflicto, como a las autoridades laborales para lograr su consecuencia, es por ello y por todo lo antes dicho que consideramos de suma importancia la implementación de una Segunda Audiencia de Conciliación y derivada de esta implementación, las reformas a las fracciones I,IV,V,VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es ese ordenamiento el que marca el desarrollo del procedimiento de la Audiencia de Conciliación.

CONCLUSIONES

Por todo lo anteriormente expuesto en el presente trabajo de investigación, hemos llegado a las siguientes Conclusiones que a continuación se enumeran:

PRIMERA: En México, el Derecho Laboral, tiene caracteres y principios que lo hacen distinto a todas las disciplinas jurídicas que regulan el derecho del trabajo en cualquier sistema normativo del mundo; esto es así, porque el artículo Quinto y 123 Constitucionales son producto de la reivindicación de los derechos de los trabajadores como aspiración suprema de los sectores obreros que participaron en el movimiento social conocido como Revolución Mexicana.

SEGUNDA: En el desarrollo y evolución del derecho del trabajo en México, la Conciliación va unida a la aparición de las primeras Autoridades Laborales, a fin de resolver los Conflictos Obrero Patronales, por medio de los Organismos de Avenimiento, antes de entrar en Arbitraje.

TERCERA: La Conciliación esta convertida en una etapa procesal a la cual debe de agregársele mas efectividad, tratando de encontrar soluciones mediante actitudes razonadas, y si realmente queremos darle efectividad a la Conciliación,

debe de pugnarse en favor de una transformación decisiva de las normas laborales, ya que por el paso del tiempo y dada la rapidez con que la sociedad evoluciona, su efectividad se rezaga a la hora de ser aplicadas, quedando vigente una normatividad que ha dejado de ser positiva.

CUARTA: Podemos afirmar que ni la legislación laboral de 1931, ni tampoco la de 1970 y de igual forma la legislación de 1980, encuentran efectividad que el Legislador quiso dar a la Conciliación además de que la Ley laboral que actualmente nos rige necesita de una revisión a fondo para adecuarla a un progreso real y que no fenezca en el intento de justicia dentro su procedimiento.

QUINTA: La intervención de las autoridades es fundamental para que prospere la avenencia entre las partes ya que se le considera la orquestadora en la etapa de Conciliación, aquella que con su inteligencia, destreza y técnica conseguirá y justificara el propósito de esta etapa procesal logrando avenir al trabajador y patrón.

SEXTA: Ha quedado demostrado que la función conciliatoria es una etapa muerta, si no comparecen personalmente las partes interesadas, en esa virtud se exige legalmente la comparecencia de las partes personalmente, sin abogados patronos, asesores u otras personas, esto con la finalidad de que directamente

los interesados traten de llegar a un arreglo satisfactorio mediante ese contacto directo que debe proporcionar la Conciliación, por tanto, debe adicionarse la fracción I del artículo 876 ya que **la representación de las personas morales deberá de serlo por medio de los Gerentes, Directores que ejerzan funciones de dirección y mando sobre los trabajadores, previo acreditamiento de la representación legal**, ya que resultaría ilógico que se presentaran a dicha Audiencia los Socios de la empresa o bien el Consejo de Administración de la empresa moral, por lo la fracción I deberá decir lo siguiente: **fracción I.- "Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, pero tratándose de personas morales, deberán comparecer los Gerentes, Directores que ejerzan funciones de dirección y mando sobre los trabajadores, previo acreditamiento de la representación legal**, de igual forma sugerimos que se reformen las fracciones IV, V y VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo por ser imprescindibles para la implementación de la Segunda Audiencia Conciliatoria, por lo cual **deberán decir textualmente lo siguiente: fracción IV.- "De no haber concurrido las partes o cualquiera de ellas, a la primera Audiencia de Conciliación, la Junta notificará a los interesados a través de las listas que se fijan en los estrados de las Juntas, el día y hora señalados para la celebración de la segunda Audiencia de Conciliación la cual deberá llevarse a cabo dentro de los Diez días siguientes"**, de igual forma nuestra fracción V deberá reformarse quedando de la siguiente forma: **Fracción V.- "Si las**

partes después de agotadas las dos Audiencias de Conciliación no llegasen a ningún acuerdo, se les tendrá por inconformes de todo arreglo, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones”, y por ultimo la fracción VI, se deberá reformar para quedar como sigue: “De no haber concurrido las partes a la Conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente o por medio de sus Apoderados Jurídicos o representantes legales a la etapa de demanda y excepciones”.

SEPTIMA: Consideramos que con estas reformas propuestas al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, la Segunda Audiencia de Conciliación tendrá un impacto innovador que facilitara el trabajo de las autoridades Laborales dentro de la primer etapa conciliatoria prevista en el artículo 875 del mismo ordenamiento citado y cumplirá con la obligación impuesta por el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (1999), Editorial Trillas;
- Ley Federal del Trabajo Comentada, (1998);
- Código Procesal Civil para el Estado de Michoacán, (1998), ABZ Editores;
- Ross Games, Francisco (1986)
“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Cárdenas;
- Buen L. Nestor de, (1998),
“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Porrúa, México.
- Bermúdez Cisneros, Miguel (1997),
“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México.
- Climént Beltrán, Juan B. (1994),
“Elementos del Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Esfinge,

- De la Cueva, Mario, (1991),
“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Editorial Porrúa, México.

- Pallares, Eduardo, (1993),
“Diccionario de Derecho Procesal Civil”, Editorial Porrúa, México.

- Información por E-mail proporcionada por el Lic. Joel Mireles
Cornejo, Secretario Particular del Director General de Asuntos
Jurídicos, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
(Mireles@stps.gob.mx);

- Tena Suck, Rafael; Morales S. Hugo Italo, (1997),
“Derecho Procesal del Trabajo” Editorial Trillas, México.