

308409

UNIVERSIDAD LATINA, S.C.

33



ESCUELA DE DERECHO

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

299320

PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA PARA
DAR CUMPLIMIENTO EFICAZ A LA
CONCILIACIÓN EN LA SOLUCION DE
CONFLICTOS LABORALES.

T E S I S
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
SILVIA SÁNCHEZ PEREZ



MÉXICO, DF.

2001.



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.

Antonio M. Vega R.

ABOGADO

LIC. ALFREDO IZQUIERDO ZAVALA
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
UNIVERSIDAD LATINA.
CAMPUS CENTRO.

La alumna SILVIA SÁNCHEZ PEREZ, con número de cuenta 95860316-4, ha concluido bajo la asesoría del suscrito la investigación de Tesis Profesional intitulada "PROPUESTA DE REFORMA JURIDICA PARA DAR CUMPLIMIENTO EFICAZ A LA CONCILIACION EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES ", que ha elaborado para ser admitida al examen Profesional de la Licenciatura de Derecho.

El trabajo mencionado trata un tema real dentro del procedimiento laboral, pretendiendo la participación de las partes y de la autoridad laboral en todos aquellos conflictos en los cuales se puede llegar a un convenio formal, de aplicación, y alcance económico, en términos de la pronta impartición de justicia que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, analizo los aspectos históricos, económicos y jurídicos respecto del Derecho Laboral Mexicano.

Queda un trabajo de investigación y protección al Trabajador respecto de sus derechos laborales y de negociación con el Empleador, a fin de convenir en forma expedita la impartición de justicia, la alumna demuestra su confianza en el sistema judicial laboral, como lo hizo durante su etapa de formación profesional.

Quedo a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al respecto, protestando a usted las seguridades de mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.
"LUX VIA SAPIENTIAS"

Universidad Latina D. F. a 3 de Noviembre del 2001.

LIC. ANTONIO MANUEL VEGA ROJAS.



DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Le agradezco la vida y el haberme permitido culminar el proyecto mas grande de mi preparación profesional, otorgándome la fuerza y la paciencia necesaria hasta estos momentos.

A MI MADRE:

María Cristina Pérez Barranco

Por ser el pilar e inspiración de mi superación a quien debo los ánimos, el amor y la confianza para llegar hasta el final de mis metas ya que de ella tome la tenacidad para lograrlo.

A MI ESPOSO:

Lic. Sergio Martín Mora Castro

Por infundir en mi el ideal de la superación dándome todo sin esperar nada a cambio, a quien también debo agradecer sus consejos, su enseñanza y paciencia así como entender la importancia de este paso en mi vida.

A MI HIJO:

Por ser participe de la culminación de este trabajo infundiendo en mi fuerza y confianza.

A MIS HERMANOS:

Jesús, Javier y Rubén.

Por apoyarme siempre en los momentos más importantes de mi vida apreciando y valorando mi esfuerzo.

A MI ASESOR:

Lic. Antonio M. Vega Rojas

En agradecimiento a su insistencia y a la desinteresada ayuda que me brindó sin la cual no hubiese sido posible la elaboración de la presente tesis; y en reconocimiento a su labor como catedrático y amigo.

A LA LICENCIADA:

Leticia Bravo Aguilar

Como un pequeño tributo en agradecimiento a su valiosa ayuda a quien también reconozco su labor como catedrático.

AL LICENCIADO:

Jorge Quiñónez Chávez.

Por su ayuda en la elaboración del presente trabajo, así como por sus consejos y enseñanza que me brindó.

A MIS AMIGAS:

Hilda, Patricia, Nadia y Rocío

Con quienes he compartido experiencias importantes de mi vida, y esta, no es la excepción. Gracias por brindarme su cariño.

A MI UNIVERSIDAD:

Por ser la institución que me abrió sus puertas y me brindó la oportunidad de aprender lo que ahora sé y lo que ahora soy, a quien profesionalmente no defraudaré y haré reconocer su calidad en cada uno de mis actos.

AL SINODO DE ESTA TESIS:

A quienes agradezco la atención que se sirvieron prestar al trabajo que presento, así como el espacio de tiempo que me brindan en la replica del mismo.

2.4.1 La conciliación de conflictos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	23
2.4.2 La conciliación de conflictos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	30
2.4.3 La conciliación de conflictos de trabajo en las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980.....	35

CAPITULO TERCERO

AUTORIDADES ENCARGADAS DE DESEMPEÑAR LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ORGANOS COLEGIADOS..... 48

3.1 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como instrumento de justicia social de los trabajadores.....	48
3.1.1 La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.....	51
3.1.2 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal..	54
3.2 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	57
3.3 Las Juntas de Conciliación.....	62
3.4 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	65

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... 74

4.1 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.....	74
4.2 Los principios del Derecho procesal del Trabajo.....	75
4.3 El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	81

4.4 Desarrollo de cada una de las etapas del procedimiento laboral ordinario	84
4.4.1 La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	84
A) La etapa conciliatoria.....	86
B) La etapa de demanda y excepciones.....	86
C) La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.....	89
4.4.2 La audiencia de desahogo de pruebas.....	91
4.4.3 Diligencias para mejor proveer.....	93
4.4.4 Sesión de discusión y votación del proyecto de laudo.....	94
4.5 El juicio de amparo directo como recurso procedente en contra del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	95

CAPITULO QUINTO

PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA PARA DAR CUMPLIMIENTO EFICAZ A LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.....	98
5.1 Consideraciones legales sobre la comparecencia personal obligatoria del actor y demandado en la conciliación.....	98
5.2 Análisis del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.....	103
5.2.1. Inconstitucionalidad de la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y su excepción a la regla genérica que señala el artículo 692 del mismo ordenamiento.....	104
5.2.2. La inaplicabilidad en la practica del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.....	108
5.3 El mandato y su aplicación en la representación Laboral	115
5.3.1. La comparecencia de las personas morales como demandadas en la audiencia de conciliación.....	116

5.3.2. La comparecencia de las personas físicas como demandadas en la audiencia de conciliación	120
5.4 Creación y facultades del conciliador en la audiencia de conciliación.....	121
5.4.1 El perfil personal y profesional del conciliador	123
5.5 Análisis jurídico para reformar los artículos 873 primer párrafo, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo en relación a la conciliación	125
CONCLUSIONES.....	130
PROPUESTAS	133
BIBLIOGRAFÍA.....	135
A) Libros	135
B) Diccionarios	137
C) Legislación vigente	137
D) Legislación derogada	138
E) Medios electrónicos	138

INTRODUCCIÓN

El Derecho Mexicano del Trabajo tiene como fin principal obtener la justicia social, esto es, equilibrar económicamente los factores de producción como son el capital y el trabajo. Para ello, es importante que el legislador detecte a través del tiempo los cambios sociales, políticos y económicos que sufra el país para estudiar, proponer y establecer reformas, en este caso a la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a las necesidades actuales para atender los problemas sociales adecuando los supuestos jurídicos a la realidad social.

La justicia social, también ha buscado la paz laboral que asegure un crecimiento económico sostenido, sin embargo, en ocasiones esta paz laboral se ve desquiciada por conflictos que interrumpen el desarrollo y perturban la producción, enfrentándose lamentablemente, a las leyes que no son una verdad pues las resoluciones que mediante un procedimiento se logren en este campo, difícilmente serán soluciones siempre justas, de ahí que se recurra a vías distintas como la conciliación.

Es importante destacar la conciliación como acto tendiente a evitar un proceso, que para el Estado implica un costo y para las partes la eventualidad de probar su derecho.

También es indudable el ánimo del legislador, al considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben solucionar los conflictos mediante la conciliación y evitar el arbitraje, lo que se logra con la comparecencia personal de los directamente interesados en la solución del conflicto dentro de las etapas de la audiencia inicial, esencialmente en la fase conciliatoria que regula la actual Ley Federal del Trabajo.

Atendiendo a las características del Derecho Laboral Mexicano, como tutelar y reivindicador de los derechos del trabajador, éstas se ven más realizadas con los beneficios que como parte del procedimiento ofrece la conciliación, tomando en cuenta que el trabajador carece de medios económicos para subsistir en el tiempo en el que se tramite el juicio, y si con la conciliación se puede obtener en forma justa y equitativa todas y cada una de las prestaciones que conforme a derecho le corresponden, se evita así el riesgo que representaría para él un fracaso en los resultados del juicio realizándose en su máxima expresión una verdadera justicia social, no únicamente a favor del trabajador sino también del patrón, quien con la conciliación, recibe los beneficios de no soportar las resultas que representa el pago de salarios vencidos que en la mayoría de las veces, conducen a poner en riesgo la fuente de trabajo, mediante la consecuencia del remate.

La idea primordial de estudiar la conciliación en los conflictos de trabajo, es hacer notar la importancia que representa la institución jurídica de la conciliación dentro del Derecho Procesal del Trabajo mexicano, como medio eficaz para la solución de dichos conflictos y tener la oportunidad de evitar un litigio mediante el arbitraje.

Este es un problema actual, ya que nos encontramos que en la practica las partes, es decir, tanto el trabajador como el patrón, no acuden a la conciliación a pesar de que artículo expreso de la Ley Federal del Trabajo lo exige, lo que trae como consecuencia que no se cumplan con las formalidades de la ley, apoyándose en otros principios para no acudir personalmente como se estudiará en el fondo del presente trabajo.

A mayor abundamiento a lo largo del presente trabajo, se logra ver que el actual procedimiento laboral mexicano hace que la conciliación sea ineficaz, ya

que la misma ley permite y justifica la inasistencia personal de las partes como se podrá observar al plasmar las consideraciones que se vierten al respecto.

Asimismo para entender un poco más acerca de la conciliación se tratan aspectos generales, antecedentes históricos, un capítulo acerca de las autoridades laborales y en un panorama amplio explicamos el procedimiento ordinario laboral, para finalizar con las conclusiones y propuestas que desde un punto de vista muy personal harían eficaz la conciliación.

Es pues, motivo de es este estudio, destacar la importancia que tiene la conciliación dentro del procedimiento laboral, desplazando la idea de que esta figura sólo sea para partir diferencias en una reclamación o reforzar la absurda frase de, más vale una mala transacción que un buen juicio.

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN LABORAL

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo, es una rama autónoma que deriva del Derecho Social, la cual surge como consecuencia necesaria de las luchas de clases, cuyos orígenes en el mundo se remontan desde hace varios siglos.

El Derecho del Trabajo en general siempre ha sido, es y será en nuestro país un derecho clasista, es decir, protector de la clase trabajadora.

Para todos los mexicanos el artículo 123 constitucional siempre ha sido un motivo de verdadero orgullo, ya que es la primera declaración de los derechos humanos que inclusive y como lo sostenía el maestro Trueba Urbina, fue el inspirador de los Tratados de Versalles.

Entonces, podemos determinar que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales de carácter sindical e individual surgidas entre los trabajadores y los patrones para lograr el equilibrio de las partes.

Para el Dr. Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales,

para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" .¹

Por su parte Néstor de Buen L., señala que el Derecho del Trabajo es " el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social".²

La licenciada Patricia Lemus Raya, define el Derecho del Trabajo como " el conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio" .³

Podemos concluir señalando que el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellos.

1.1.2 OTRAS DENOMINACIONES AL MISMO.

Se estila denominar, en la actualidad, al Derecho del trabajo de diferentes formas, dependiendo éstas de la determinación lógico histórica de su naturaleza para encontrar la denominación adecuada, entre las denominaciones más usuales tenemos las siguientes:

a) DERECHO INDUSTRIAL. - Nos revela la historia que éste fue el primer nombre con el que se conoció a esta rama jurídica, mismo que deriva de la época de la industria, donde surgieron los primeros síntomas de malestar social de los trabajadores al verse desplazados por las máquinas. En ésta época, el

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1997, p.135

² DE BUEN, Néstor L. Derecho del Trabajo. T.I. Octava edición, Ed. Porrúa, México, 1991, p. 131

³ LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. Ed. Mac Graw-Hill-Interamericana, México, 1997, pp. 5-6

Derecho del Trabajo se interesaba por regular únicamente el trabajo desarrollado en las industrias, por ello se le denominó como Derecho Industrial, resultando ser una denominación muy restringida ya que sólo abarcaba el trabajo desarrollado en la industria dejando fuera el trabajo prestado en comercios, la agricultura, la ganadería, el mar, en los pequeños talleres, en los domicilios y en las oficinas.

b) DERECHO OBRERO.- Denominado de esta forma ya que surgió con motivo del movimiento obrero, mismo que nos señala el origen de esta rama; denominación que resulta deficiente porque no abarca a los trabajadores de las industrias, ganadería, agricultura, comercios y pequeños talleres, refiriéndose solamente a los trabajadores que realizan actividades manuales y descartando a los que desempeñan trabajos intelectuales.

c) DERECHO LABORAL.- Desde el año 1929 se ha utilizado como sinónimo del Derecho del Trabajo, ya que el Diccionario de la Real Academia Española en su décimo octava edición, consagra el adjetivo laboral para calificar lo perteneciente o relativo al trabajo: en su aspecto económico, jurídico y social.

d) DERECHO SOCIAL.- Considerada la mejor denominación por que revela la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo. De este derecho ha brotado la necesidad de resolver el problema social, surgido del nacimiento de la gran industria y porque abarca lo relativo a la seguridad social. Sin embargo esta denominación resulta ser más genérica de las expuestas anteriormente, debido a que comprende no sólo lo referente al aspecto del trabajo, sino que además abarca al derecho de la seguridad social, al derecho agrario, al derecho económico y al derecho asistencial.

Es preciso afirmar que la denominación correcta es la del "Derecho del

Trabajo”, en virtud de que a la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que conoce de los juicios de amparo en materia de trabajo se le denomina en el lenguaje forense Sala de Trabajo, (así lo señala el artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal).

1.2 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo Mexicano, como parte integrante del derecho social positivo se identifica y conjuga con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, siendo ésta la primera ley fundamental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y sociales con autonomía unas de otras, elevándose así el Derecho del Trabajo a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivindicador de los trabajadores y de la clase obrera y en punto de partida para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres, desprendiéndose del citado artículo 123 constitucional la naturaleza del derecho del trabajo.

El autor Mario de la Cueva, trata las finalidades Inmediata y Mediata del Derecho del Trabajo, y señala que: “ la finalidad inmediata es actual, pues esta dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas les ofrezcan un vivir, que, lo hemos repetido con frecuencia, se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas. La segunda, la finalidad mediata pertenece al mañana, tal vez al reino de la utopía.”⁴

De lo que podemos concluir que en la naturaleza del Derecho del Trabajo es fundamental la regulación armónica y justa de las relaciones entre el

⁴ Cfr. SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Ed. Limusa, México, 1985, p. 48

capital y el trabajo. Como un postulado fundamental se considera la realización de la Justicia Social, como ideario que forjaron los constituyentes de 1917. Se considera con base en ésta idea que el trabajo es tanto un Derecho social como un Deber social. Los derechos sociales se consideran como "un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente CONDICIONES JUSTAS EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS"⁵.

Una de las funciones del Derecho del Trabajo es la de elevar las condiciones de vida de los trabajadores (como se consignó en los artículos 27 y 123 constitucionales: asegurar a los integrantes de aquellas dos clases "campesina y trabajadores", un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona).

Como ya se había mencionado el Derecho del Trabajo se identifica con el Derecho Social ya que el primero es parte de éste, aunque la verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo no radica en la ubicación dentro de la ramas jurídica a la que pertenece, sino en las causas que originaron su nacimiento como la explotación inicua del trabajador, siendo el objetivo fundamental del Derecho del Trabajo reivindicar al ser humano desposeído que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores.

Es así como se concluye que la naturaleza del Derecho del Trabajo fluye de las normas del artículo 123 constitucional del cual resalta el sentido proteccionista y reivindicador a favor de la clase proletaria al reconocer que las normas del mismo precepto son dignificadoras de la persona, es pues, ésta, la verdadera naturaleza de nuestra disciplina.

⁵ SOTO ALVAREZ, Clemente. Ob Cit. P. 49

También es de gran interés recalcar que el alma y fin de las normas de trabajo, son el HOMBRE TRABAJADOR y procurar a éste una existencia digna, por lo que el Derecho mexicano del trabajo es norma exclusiva para el trabajador, su instrumento de lucha para su reivindicación económica.

1.3 SIGNIFICADO GRAMATICAL DEL TÉRMINO CONCILIACIÓN.

Etimológicamente el concepto de conciliación proviene de conciliatio onis, palabra derivada del verbo concilio, as, are, significa reunir en un sitio, juntar y en sentido figurado unir por los sentimientos, hacer amigos, conciliar.

Deriva también, de otro verbo latino que es "conciliare" (conciliar) y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, tiene como significado componer y ajustar los ánimos que se encuentran opuestos entre sí, tomando como base los intereses de cada una de las partes.

Eduardo Pallares define la Conciliación como: " la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra".⁶

Al respecto considero que puede haber conciliación cuando las dos partes quieran demandarse mutuamente y no sólo cuando una de ellas lo pretenda y porque algunas legislaciones permiten las diligencias de conciliación aún ya promovido el juicio.

Por otra parte menciona el autor antes citado que: "...en nuestro derecho, sólo se exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el

⁶ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1998, p. 125

artículo 123 constitucional”⁷, lo cual no es del todo cierto, ya que en el Derecho Civil también se encuentra regulada la conciliación en el Código de Procedimientos Civiles como se hace notar en el siguiente punto de análisis.

1.4. DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN EN EL DERECHO COMÚN.

En el Derecho Común, la Conciliación es el acto que procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el conflicto que se pueda entablar entre ellas, procurando que las partes pongan fin a sus diferencias mediante un amigable avenimiento.

Dentro del Derecho Común encontramos reglamentada la conciliación en forma específica en el artículo 55 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en el Capítulo II, relativo a De las actuaciones y resoluciones judiciales, y en el cual se establece que tanto para la tramitación como para la resolución de los asuntos ante los tribunales se atenderá lo que establezca el Código de Procedimientos Civiles y en su parte conducente señala que salvo cuando lo permita la ley, y en la audiencia previa no se hubiese llegado a un avenimiento, se faculta a los conciliadores para intentar la conciliación en todo tiempo, antes de que de que se dicte la sentencia definitiva en el proceso. Esto último que se señala fue producto de una actualización originada por la necesidad que día a día se presenta a los conciliadores de intervenir en asuntos en los que la conciliación era y sigue siendo el mejor camino de impartición de justicia.

Dentro del mismo ordenamiento, en su título Décimo Sexto denominado De las Controversias de Orden Familiar, el artículo 941 reglamenta la conciliación señalando que el Juez de lo familiar es quien estará facultado para

⁷ Idem, p.125

intervenir de oficio en asuntos que afecten al núcleo familiar, especialmente tratándose de menores, alimentos y de violencia familiar, pudiendo decretar medidas precautorias que tiendan a preservar y proteger a cada uno de los miembros de la familia. En dichos asuntos de orden familiar el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un avenimiento para resolver sus diferencias a través de un convenio con el que pueda evitarse la controversia o bien darse por terminado el procedimiento, todo esto con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos.

El licenciado Juan Palomar, en su Diccionario para juristas señala el significado de conciliación diciendo que es: "... acción y efecto de conciliar. Semejanza o convivencia de una cosa con otra. Favor o protección que uno se granjea. Derecho de audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias, en que la autoridad judicial procura avenir a las partes con el fin de evitar el proceso..."⁸, por lo que podemos decir que conciliar se refiere a ajustar y componer los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, o conformar dos o más proposiciones aparentemente contradictorias, granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, y más adelante nos sigue diciendo que conciliable se entiende como lo que puede componerse, conciliarse, o ser compatible con algo.

En relación a lo antes citado podemos determinar que la etapa conciliatoria es capaz de llenar los requerimientos del conflicto que lo motiva, siendo ésta una fase que depende de un procedimiento judicial. Aclarando que no es indispensable la renuncia total de las pretensiones, sino únicamente el ánimo de transigir, que debe ser sobre puesto a las pretensiones y derechos de las partes.

⁸ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, México, 1981, p. 287

1.5. DEFINICIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Como elemento útil a la legalidad y en especial al Derecho del Trabajo, la conciliación juega un rol importante como medio de armonización de intereses entre las fuerzas de producción, trabajo y capital.

Dentro del dinamismo y a través del paulatino desarrollo de la legislación laboral así como de su expansión dentro del derecho social, ha tratado excediéndose en el campo jurídico, que la conciliación sea la solución dentro del derecho del trabajo a todos los conflictos laborales, de ahí la importancia de profundizar en el estudio de ésta figura de la conciliación, dentro del género de los conflictos de trabajo y principalmente los individuales de naturaleza jurídica, analizando el concepto mínimo de la conciliación dentro de la justicia laboral.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, entiende por conciliación: "los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previene un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesionen derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".⁹

Aquí habría que entender que la expresión "previene un conflicto", que hace el ilustre jurista, se refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes esta por interponer, como a poner fin al reclamo ya instaurado, como sucede en la etapa previa y obligatoria que señala la Ley Federal del Trabajo en el procedimiento ordinario laboral.

Por otra parte los requisitos y principios de la conciliación jus-laboral, se deben proyectar de acuerdo a los distintos tipos de controversias, según se

⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1973, p. 190

trate derechos o intereses individuales o colectivos, pero dada la problemática, esto implica ver los componentes más esenciales enfocados a los conflictos de naturaleza individual, considerando como principales requisitos de la conciliación, los siguientes:

1. El intento de conciliación debe ser obligatorio,
2. El intento de conciliación debe ser previo a la instauración de la litis ya sea individual o colectiva de trabajo,
3. La conciliación puede ser propuesta por la autoridad en cualquier estado del juicio, cuando fracasó la conciliación previa,
4. La conciliación debe expresar la libre voluntad de las partes,
5. La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente.
6. La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobada por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Explicemos cada uno de los puntos que anteceden:

1. El intento de conciliación debe ser obligatorio.- Entendiéndose por obligatorio únicamente el que no quede librado a la voluntad de las partes comparecer al acto conciliatorio, sino que forzosamente deben hacerlo, so pena de no iniciar la litis laboral, ya que ésta se llevará a cabo una vez que se acredite haber consumado el acto conciliatorio y que éste fracasó.

Armando Porras López, considera que: "una de las diferencias saltantes entre la conciliación civil y la laboral radica en que la primera es potestativa o voluntaria y en la segunda el intento de conciliación previa es obligatoria".¹⁰

La obligatoriedad del intento de conciliación previa no quiere decir que es imperativo aceptar la solución que propone el conciliador; éste, no tiene

¹⁰ PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Cajica, Puebla, 1956, p. 206.

potestad para imponerla, pero sí para exigir dicho acto como primera etapa de la audiencia de ley en el procedimiento laboral.

2. El intento de conciliación debe ser previo a la instauración de la litis ya sea individual o colectiva de trabajo. En virtud de ser una de las ventajas más comunes y más grandes de los tribunales especiales del trabajo, ya que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra.

3. La conciliación puede ser propuesta por la autoridad en cualquier estado del juicio, cuando fracasó la conciliación previa. Si fracasa la conciliación previa, se tiene que proseguir el reclamo, sin embargo, tanto la doctrina como la legislación comparada establecen que puede ser propuesta o intentada por el Juez o por los dos colitigantes, o por uno de ellos en cualquier estado de la causa.

Ahora bien, ésta eventual renovación de intento de conciliación en cualquier estado del juicio por parte del juez, es sólo una facultad y no un deber de oficio. Y no puede ser obligación, porque el juez renovará dicho intento cuando estime que hay posibilidades de éxito.

4. La conciliación debe expresar la libre voluntad de las partes. Ya que si fuese obtenida por coacción o por cualquier otro vicio de voluntad es claro que no significará composición y no merecerá el nombre de conciliación. Las proposiciones conciliatorias deben hacerse "cum grano salis", es decir, con sumo cuidado.

Salvador Alarcón y Horcas expresa: " Debe cuidar mucho el Juez dar a sus palabras escrupulosa moderación e imparcialidad exquisita, porque de ellas dependen los intereses de ambos contendientes". ¹¹

5. La conciliación debe ser celebrada ante autoridad competente. Este requisito tiene por objeto evitar que los derechos del trabajador sean vulnerados. La conciliación privada en una reclamación individual sería abrir la puerta a la burla de tales derechos. La autoridad es la que debe proponer la solución conciliatoria después de sopesar con sumo cuidado las posiciones de las partes. La intervención de la autoridad debe ser protagónica.

En lo conducente a las reclamaciones colectivas de trabajo, no es indispensable que la conciliación sea realizada ante autoridad competente; la ley de la materia permite realizarla sin la intervención de ésta.

6. La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobada por la autoridad y cumplimentada por las partes, debe tener el carácter de cosa juzgada. Debe tener tal carácter una vez aprobada por la autoridad y haber sido cumplimentada por las partes, pues si no lo tuviese, de poco o nada serviría el acto conciliatorio, pues las partes quedarían en libertad de iniciar la controversia judicial.

1.6. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Del latín arbitratus, de arbitrar, arbitraje. Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio, dada por un tercero imparcial designado por las partes contendientes.

¹¹ ALARCÓN Y HORCAS, Salvador. Código del Trabajo. T. II, s.e., Madrid, 1929, p. 758

“ La aparición del arbitraje surge desde la Ley de las XII Tablas, en el Derecho Romano, en el cual se podía pactar por medio del compromiso que las partes celebraban, para someterse al arbitraje; el funcionario podía ser un juez, el cargo era de carácter personalísimo”.¹²

El término arbitraje se emplea en materia laboral para designar a los órganos de juzgamiento especializado, las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se trata de tribunales paritarios que juzgan en primera instancia los conflictos obrero-patronales y sus resoluciones pueden ser combatidas ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro del marco del orden público y protección social, muy ajeno al arbitraje privado.

La institución genérica del arbitraje, en la esfera del Derecho del Trabajo configura un acto, un procedimiento y una resolución. El acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y se cumple la decisión que en él recaiga. La resolución, imperativa en todo caso, se denomina laudo o sentencia arbitral.

La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por el legislador. En el primer supuesto se esta ante el arbitraje convencional autónomo o libre, y en el segundo caso ante el arbitraje obligatorio, imperativo o legal; uno y otro ofrecen ventajas e inconvenientes. Sin perjuicio de ampliaciones en las respectivas locuciones, ante la debilidad congénita del convencional, que no impide las huelgas, la preferencia doctrinal esta a favor del arbitraje impuesto, donde el poder administrativo asume función decisoria por sí o por organismos especializados.

¹² PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Segunda edición, Ed. Porrúa, México, 1998, pp. 370-371

"El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general, puede entenderse como la facultad del arbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo".¹³

Merced a la peculiar evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada de un tercero para decidir las controversias entre partes cuya resolución someten éstos a su juicio de manera voluntaria, deviene en México en una gran figura equivalente a la jurisdicción en materia de trabajo.

El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir primero, los conflictos entre los factores de la producción; y segundo, ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas.

Por lo antes señalado y como conclusión podemos ver que el arbitraje es una solución a un litigio que emana de un tercero extraño al conflicto; como peculiaridad, ese tercero emite una resolución llamada laudo, que dirime la controversia que las partes le asignaron.

¹³ C.D. Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000.

CAPITULO SEGUNDO

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA CONCILIACIÓN

2.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN

En Grecia, la conciliación estaba regulada por la ley, por lo que a la persona que tenía el encargo de examinar los hechos motivo de litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias se les llamaba Tesmotetes.

En Roma la conciliación no estuvo regulada, pero en la ley de las Doce Tablas se respetaban las avenencias a que hubiesen llegado las partes. Cicerón aconsejaba la conciliación fundándola en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, haciendo notar que los romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron 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 que se debe transigir con el adversario mientras se este con él en el camino, no sea que nos entregue al juez, y los mismos Evangelios aconsejan que aquél a quien se reclama una cosa, dé lo que le pidan y algo más. Estos principios se tradujeron ya en las leyes españolas de la Edad Media,

que establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanentemente.

La conciliación fue regulada como permanente en los siglos XVIII y XIX adoptándose distintos sistemas, pues mientras en unos países, como en Francia y en España, se declaró obligatorio el intentarla como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó a un Juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, éste 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 previa para entablar cualquier juicio, en la Constitución de 1812.

2.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.

Ya que he realizado un estudio histórico de la conciliación, además de en el primer capítulo un estudio gramatical, así como el análisis de la conciliación en el derecho común y en el derecho del trabajo, es importante a pesar de su dificultad, tratar de establecer la naturaleza jurídica de la conciliación; y se dificulta determinarla, en virtud de que no existe uniformidad respecto del procedimiento de la conciliación que se ha seguido dentro de cada una de las ramas del derecho.

Tratando de establecer parámetros dentro de los cuales pudiera encontrarse la naturaleza jurídica de la conciliación, vemos que la doctrina señala varios rumbos distintos a saber, entre otros, los siguientes:

La conciliación COMO FUNCION ADMINISTRATIVA. Al respecto el autor Niceto Alcalá Zamora y Castillo, señala que: " la conciliación se trata de

una función administrativa, ya que ésta, a su entender, desemboca en un fracaso y no puede reputarse 'equivalente jurisdiccional', porque si conduce a una avenencia, es porque el juez que la dirigía la desnaturaliza actuando no como conciliador, sino como coaccionador ".¹⁴

Obviamente que la tesis de éste autor es valedera sólo en los ordenamientos en los cuales la conciliación no es una etapa previa al proceso judicial, pero en los que sí lo es, y además el juez aprueba la conciliación a la que llegaron los litigantes dentro de los procesos sociales en donde existen derechos irrenunciables y además el juez no solo es un mediador sino que es el revisor y el que aprueba el acuerdo al que hubiesen llegado las partes, no puede ser considerada como una mera función administrativa.

La CONCILIACION COMO EQUIVALENTE JURISDICCIONAL.- Primeramente recordemos que la jurisdicción es una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo; debido a ésta idea Carnelutti entre otros autores se inclinan a pensar que: " la conciliación es equivalente jurisdiccional, porque persigue idéntica finalidad a la buscada por la jurisdicción, ya sea porque en algunas ocasiones no interviene la autoridad y sobre todo porque en los casos en que interviene la autoridad sólo propone la solución, no la impone, como puede imponerse y hacerse valer cuando ejercita el poder jurisdiccional haciendo uso del "jure imperii".¹⁵

Al respecto Carnelutti, señala como equivalentes jurisdiccionales tres casos:

¹⁴ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa. UNAM Textos Universitarios, México, 1970, p. 73

¹⁵ CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. T. I. Segunda edición, Ed. Uteha, Buenos Aires, 1944, pp. 183-205

La composición procesal, la entiende como la extinción del litigio judicial por desistimiento o por allanamiento o por transacción, durante la secuela procesal o con ocasión del cumplimiento de algún acto procesal.

La autocomposición en la solución del litigio por las partes, reviste dos formas unilaterales: la renuncia o desistimiento y el allanamiento o reconocimiento y una forma bilateral: la transacción.

La conciliación, ésta aspira a la composición, agregando Carnelutti: "En realidad sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador, ve en la conciliación un medio de librarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio, por ello ejerce, con frecuencia, incluso sin habilidad, simple oficio de mediador".¹⁶

En efecto, encontramos que en la práctica quien se encarga de la conciliación no cumple realmente con su función ni mucho menos lleva a cabo las habilidades necesarias para avenir a las partes voluntariamente, trayendo como consecuencia que a las partes tampoco les interese conciliar, sino resolver la controversia a través del procedimiento que marque la ley.

La CONCILIACION ES DE INDOLE JURISDICCION VOLUNTARIA.- Quien se adscribe a esta tesis es José Isidro Somaré el cual señala: "Quienes niegan el carácter jurisdiccional a la conciliación, esgrimen diversas razones; como el de que el juez se aparta de su verdadera misión de decir el derecho (juris-dixit), lo cual no es totalmente exacto, toda vez que, aquél debe advertir a las partes sus respectivos derechos y obligaciones, proponiendo la formula conciliatoria conforme a derecho, lo único que no puede hacer es aplicarla sin que medie el consentimiento de las partes y menos en contra de su voluntad,

¹⁶ CARNELUTTI, Francisco. Ob. Cit. pp. 203-204

pero nunca se resume a ser un simple espectador de la contienda judicial dentro de los periodos conciliatorios".¹⁷

LA CONCILIACION COMO UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL.- El Dr. Mario de la Cueva al tratar de establecer la distinción entre la transacción y la conciliación manifiesta: " que en relación a la naturaleza de la conciliación, la transacción tiene como único fundamento la voluntad de las partes, en tanto que la conciliación es procedimiento judicial en el que interviene la autoridad competente para garantizar la validez, justicia y equidad del convenio. Afirma que si ésta conclusión no se aceptara se rompería el principio constitucional contenido en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, precepto que autoriza a los tribunales de conciliación y arbitraje a resolver las controversias de trabajo".¹⁸

Al respecto, el hecho de que en la conciliación debe intervenir la autoridad competente para dar validez, justicia y equidad al convenio es un hecho que como lo hemos venido comentando es muy importante ya que de lo contrario las partes estarían en libertad de cumplimentarlo o no, o iniciar de cuenta la controversia.

Resulta pues, evidente que la conciliación es una institución de fuentes y antecedentes, que no es específica del procedimiento laboral y que reconoce antecedentes muy anteriores a la aparición del derecho positivo del trabajo, pero que ha sido presupuesto necesario e indispensable para la prosecución de los juicios. Particularmente se haya convertido en esencia a las controversias en los procedimientos laborales y facultativo en algunas otras ramas del derecho.

¹⁷ SOMARE, José Isidro. La Conciliación en el Derecho Procesal Social. "Derecho del Trabajo". s.e., Buenos Aires, 1951, p. 336.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1959, pp. 750-751

2.3 LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

En sentido lato son conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

El pensamiento jurídico moderno ha conferido orientación procesal a los conflictos de trabajo, identificándolos con el concepto Carnelutiano de litigio, entendido como un conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia de su contraparte.

2.3.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 establece que los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

1. De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales o colectivos.
2. Según su naturaleza, en conflictos de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención, por ejemplo: el despido de un trabajador.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes que intervengan. Tal es el caso de la reclamación del sindicato por el incumplimiento

de las estipulaciones del contrato colectivo, como la entrega de cuotas retenidas o la dotación de las asignaciones para el fomento cultural o recreativo.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia emite la siguiente jurisprudencia en la cual señala la distinción y naturaleza de los conflictos individuales y colectivos de trabajo:

“ CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente”.¹⁹

Un notable sector de la doctrina ha sostenido que los conflictos de trabajo no se pueden presentar en forma pura, ya sea absolutamente jurídica o económica. Inevitablemente participan de un carácter mixto en el que puede prevalecer, según el caso, el aspecto jurídico o económico. En tal virtud resulta más adecuado referirse a los conflictos laborales de naturaleza preponderantemente económica o jurídica.

¹⁹ Vid. C.D. IUS 9, Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Cuarta Sala. Apéndice de 1995. Tesis 93, Volumen: Tomo V, Parte SCJN, Jurisprudencia 392986, p. 66

Son conflictos de naturaleza preponderantemente económica aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos atañen directamente a los fenómenos esencialmente económicos del capital y del trabajo.

Los conflictos de naturaleza preponderantemente económica, pueden revestir carácter individual o colectivo. Un conflicto de tipo individual de esta naturaleza sería por ejemplo: la demanda de la nivelación de los salarios por parte de un trabajador. Un ejemplo de conflicto colectivo de este tipo, sería el caso de la huelga con motivo de la firma de un contrato colectivo de trabajo, que presupone obviamente, la estipulación de las condiciones de trabajo y la afectación del interés profesional.

Por conflictos de naturaleza preponderantemente jurídica entendemos aquellas controversias referentes a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes, o de los contratos de trabajo. Este tipo de conflictos también pueden revestir naturaleza individual o colectiva.

2.4 EVOLUCION LEGISLATIVA DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

En especial el Derecho Procesal del Trabajo no obstante su constante cambio, ha reconocido desde sus primeros momentos las ventajas que ofrece la conciliación dentro de un conflicto de esta naturaleza, por esta razón a continuación analizaré la evolución legislativa de la conciliación en el Derecho Laboral Mexicano.

En este apartado estudiaremos los aspectos más relevantes sobre la evolución de la etapa conciliatoria que se han venido dando a través de las

diversas reformas que la Ley Federal del Trabajo ha sufrido desde su surgimiento en 1931, las reformas en 1970 y las reformas que continúan vigentes en la actualidad de 1980, insistiendo que solo nos avocaremos a la conciliación en virtud de ser éste el tema central de nuestro estudio.

2.4.1 LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

La ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, creo como organismos principales encargados de la función conciliatoria y el conocimiento y resolución de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo las siguientes:

- Las Juntas Municipales de Conciliación
- Las Juntas Federales de Conciliación
- Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y,
- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción territorial en toda la República Mexicana.

Ante esta división en Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecen dos procedimientos distintos de conciliación el que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y el que se siguió ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo éstas últimas las que se encargaban de dirimir el conflicto con fuerza vinculativa para las partes mediante el arbitraje cuando ante las Juntas de Conciliación no se hubiese llegado a un arreglo en la etapa conciliatoria.

Nuestro análisis principal es la conciliación, sin embargo en la Ley Federal del trabajo de 1931, damos por entendido lo relativo a la referencia que

hacen los artículos de dicha ley respecto a la función conciliatoria, atribuciones, obligaciones y facultades de las Juntas Municipales de Conciliación, de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, de su Pleno y de las Juntas Federales de Conciliación y su Pleno, así como de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y su Pleno. Prevé asimismo la forma en que se harán las notificaciones, los exhortos y muy ampliamente la forma como se acreditaría la personalidad de las partes, cabiendo hacer el comentario de que a esta ley solamente le faltó decir que se acreditaría por cualquier medio jurídico o no, pues llega al extremo de señalar en su artículo 458 lo siguiente:

Artículo 458 LFT 1931.- Cuando se presente como actor o como demandado alguien que no sea conocido de los miembros de la Junta, ni por los secretarios, se procederá a su identificación...

Desprendiéndose de lo anterior que la personalidad se podía acreditar por cualquier medio, pero para no desviarnos de nuestro estudio, pasaré al análisis de la ley en lo que se refiere específicamente a la conciliación y en primer término ante las Juntas de Conciliación :

Artículo 466 LFT 1931.- Durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la Junta consienta en que sean representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de la misma.

En la práctica, lo señalado en la primera parte de este artículo referente a la conciliación y que a la letra establecía: 'Durante el periodo de conciliación no se admitirá en las audiencias la intervención de asesores de las partes...', nunca se aplicaba, o sea, era letra muerta, ya que las partes siempre ingeniaban algún medio para justificar "a juicio de la Junta", el porque no

comparecían personalmente las partes, lo cual era normal encontrarlo en cada uno de los juicios y por ello quizá, a la reforma de esta ley con la llegada de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como se analizará posteriormente, se decidió hacer de éste precepto vigente no positivo, un precepto vigente dotado de positividad que se adecuara a la realidad.

Artículo 503 LFT 1931.- Integrada la Junta en los términos de los artículos anteriores, ésta señalará día y hora para la celebración de una **audiencia de conciliación**.

Artículo 504 LFT 1931.- El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados, comparecerán ante la Junta, personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si llega a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

Nuevamente en el artículo 504, se ve reproducido el criterio de la ley expuesto en su artículo 466, primera parte, en el sentido de que no se admiten la intervención de asesores en el periodo conciliatorio, toda vez que como establece comparecerá ante la Junta personalmente el patrón y el trabajador interesado.

Artículo 505 LFT 1931.- Si no se llega a un acuerdo, la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro de tercero día, con el objeto de que se formule por una su demanda, se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.

Recibidas las pruebas, la Junta, en vista de las mismas, redactará dentro de tercero día, con los considerandos que la funden, su opinión, como amigable componedora.

Esa opinión será notificada a los interesados para que desde luego si están presentes, o dentro de 24 horas en caso contrario, manifiesten si la aceptan o no, apercibiéndolos que de no hacer uso de ese derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

Se aprecia del artículo que antecede, especialmente de su segundo y tercer párrafo, que más que un procedimiento conciliatorio, el órgano 'conciliador' se convierte en arbitro ya que en esta segunda audiencia de conciliación la Junta redacta su 'opinión' que en realidad se asemeja más a la función de arbitraje, puesto que no sólo da una opinión fundada en los elementos con que cuenta, sino que además contraria al principio que rige la no comparecencia de una parte a la audiencia de conciliación, concluyendo dicho artículo señalando que " de no hacer uso de un derecho de negar o aceptar la opinión (arbitral), se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar ". Esto hace pensar que la ley imponía a las Juntas de Conciliación no la facultad de llegar a ella, sino una insistencia, que parece ser una obligación de conciliar a las partes bajo pena de que si a alguna de ellas se le pasaba el término, el Estado salía victorioso de su función conciliándolo quiera o no.

Artículo 506 LFT 1931.- El convenio a que lleguen las partes y aquel que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta, será sancionado por la misma. La ejecución quedará a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, respectiva, por conducto de la autoridad que designe.

Este artículo habla de una aceptación tácita de la opinión de la Junta, siendo esto incorrecto en la conciliación ya que en ésta no caben situaciones tácitas, sino expresamente aceptadas por las partes. De ahí la importancia que las partes comparezcan personalmente a la audiencia de conciliación, por ser las conocedoras del conflicto y poder en un momento determinado la parte demandada hacer una propuesta de la que tenga el conocimiento que va a cumplir y la parte actora personalmente pueda decidir sobre su aceptación o no, esto sin que implique que el trabajador este renunciando a derechos que le corresponden o que el patrón se vea afectado en sus intereses, y no pueda aplicarse que hay una aceptación tácita por la no comparecencia de una de las partes.

El artículo 507 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señala que si las partes o sólo una de ellas se inconforma con la opinión de la Junta, lo harán saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la Central que corresponda o a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 508 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, solamente establece que ante la no concurrencia de alguna de las partes a la audiencia a que se refiere nuestro poco acertado artículo 504, la Junta después de oír al que esté presente pasará a la menos acertada de nuestro artículo 505.

Artículo 510 LFT 1931.- Se procederá en los términos de la parte final del artículo 508 cuando ninguna de las partes concurra a la audiencia a que se refiere el artículo 505.

Pasemos ahora a la etapa de conciliación dentro del procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, misma que se encontraba regulada dentro del Capítulo IV denominado DE LOS

PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Artículo 511 LFT 1931.- Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unos u otra, el presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de tercero día, a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece...

Después de dos intentos conciliatorios el Estado en el artículo 511, intenta una vez más llevar a las partes a esa ya tan buscada conciliación en nuestra ley del 1931 cuando más bien ya se debió haber entrado directamente al arbitraje ya que se habían agotado dos audiencias de conciliación con anterioridad, sin embargo como se desprende del mismo el Estado sigue fiel a ese principio de tratar de conciliar a las partes.

Artículo 512 LFT 1931.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesado comparecerán ante la junta, personalmente o por medio de representante legalmente autorizado...

Habiendo ya pasado por dos intentos de conciliación, el legislador acepta que puedan ser representados el patrón y el trabajador, lo que después del tiempo transcurrido, fue en beneficio de las partes, pero en detrimento del procedimiento ya que no obligaba los obliga a asistir personalmente, trayendo como consecuencia que los representantes pudieran o no tener facultades para decidir sobre convenios, en caso de que se llegara a algún arreglo, que el patrón pudiera cumplir en dado momento.

Artículo 513 LFT 1931.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al arbitraje del conflicto, ...

Artículo 514 LFT 1931.- Si no comparece el actor a la audiencia de conciliación o resulta mal representado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, la Junta dará por reproducida la demanda inicial del expediente y el demandado expondrá su contestación .

Artículo 515 LFT 1931.- Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

Por último en estos tres artículos vemos que en el primero de ellos finalmente la Junta da por vencida sus intentos de conciliar y pasa a mejor parte del proceso. Por lo que toca al segundo de ellos es acertado en cuanto a que no cometió el mismo error, que nuestro ya comentado artículo 505, tercer párrafo, en lo que hace a que nuestro artículo 514 ya tiene al actor, demandado o su representantes que no se hayan presentado o resulten mal representados, por inconformes con todo arreglo, y no los obliga como lo hacía el artículo 505 a aceptar la 'opinión' del conciliador (arbitro).

Cabe mencionar por último, que en la ley de 1931 dentro de los conflictos de orden económico no se contempla ninguna etapa conciliatoria durante el proceso que compete a ello, esto es acertado ya que estos conflictos económicos normalmente tienen su origen en causas sociales o se ven motivados por el auge y florecimiento de las empresas productoras. En el primer caso los negocios mejoran multiplicando las ganancias, en el segundo caso los negocios se deprimen por la imposibilidad de la venta de los productos,

pero en ambos de forma tal que no depende de la voluntad ni de los trabajadores, ni de los patrones, sino de causas ajenas a ello, motivo por el cual la ley acertadamente no da cabida a la conciliación, puesto que ninguna de las partes podría proponer alguna forma en la cual la otra resarciera en todo o en parte y corrigiera el daño causado.

2.4.2 LA CONCILIACION DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Veamos ahora lo referente a la conciliación contemplada a la luz de la Ley Federal del Trabajo de 1970, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril del mismo año, advirtiéndose en la propia exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 una teoría democrática capitalista (burguesa), ya que se reproduce íntegramente lo relativo a la justicia, jurisdicción y procedimiento de esta postura. Señalado lo anterior, pasemos a ver el articulado de la ley, en cuanto a la conciliación se refiere y de nueva cuenta en primer término en cuanto a las Juntas Locales y Federales de Conciliación :

El Capítulo X de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establece:

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

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

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

Este artículo, a pesar de no encontrarse dentro del capítulo IV del Título Catorce denominado Procedimiento ante las Juntas de Conciliación, ya señala como facultad y obligación de la Junta **procurar un arreglo conciliatorio**.

El artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que serán aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones que se refieren a las Juntas Federales, desprendiéndose de esta ley que el procedimiento ante las Juntas Locales como Federales ya es el mismo.

Pasemos pues al análisis de la conciliación señalada dentro del Capítulo IV: 'Procedimiento ante las Juntas de Conciliación'.

Artículo 745 LFT 1970.- Los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 748 LFT 1970.- En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, en los casos del artículo 600, fracciones I y II, se observarán las normas siguientes:

- I. La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuar dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o al que hubiese quedado integrada la Junta Accidental. La notificación al demandado se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 688;
- II. Si el actor no concurre a la audiencia, se archivará el expediente hasta nueva promoción;
- III. La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I;
- IV. Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen conveniente;

- V. Concluida la recepción de las pruebas, el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación de Arbitraje; y
- VI. El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el Presidente de la Junta si ésta es Permanente, y en caso contrario se remitirá al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próximo.

Se aprecia y aplaude este nuevo procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación pues es acertado, ya que abrevia la tramitación en ésta etapa y suprime la 'opinión' de la Junta, así como su obligación de remitir el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, para que en esta se inicie propiamente el juicio laboral, como puede apreciarse es un procedimiento breve, rápido y que lo único que busca es ver si existe la posibilidad de que en la conciliación se llegue a un arreglo y terminar el conflicto, de no ser así, el Estado comprende y se pasa a mejor parte en un juicio.

En cuanto a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica el procedimiento para su tramitación lo señala el capítulo V, y aunque el título no lo señala el procedimiento es ante las Juntas locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, siendo el siguiente:

Artículo 751 LFT 1970.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Artículo 752 LFT 1970.- El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo

por inconforme con todo arreglo y tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurren a la audiencia...

Artículo 753 LFT 1970.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes::

- I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;
- II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El conflicto, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda, y excepciones;
- IV. ...”

Respecto al artículo 751 sólo cabe mencionar lo que ya se ha dejado asentado relativo a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En relación con el artículo 752, ordena como en su correlativo de la ley de 1931 en un intento más por convenir a las partes, celebrar una audiencia de conciliación, demanda y excepciones sin regular, hasta ahora, la representación de las partes en el procedimiento de cada una de las etapas sino hasta la ley de 1980, se percibe al demandado que de no comparecer se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, sin embargo se asegura que dentro del marco de juricidad la parte demandada tenga el tiempo suficiente para elaborar su contestación de demanda.

Por lo que hace al artículo 753, nuevamente la Junta exhorta a las partes a un convenio, escucha sus alegaciones y propone una solución justa y equitativa, desprendiéndose que no impone la aceptación de su acuerdo si las partes no concurren a dicha etapa como sucedía en la ley de 1931. Si las partes llegan a un arreglo se termina el conflicto dando al convenio aprobado por la Junta los efectos de un laudo, y si no se llega a un convenio se pasa a la etapa de demanda y excepciones. Como se puede apreciar no regula la representación de las partes como ya he hecho mención en el párrafo que antecede.

Artículo 757 LFT 1970.- La Junta que reciba un expediente de las Juntas de Conciliación, citará a las partes a una audiencia de demanda y excepciones. Son aplicables las disposiciones de los artículos 752, 753 fracciones IV a VII y 754 a 756.

Con éste artículo el legislador aclara que cuando no se inicie el procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que el expediente sea remitido de una Junta de Conciliación, se entiende celebrada dicha etapa y para cuando llegue el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo se celebrará la audiencia de demanda y excepciones.

Se hace notar que del artículo 753 se desprende que las partes pueden designar a la persona que consideren para intervenir desde la conciliación, y digo se desprende puesto que en el procedimiento laboral, inclusive desde 1931, no existían medios especiales para acreditar la personalidad e intervenir en juicio, mayores que una carta poder o la designación ante la Junta de apoderado, pero siguiendo el principio del artículo 753 que en todo momento habla de 'las partes' no establece dentro del él ni en ningún otro artículo a través de esta ley limitación alguna para la intervención de asesores, representantes, apoderados ni ninguna otra limitación, no así en la ley de 1931

que en su artículo 466 señalaba que durante el periodo de conciliación no se admitirían en las audiencias, la intervención de asesores de las partes.

Dicho lo anterior, pasemos al análisis de las reformas de 1980 respecto a la conciliación en la Ley Federal del Trabajo.

2.4.3 LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Resumiremos a grandes rasgos lo que es importante de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo de 1980.

A partir de la Vigésima Sexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza en 1949, se reconoció la preponderancia absoluta que desde sus orígenes ha tenido el sistema de conciliación para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes su situación económica o sus derechos adquiridos en virtud del contrato o de la ley, así como que dicho sistema da como resultado el acuerdo entre las partes y rehacer la voluntad de las mismas.

Si vemos el sistema conciliatorio, en su naturaleza se advierten los diversos sistemas y procedimientos usados que se asemejan al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse dado que es una función administrativa del Estado realizada por un órgano jurisdiccional.

Nuestro legislador, al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 constitucional fracción XX del apartado "A", pone de manifiesto la reglamentación de la conciliación hecha en la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 123 Constitucional.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

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

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

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

Vemos pues, la preponderancia que la conciliación tiene sobre el sistema de conciliación para obtener una mejor solución de los conflictos obrero patronales.

La ley que analizamos trata entre otros los siguientes temas: la competencia y facultades de la Junta para intervenir en la conciliación, así como la obligación de la comparecencia personal de las partes sin intervención de asesores o abogados, la obligación de celebrarse la etapa conciliatoria aún cuando fracase, el procedimiento para el desahogo de la conciliación, entre otros.

En reforma substancial que se hiciera respecto del procedimiento a la Ley Federal del Trabajo en 1980, vemos que se establece con el fin de continuar con la idea de una justicia pronta y expedita, y se hace una modificación a la audiencia que se encontraba integrada por la conciliación y el capítulo de demanda y excepciones, regulándose con un añadido que sería el capítulo de ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose con él respeto a la conciliación como previa a la instauración de la litis.

Artículo 873 LFT 1980.- El Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia...

En relación a esta etapa de la conciliación, al hacer un poco de historia vemos que en la Ley de 1931, estaba reglamentada con la mayoría de sus características, inclusive el ser previa a la instauración de la litis, con el único error de que su aplicación fue deficiente derivado de la falta de sanción de la norma misma, aunado a la inexperiencia de los propios funcionarios de las Juntas al no saber los beneficios y **no buscar aplicar la conciliación como solución en todos sus asuntos**, provocándose así que cayeran en letra muerta dichas normas de conciliación.

En cambio las reformas hechas en 1970, ya no cubrieron todos los requisitos, por ejemplo, ya no se requería la presencia de las partes sin abogados ni asesores y debido a que no se había notado en la práctica legal ningún adelanto o beneficio de la conciliación en relación a los problemas obrero patronales, en la década de los setentas los problemas fueron aumentando tanto en forma cuantitativa como cualitativa, lo que hizo que el Estado se viera forzado a intervenir en forma directa ejerciendo la función

conciliatoria por conducto de distintos órganos como lo eran las Procuradurías Local y Federal de la Defensa del Trabajo, la Dirección de Conciliación y hasta el propio Secretario del Trabajo y Previsión Social, obteniéndose excelentes resultados tanto en forma individual como en asuntos colectivos, lográndose una enorme disminución del índice de intranquilidad en la clase trabajadora, recuperándose con esto la importancia que para el Estado reviste la conciliación, viniendo la reacción esperada por el legislador quien vio la importancia y necesidad de normar la conciliación dentro del procedimiento laboral expresándolo en la exposición de motivos a las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo de 1980 y que a la letra señalan:

La iniciativa destacaba a la conciliación como: " un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto, cuando la conciliación no es posible, el procedimiento que se propone, y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización. La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también se sitúa ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponda ".²⁰

²⁰ Cfr. Cámara de Diputados, Exposición de Motivos. Carpeta número 318, México. Diario de Debates. 12 de agosto de 1979. p. 133

Este extracto de la exposición de motivos nos es igualmente útil a nuestro siguiente punto de análisis, ya que si lo analizamos, el legislador tenía perfectamente clara la importancia de la conciliación, también la distinción rotunda entre ésta y la etapa de demanda y excepciones, hecho que se visualiza en la siguiente manifestación : "cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se propone ... permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazos razonables.

Esto sin duda, no es motivo para que al unir la idea del desahogo de la conciliación con la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en una sola audiencia, junto con la importancia que se recalca a la etapa conciliatoria, se crea que se trata de etapas con características idénticas, y menos aún que las características de la conciliación van a imperar en un procedimiento judicial.

Sin embargo, la interpretación o desvío de la intención de la norma ha sido dada por los Tribunales ya que la si bien la ley no es clara, si es correcta, ya que hace esta distinción en su artículo 875.

Artículo 875 LFT 1980.- La Audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De Ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

En la etapa conciliatoria, aún cuando no se da pauta de la forma de llevarse a cabo la conciliación, como lo hacía la Ley Federal del Trabajo de 1931, en las reformas de 1980 si se estableció el contenido que debía desarrollarse en esta etapa de la siguiente manera:

Artículo 876 LFT 1980.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De éste artículo 876, se desprende la problemática que hemos venido planteando en nuestro estudio, entre otros los siguientes aspectos:

1.- El de que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

Encontramos que esta regla se encontraba regulada desde la ley de 1931 en su artículo 466, al respecto se dijo en la exposición de motivos a las reformas de la Ley Federal del Trabajo de 1980 que:

“ Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aún cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta. Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo “. ²¹

Debemos distinguir la importancia de requerir que sean las partes, es decir, actor y demandado, las que intervengan en la conciliación, pero no se concibe que sea sin la asistencia de sus representantes o abogados respectivos además de que es contrario a la realidad ya que es inconstitucional que le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en el periodo conciliatorio, siendo una medida contraria a los intereses de los trabajadores. Siendo la conciliación una etapa obligatoria dentro del procedimiento laboral, opino que se debe reformar la fracción I del artículo 876

²¹ Cfr. Cámara de Diputados, Exposición de Motivos. Carpeta número 318, México, Diario de Debates. 12 de agosto de 1979. p. 170

de la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto que las partes no deben acudir a dicha etapa sin abogados o asesores, también lo es que debe quedar vigente la exigencia de la presencia personal de las partes por los motivos expuestos que son el tener conocimiento del problema y tener la oportunidad de tomar decisiones que puedan llegar a la solución del conflicto.

También debemos distinguir la importancia de la presencia de las partes que intervengan en la conciliación, con el hecho de que es característica del procedimiento laboral la oralidad de la forma en éste, oralidad que consiste en la comparecencia personal de las partes en las audiencias (no mediante escritos, para hacer valer sus derechos); no así la presencia personal de las partes en la conciliación que es para el efecto de que se actúe espontáneamente y no existan más intereses que los de las partes en conflicto.

Insisto en que **no hay que confundir la presencia personal de las partes en la conciliación con la presencia personal en el litigio**, ya que se vinieron usando los mismos términos y de ahí que en la práctica surgieran errores de interpretación, prueba de estos equívocos en el uso de los vocablos es la tesis jurisprudencial que se transcribe:

“AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. COMPARECENCIA PERSONAL. Los artículos 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, establecen el desarrollo de las distintas etapas de la audiencia en el juicio laboral, esto es, la de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, respectivamente. En el primero de estos artículos, en su fracción I, se señala que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y ello se entiende en virtud de que son ellos los directamente implicados en la controversia, o sea, con conocimiento

exacto de los hechos en cuestión, y por lo mismo, las personas idóneas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación, lo cual no ocurriría si éstos acudiesen a esta etapa a través de sus asesores o apoderados, pues no son ellos los que propiamente pueden representar el interés personal tanto del patrono, como del trabajador, en el avenimiento exhortado por la autoridad laboral. Sin embargo, la exigencia legal para acudir personal y directamente no subsiste para las posteriores etapas, no obstante que el citado artículo 876, en su fracción VI, establezca que si las partes no concurren a la conciliación, la consecuencia será que se les tenga por conformes con todo arreglo, y que deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones; lo anterior es así, puesto que el resto de las disposiciones legales que se señalaron, no establecen que a las siguientes etapas deben acudir las partes sin abogados patronos, asesores o apoderados, sino sólo personalmente, lo cual se puede hacer por medio de apoderado legal, a fin de que se cumpla con la formalidad procesal que consiste en la oralidad, es decir, lo que no se admite es la comparecencia por escrito, sino personal, ya sea por sí o a través de apoderado, en virtud del principio de oralidad que revisten los procedimientos laborales".²²

En la práctica, esto ha traído muchos problemas, chocando con doctrinas, costumbre, jurisprudencia e infinidad de preceptos legales, llegando a desvirtuar a la conciliación, convirtiéndola en un hecho de coacción, para terminar con un juicio más, por parte del Tribunal Laboral.

Este enlace y confusión a que nos hemos venido refiriendo existe entre esta fracción I del artículo 876 de la actual Ley Federal del Trabajo y la fracción VI del mismo artículo y que a continuación se transcribe:

²² Vid. C.D. IUS 9 Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Tomo: XII- Septiembre, p. 183

Artículo 876 LFT 1980.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

Fracción 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.

Este precepto esta obligando al patrón y trabajador sin asesores ni abogados, a comparecer a la conciliación y de no comparecer se les tendrá por inconformes con todo arreglo debiéndose presentar a la etapa de demanda y excepciones en donde su comparecencia personal que señala la fracción VI del artículo 876, se refiere a la oralidad del procedimiento y ya no se aplican los principios de la conciliación, ni hay razón para hacerlo, ni mucho menos lo podemos analizar como si se tratara de una sanción al no dejar comparecer al representante o apoderado al período de demanda y excepciones, por el hecho de que el demandado (patrón), no haya comparecido personalmente a la conciliación, pues sería una flagrante violación a la garantía de audiencia, al no respetarse las formalidades esenciales del procedimiento de ser oído y vencido en el juicio, o sea respetar la idea implícita en los preceptos constitucionales de que toda persona tiene derecho a defenderse a través de un procedimiento a efecto de ser escuchado y así satisfacer las formalidades de un procedimiento y este sea considerado constitucionalmente garantizado.

Además de que permite a las partes no asistir personalmente a la conciliación, pues de las siguientes jurisprudencias se acentúa que jurídicamente el periodo de arbitraje se inicia con la etapa de demanda y excepciones, etapa en la cual las partes pueden ser representadas como a continuación se señala:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA. Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al periodo conciliatorio, sin abogados patronos asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que se inicia, propiamente, el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por lo tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o por contestada ésta en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes".²³

" LITIS FIJACION DE LA. No es sino hasta la audiencia de Demanda y Excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda

²³ Vid. C.D. IUS 9. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Cuarta Sala. Tesis: 4ª. /J.10 Tomo: IV. Primera Parte. Jurisprudencia 207987, p. 330

fijada la litis, significando la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral".²⁴

Desde mi punto de vista, esta fracción VI, es una violación a la garantía de audiencia, al no respetarse las formalidades esenciales del procedimiento de ser oído y vencido en el juicio y de acuerdo a lo que establecen las jurisprudencias antes descritas.

En cuanto a la oralidad del procedimiento es necesario hacer énfasis en la estructura del *artículo 713* de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido se relaciona en estas dos fracciones I y VI del artículo 876 que se acaba de analizar.

Artículo 713 LFT 1980.- En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

Este artículo es muy claro al señalar que en las audiencias cuando por disposición de la ley se requiera la presencia física de las partes, éstas deberán estar presentes, a contrario sensu, si la disponibilidad de la ley es que puedan comparecer sus representantes, lo podrán hacer con el cumplimiento de los requisitos que al efecto señale la misma ley.

El siguiente análisis es para el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo: El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su

²⁴ Vid. C.D. IUS 9. Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época. Cuarta Sala. Tesis 292. Volumen: Tomo V, Parte SCJN, Jurisprudencia 393185. p. 191

presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I. Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
- II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y
- III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

De la interpretación de éste artículo se observa que en los casos en que la presencia de determinadas personas sea indispensable, el artículo 731 de la Ley de la Materia es muy claro al señalar los medios de apremio que se pueden hacer valer para asegurar el cumplimiento de las resoluciones de la autoridad y que aunque no se encuentre dentro de lo relativo a la audiencia de conciliación se puede aplicar al caso concreto, en virtud de la interpretación de la ley.

Ahora bien, de estas observaciones se hace notar que en las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 afluye que no se reguló la sanción a las partes por incumplir con la citación a la audiencia de conciliación, por lo que en análisis posterior se destacaran las consideraciones para regular esta situación.

Lo que hemos venido señalado son los cambios sustanciales que se observaron en la Ley Federal del Trabajo de 1980 por cuanto hace a la audiencia de conciliación, por lo que a continuación pasaremos al siguiente capítulo en donde entraremos al estudio de la figura de la conciliación en las autoridades del trabajo. Dichas autoridades regulan la conciliación como medio de solución a los conflictos laborales, por lo que, destacaremos antecedentes, como se desarrolla la conciliación en cada una de ellas y su importancia dentro de las mismas.

CAPITULO TERCERO

AUTORIDADES ENCARGADAS DE DESEMPEÑAR LA CONCILIACIÓN LABORAL COMO ÓRGANOS COLEGIADOS.

3.1 LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

Estamos de acuerdo con quienes piensan que el Derecho del Trabajo tiene como fin principal corregir las injustas desigualdades que el fenómeno capitalista provoca en todos los órdenes de la vida social en perjuicio de los económicamente débiles y en particular de los trabajadores, por lo que un país como el nuestro, debe propiciar los medios de defensa que se requieren para alcanzar la justicia social, manteniéndose dichos medios, operativos y eficaces. Tal es el caso de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tanto Federal como Local, institución que a través del tiempo ha venido a significar el instrumento más idóneo de defensa social de los trabajadores, frente a las desigualdades derivadas de su pobreza o ignorancia.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano; es prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo, cuyo servicio, repetimos, es una de las formas de lograr la justicia social, esencia y finalidad de nuestro derecho laboral.

La competencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene como fundamento la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, misma que establece por excepción y en forma limitativa la competencia de las autoridades federales del trabajo. Conforme a dicho precepto constitucional, la aplicación de las normas de trabajo, en principio, corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, el conocimiento de los asuntos relacionados con las materias que en forma específica en el citado precepto constitucional se señalan. Tales reglas de competencia, sirven para delimitar la que corresponde tanto a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, como a las procuradurías que funcionan o deben funcionar en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal. De esta suerte, todas las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de las leyes de trabajo en las empresas o industrias que se especifican en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, quedan reservadas para el conocimiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, pudiendo intervenir en todos los demás conflictos las Procuradurías Locales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se instituye como autoridad, por primera vez, en la Ley Federal del Trabajo de 1931; considerándola dicha ley como tal, en el Capítulo VIII del Título Octavo, determinándose sus funciones, objetivos y finalidades, en los artículos del 407 al 413. Considero de importancia, en virtud de ser poco conocido, hacer referencia al texto de un proyecto de ley, reglamentaria del artículo 123 constitucional, formulado por Don Venustiano Carranza enviándolo al Congreso de la Unión. Dicho proyecto fue publicado en la Revista Mexicana del Trabajo, editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el mes de marzo de 1965, y en él, creemos encontrar algunos antecedentes de la institución que nos ocupa, de acuerdo con las funciones que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931 le fueron

asignadas, ya que analizando el texto de dicho proyecto, se encuentran disposiciones relativas a la integración, facultades y funciones de las Juntas Centrales y de las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje que sin duda son el antecedente más directo de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y también un remoto antecedente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pues algunas de las funciones que más tarde fueron atribuidas a ésta, tanto por la Ley Federal del Trabajo promulgada en el año de 1931, como en las diversas reformas que ha tenido la misma, se identifican aún cuando no en forma plena, con las que estaban encomendadas en el proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional al que se viene haciendo referencia. Así por ejemplo, en el artículo 63 del citado proyecto, se establecía como una de las funciones de dicha autoridad, *la de intervenir como conciliadora para solucionar las desavenencias que se suscitaren entre patronos y trabajadores, con motivo de sus respectivos contratos o de la interpretación y aplicación de algún precepto legal*, así como servir de árbitros en las mismas desavenencias en caso de que no se arreglasen amigablemente. Estas mismas funciones las encontramos más tarde como propias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en cuyo reglamento se dispone que son facultades de dicha institución, entre otras, intervenir, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas.

El objeto y competencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es cuidar que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de la ley, para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes y dispone que en el desempeño de sus funciones, podría proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias o conflictos.

3.1.1 LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que estuvo vigente a partir del 12 de septiembre de 1933 al 2 de junio de 1975, disponía que: " la Procuraduría COMO AMIGABLE COMPONEDORA, estaba facultada para avenir a las partes, librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparecieran ante la misma; que presentes las partes, el Jefe de la Sección de Quejas y Conciliación, atendiendo los razonamientos que aquellas expusieran, podría proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos y que en caso de que la proposición conciliatoria fuera aceptada por los interesados, bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprobaran, se daría por concluido el asunto".²⁵

En el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en vigor a partir del 3 de junio de 1975, se establecen como facultades de la misma, entre otras, "resolver las consultas jurídicas de los trabajadores y sus sindicatos; prevenir y denunciar la violación de las normas laborales para hacer respetar el derecho de los trabajadores; denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral, para que aquellos procedan con arreglo a derecho; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos. Se establece también en este reglamento que al Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas, corresponderá intervenir en las conciliaciones de los trabajadores y sus sindicatos, y a los Procuradores, proponer a las partes interesadas soluciones

²⁵ Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Dirección General de Trabajo y Previsión Social. Segunda edición, Corporación Mexicana de Impresión, S.A. de C.V., México, 1984, p. 12

amistosas o conciliatorias para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de juntas de avenimiento o conciliación, en las cuales se pueda concluir el asunto".²⁶

No podemos negar que el espíritu y filosofía del Legislador al instituir la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, son los mismos que inspiraron al Constituyente de 1917, por ello al promulgarse la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, a partir de agosto de 1931, el proyecto tantas veces mencionado sufrió modificaciones, reglamentándose con mayor amplitud y técnica jurídica lo correspondiente a las autoridades del trabajo y servicios sociales, delimitando los objetos, finalidades y organización de cada una de éstas, entre las cuales se incluyó a la Procuraduría de la Defensa del trabajo, no obstante que la misma no fue considerada en el artículo 123 Constitucional. Esto último, a nuestro juicio, se explica si se atiende por un momento a la exposición de motivos del multicitado proyecto, en el que se afirma que: **" la aspiración es que nunca se dicten resoluciones sin antes haber procurado la conciliación, considerando que un arreglo se cumple con mejor voluntad y más fácilmente que una resolución forzosa, porque la idea general de la Ley consiste en que los intereses de los patrones y de los trabajadores sean armonizados sin menoscabar ni forzar la libertad de unos y otros"**.²⁷

El Legislador de 1931, modificó el proyecto de que se ha venido hablando, en beneficio del interés público que significa la protección de la clase trabajadora y estableció la procuraduría de la Defensa del Trabajo como uno de los medios para lograr tal objetivo.

En cuanto a la organización y funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo se hace necesario recurrir a los reglamentos respectivos,

²⁶ Idem, pp. 12-13

²⁷ Ibidem, p. 15

los que de paso sea dicho, son poco conocidos y, considerando que conforme a la Ley, deben funcionar Procuradurías de la Defensa del Trabajo, tanto en el orden federal como en el local, esto trae como resultado que deban existir tantas Procuradurías como Estados son, además de la Federal, sin embargo, aclaro, sólo haremos referencia a los Reglamentos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y del Distrito Federal.

El primer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo se publicó en el Diario Oficial el 11 de septiembre de 1933 cuyas disposiciones estuvieron vigentes por espacio de cuarenta y dos años y en el cual se establecía por objeto el representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo solicitaran, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se suscitaran entre ellos y sus patrones con motivo del trabajo; interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que fueran procedentes para la defensa del trabajador y cuidar que la justicia administrada por los tribunales del trabajo fuera pronta y expedita. Se integraba por un Procurador General, un Procurador Substituto del Procurador General; los Procuradores Auxiliares que el funcionamiento de la oficina requiriera, los Procuradores Auxiliares Foráneos, un Perito Médico, dos Médicos Auxiliares y los Médicos Inspectores además del personal de empleados que autorizara anualmente el presupuesto de egresos. El Procurador General del Trabajo dependía directamente del Jefe del entonces Departamento del Trabajo.

Como amigable componedora, estaba facultada par avenir a las partes, proponiendo soluciones amistosas, las cuales, de ser aceptadas darían por concluido el conflicto. De no lograrse el avenimiento de las partes, el caso se turnaba al Procurador Auxiliar correspondiente, a efecto de que se entablara la demanda ante los Tribunales del Trabajo.

Conforme al reglamento publicado el 2 de junio de 1975 la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía en sus funciones de carácter técnico, ya que en lo administrativo sigue dependiendo de la citada Secretaría. En el reglamento vigente se sigue conservando la facultad de PROPONER A LAS PARTES INTERESADAS SOLUCIONES AMISTOSAS PARA EL ARREGLO DE SUS CONFLICTOS.

3.1.2 LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

En cuanto al Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, éste data del año de 1945, en términos generales su contenido no varía en esencia, respecto de los que han regido en la procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, pero dentro de su diferencias, expresamente se dispone que el Procurador del Trabajo dependerá del Jefe del Departamento del Distrito Federal ahora Jefe de Gobierno del Distrito Federal, por conducto del Director del Trabajo y Previsión Social de la misma dependencia.

Como función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, está la de proponer a las partes interesadas SOLUCIONES CONCILIATORIAS para el arreglo de sus conflictos, siendo obligatorio para los interesados ratificar sus acuerdos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando por la naturaleza del convenio quedan prestaciones pendientes de cumplimentar.

Finalmente concluiremos señalando que la actividad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se desarrolla fundamentalmente en dos áreas: LA CONCILIATORIA Y LA CONTENCIOSA.

LA CONCILIATORIA.- En efecto, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en su ámbito local o federal, debe ante todo, *proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos* y sólo en el caso de no llegarse a tales soluciones debe proceder a interponer juicio, representando o asesorando a los trabajadores o a sus sindicatos *siempre que lo soliciten*.

Inicialmente, puede afirmarse que es esa la función que desempeña la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, con la salvedad de que, el acuerdo a que lleguen las partes, requiere, para adquirir el carácter de una sentencia con efectos de ejecución, su ratificación ante la autoridad jurisdiccional, o sea, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a virtud de lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo notar la siguiente aclaración al respecto.

Es cierto que en el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se establece que los arreglos a que lleguen las partes en sus conflictos deberán hacerse constar en actas autorizadas, y que las mismas tendrán valor probatorio pleno. Tal disposición, en nuestro concepto, no debe entenderse en el sentido de que los convenios contenidos en dichas actas tienen, por si mismo fuerza ejecutiva, sino tan sólo que es incontrovertible lo en ellas asentado. Ello es así en razón a lo dispuesto en el citado artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, si el convenio no ha sido ratificado ante la Junta y aprobado por ésta, no puede solicitarse su ejecución ante dicha autoridad y mucho menos ante la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo, quien carece de facultades para ello, aún cuando ante la misma se haya celebrado.

En consecuencia, la función conciliatoria que lleva a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es de carácter puramente administrativo y la

conciliación que lleva a cabo la Junta de Conciliación y Arbitraje es una función de carácter obligatorio dentro del procedimiento y el convenio a que lleguen las partes, pone fin al conflicto en forma definitiva y produce todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, y, por consiguiente, puede solicitarse su ejecución sin más trámites.

Podemos concluir afirmando que la función de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo proponiendo soluciones amistosas a las partes en conflicto, constituye una función conciliatoria de carácter administrativo y que las características generales de tal función son:

- a) Se requiere la solicitud del Trabajador o sindicato.
- b) Es gratuita.
- c) Tiende a solucionar un conflicto.
- d) Tiende a evitar un juicio.
- e) La solución es adoptada por las partes y no puede ser impuesta por la Procuraduría.
- f) Debe constar en actas que tienen pleno valor probatorio.
- g) Las soluciones adoptadas carecen de fuerza ejecutiva.
- h) Las soluciones o convenios a que lleguen las partes, deben ser ratificadas ante la autoridad jurisdiccional, y de ser aprobadas por ésta, adquieren las características de un laudo.

LA CONTENCIOSA.- Esta actividad de la Procuraduría, sólo procederá si el trabajador o el sindicato *SE LO SOLICITAN*, de decir, no es de oficio y se debe estar a lo dispuesto por el artículo 530 fracción I de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente:

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

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

Ahora bien, no basta la simple solicitud por parte del trabajador o del sindicato, para que la Procuraduría pueda actuar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como representante del solicitante; tampoco basta que el Procurador General y los Procuradores Auxiliares acrediten tener su personalidad de tales ante dichas Juntas, sino que, se hace necesario, además, que se cumplan las formalidades que en materia de personalidad se establecen en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, que es requisito indispensable que el trabajador o el sindicato otorguen poder expreso a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para que ésta pueda actuar como su representante dentro del juicio. Asimismo, a los procuradores les alcanza el deber del secreto profesional y además quedan sujetos a las responsabilidades y sanciones establecidas en la Ley y en los Reglamentos, las que no son puramente aquellas en que pueden incurrir un mandatario judicial particular, por lo que, se concluye que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad administrativa del trabajo, prestadora de servicios sociales e instrumento de justicia del Estado, en beneficio de los trabajadores.

3.2 LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la dependencia de la Administración Pública Federal depositaria del régimen administrativo de la justicia del trabajo y del espíritu de nuestro tiempo en el campo de las relaciones obrero-patronales del país. En la administración pública del trabajo el más antiguo antecedente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encuentra en la creación de una oficina que dependió del Ministerio de Fomento

con el carácter de Departamento adjunto encargado de reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República, además de servir de intermediaria en todos los contratos que fuesen celebrados entre "braceros y empresarios " cuando los interesados lo solicitaren. Tuvo entre otras funciones el transporte de los obreros de los centros de población a los centros de trabajo, así como procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre trabajadores y patrones, sirviendo de árbitro en sus diferencias, siempre que los interesados lo solicitaren. Los datos e información sobre el trabajo se darían a conocer periódicamente en una publicación especializada.

Al crearse en el mes de diciembre de 1917 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la dependencia administrativa autónoma que se encargó de todos los aspectos laborales amplió las atribuciones que originalmente le habían sido dadas al Departamento de Trabajo del Ministerio de Fomento, distribuyendo sus actividades en las siguientes oficinas: de la industria minera; de industrias varias; de profesiones diversas; de investigación e informes sociales; de inspección, de agregados obreros en el extranjero y de colocación de trabajadores.

Promulgada la primera Ley Federal del Trabajo, en agosto de 1931, el General Abelardo L. Rodríguez, presidente de la República, por decreto de fecha 30 de noviembre de 1932 estableció un Departamento Autónomo del Trabajo, al que se le otorgaron las siguientes funciones: a) el registro y las relaciones administrativas con las organizaciones de trabajadores de resistencia y los diversos sectores patronales; b) el estudio, iniciativa y aplicación de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos; c) la vigilancia y cumplimiento de los contratos de trabajo, individuales y colectivos, con muy tenue intervención estatal pues sus funciones eran más bien de tipo formativo e instrumental que impositivo de condiciones de trabajo o de dirección política; d) la inspección del trabajo en todos sus aspectos; e) los seguros sociales establecidos por la

Constitución de 1917 pero aún no organizados entonces; f) la representación de nuestro país en congresos y reuniones internacionales del trabajo, ya que para esa fecha formaba parte de la Organización Internacional del Trabajo; **g) la conciliación y prevención de los conflictos laborales**; h) la organización y funcionamiento de las comisiones mixtas que fuesen formadas en los diversos centros de trabajo; i) la investigación e información sociales en materia de previsión, de higiene, de seguridad, y de medicina del trabajo; sus análisis debían ser publicados, siendo así como surgió la primera Revista del Trabajo de carácter oficial, y j) la creación de las primeras Bolsas de Trabajo encargadas de atender los problemas de empleo y desocupación de los trabajadores.

En la administración del general Manuel Ávila Camacho el Departamento Autónomo del Trabajo pasó a ser Secretaria del Trabajo y Previsión social, encargándose de una de las funciones más importantes de la vida contemporánea, ya que a esta dependencia le ha correspondido velar por el cumplimiento del derecho para hacer justicia al factor trabajo sin dañar al capital, tal y como reza el pronunciamiento de los destacados autores de la materia. Toda autoridad del trabajo, para el doctor De la Cueva, " debe tener como función fundamental: a) crear el derecho, por excepción, cuando participe en actividades concretas derivadas de la relación de trabajo o cuando funja como árbitro nombrado por trabajadores y patrones; b) la inspección y vigilancia de algunas actividades educativas o de higiene y seguridad de los trabajadores, con auxilio de las Secretarías de Educación Pública y Salud; c) la prevención de los conflictos colectivos; d) el desarrollo de la previsión social, y e) la defensa de los derechos de los trabajadores, función que a su manera de pensar, exige de las autoridades laborales entender las necesidades de los trabajadores y el firme propósito de procurar el bienestar colectivo, cimiento de la vida social.

Función que engloba a todas las anteriores, lo es la destinada a impulsar la justicia del trabajo, a fin de que ésta sea rápida y eficiente”.²⁸

Específicamente, las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como autoridad del trabajo, están señaladas en el artículo II de la Ley de Secretarías de Estado y pueden resumirse en tres términos: estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación de trabajo. El primer término comprende el estudio de todos los problemas de trabajo, necesidades de los trabajadores, condiciones de las empresas, estadísticas de accidentes de trabajo, etc. La preparación de contratos-ley en convenciones obrero-patronales y los convenios celebrados por trabajadores y patronos en conflictos concretos son numerosos. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta función conciliatoria en ocasión de conflictos colectivos, ha devenido una especie de segunda instancia para los negocios que se plantean ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, a veces, tramita directamente los asuntos, aun antes de que se presenten ante la Junta; finalmente la Secretaría del Trabajo y previsión Social funge como árbitro nombrado por trabajadores y patronos.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal destina a la Secretaría del Trabajo y Previsión social el despacho de los siguientes asuntos que pueden quedar incluidos en los siguientes grupos:

1º. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, el capital y el trabajo, como tradicionalmente han sido considerados, con ajuste a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los reglamentos que de ella deriven. En consecuencia le corresponde vigilar la observancia y aplicación de dichas disposiciones , así como establecer

²⁸ ADAME GODDARD, Jorge. Armando Alquidira López y otros. "Diccionario Jurídico Sobre Seguridad Social". Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1994, p. 397.

la política de la administración pública federal e intervenir en los asuntos relacionados con dicha política, sin que su intervención lesione los intereses particulares de los trabajadores y patrones.

2°. Coordinar la formulación y la promulgación de los contratos-ley y promover tanto en relación con éstas contrataciones colectivas como las inherentes al trabajo industrial, el incremento de la productividad. Ello trae como función aleatoria de la autoridad del trabajo la promoción de la capacitación y el adiestramiento, mediante investigaciones en el campo del empleo y la prestación de servicios de asesoría y capacitación que requieran los sectores productivos del país. Como complemento, le corresponde a su vez establecer y dirigir el Servicio Nacional del Empleo, vigilar su funcionamiento y la actividad que desarrollen con tal objeto las agencias públicas o privadas de colocación.

3°. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal, y revisar su ajuste a las leyes. Registrar asimismo las Sociedades Cooperativas que se organicen, al igual que las demás formas de asociación para el trabajo (sociedades de interés colectivo, empresas de los trabajadores, etc.), resolver las consultas que se hagan por sus dirigentes, tanto para su constitución como para su funcionamiento, comercialización o liquidación, en su caso. Esta actividad última la coordinará con las dependencias competentes.

4°. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento. Coordinar los servicios de seguridad social.

5°. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y llevar las estadísticas correspondientes a la materia del trabajo.

6°. Participar en los congresos internacionales del trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Complementaria a esta función es la de organizar y patrocinar exposiciones que sean de importancia internacional, así como el fomento de museos de trabajo y previsión social en el país, como parte del fomento a la cultura y recreación de los trabajadores y sus familias.

7°. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y sus respectivas juntas especiales. Y como actividad conciliatoria independiente y de carácter administrativo, regular la integración de comisiones obrero-patronales de jurisdicción federal para coordinar en los mejores términos posibles las relaciones de trabajo. Presidir las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos, de Reparto de Utilidades y de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores.

Es de apreciarse que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desempeña una función laudable, ya que como ha quedado mencionado resuelve numerosos conflictos laborales por medio de la conciliación, siendo ésta, materia de nuestro estudio, y a la cual debe dársele un mayor interés y dedicación en los Tribunales del Trabajo.

3.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN.

Las Juntas de Conciliación son una instancia conciliatoria potestativa, ya que tanto trabajadores como patrones pueden acudir directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación, pueden ser Federales o Locales, en ambas se ejerce una función meramente conciliatoria elevándose a la categoría de Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por

objeto el cobro de prestaciones cuyo monto exceda del importe de tres meses de salario.

Tanto las Juntas Federales como las Juntas Locales de Conciliación tienen su origen en el artículo 123 constitucional fracción XX del Apartado "A", que creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje y con el fin de favorecer a los trabajadores para que presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, se establecieron las de Conciliación respectivamente. El artículo 591 de la Ley Laboral amplía la función de las Juntas Federales de Conciliación, facultándolas para resolver jurisdiccionalmente los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salarios, esto es, cuando se trate de conflictos de pequeña monta. El artículo 601 del mismo ordenamiento faculta de igual manera a la Junta Local de Conciliación.

Ahora bien, las Juntas de Conciliación pueden ser: Permanentes y Accidentales: en donde las Juntas Permanentes funcionan en los lugares que se estima convenientes y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión social, además no funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionarán las Juntas Accidentales. Asimismo no funcionarán las Juntas de Conciliación en los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A manera de antecedente, las Juntas de mera Conciliación, en materia federal ya no existen y las locales existen en el número que permite el presupuesto de cada entidad.

La instancia conciliatoria de las Juntas Federales y Locales de Conciliación debe tramitarse de acuerdo a las facultades y obligaciones que señala la ley siendo entre otras las siguientes:

a).- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y,

b).- Recibir las pruebas que los trabajadores y patronos estimen convenientes rendir ante ellas en relación a las acciones y excepciones que pretendan hacer valer en un término que no podrá exceder de diez días.

Esto, nos hace ver las importancia que tiene las Juntas de Conciliación en cuanto a su función conciliatoria y el objeto de terminar un conflicto mediante dicha figura y no llegar a tramitarlo ante una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, una vez terminado el procedimiento de Conciliación las partes deberán señalar domicilio para recibir notificaciones en el lugar de residencia de la Junta Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje a la que deba remitirse el expediente (esto cuando se trate de prestaciones que excedan el importe de tres meses de salario), de no ser así la totalidad de las subsecuentes notificaciones se harán en el boletín o estrados de la Junta correspondiente. Si los conflictos tienen por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario se estará a lo dispuesto a los procedimientos especiales que señala la ley laboral y que consiste en la presentación del escrito de demanda y pruebas a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y resolución, audiencia a la que citaran al demandado con diez días de anticipación y de no concurrir se darán por admitidas la peticiones de la parte actora que no sean contrarias a la ley en

primer término, resaltando nuevamente la importancia de la conciliación, la Junta procurará avenir a las partes, de no ser así cada parte expondrá lo que juzgue conveniente y ofrecerá y rendirá las pruebas admitidas para después la Junta oír los alegatos y dictar resolución.

En otro supuesto de no existir Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones pueden ocurrir ante la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión social o ante la Autoridad Municipal según el caso, para que se integre la Junta de Conciliación Accidental de la siguiente manera: las autoridades señaladas prevendrán a trabajadores y patrones para que en un término de veinticuatro horas designen sus representantes y si no lo hacen los designaran las autoridades mencionadas y les darán a conocer el nombre del representante del Gobierno que presidirá la Junta.

Ahora bien dada la importancia de la conciliación, es importante señalar que la persona encargada de avenir a las partes y lograr que con la conciliación se termine un conflicto con el cual no tenga que llegarse al arbitraje para resolverlo, sea una persona preparada y con cualidades personales, lo cual se analizará y se harán las propuestas respectivas en el capítulo correspondiente, por lo que a continuación toca el turno al estudio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.4. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

El término de Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue incluido en nuestra legislación en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, no obstante que en el Diario de Debates de la Constitución de 1917 consta que los constituyentes emplearon varios términos y así hablaron de los Tribunales del Trabajo, de Arbitradores, de Juntas de Avenencia y otras más.

Con anterioridad a la promulgación de la Constitución de 1917, existía una cantidad considerable de proyectos y leyes que hacían alusión a la materia obrero-patronal, pero carecían de uniformidad porque la facultad de legislar y aplicar reglas relativas al trabajo correspondía a cada uno de los Estados de la República, a excepción del Distrito Federal, en donde el Congreso de la Unión era el facultado para legislar y el entonces Departamento del Trabajo era el facultado para aplicar dichas leyes.

“Las leyes estatales, inspiradas en doctrinas extranjeras, sirvieron de pauta al legislador para que plasmara dentro del Artículo 123 Constitucional, los organismos encargados de conocer los conflictos entre trabajadores y patrones que hoy conocemos como Juntas de Conciliación y Arbitraje; entre otras, podemos citar la Ley de Accidentes y Enfermedades Profesionales del Estado de México de 1904, y la Ley de Accidentes de Trabajo del Estado de Nuevo León en 1906, quienes desde entonces abordaron el problema del establecimiento de autoridades Especiales, encargadas de la aplicación de estas leyes”.²⁹

En el año de 1914, es donde encontramos los primeros intentos para establecer tribunales de trabajo, específicamente en las leyes del 7 de octubre de 1914, promulgadas por el General Manuel Aguirre Berlanga, en el Estado de Jalisco, y la Ley del mismo año, promulgada el 19 de octubre por el General Cándido Aguilar, para el Estado de Veracruz. La primera de ellas estableció las Juntas Municipales, para resolver los conflictos entre trabajadores y patrones; tres juntas deberían existir en cada municipio; una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las demás industrias. La segunda de las leyes, preveía la creación de las llamadas Juntas de Administración Civil que eran las encargadas de oír las quejas de obreros y patrones en Veracruz, dirimiendo las

²⁹ MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Galería de Temas Jurídicos. “Tópicos Laborales”. Litografía y Terminados El Pliego, México, 1995, p. 22

diferencias que entre ellos se suscitaban. Estas Juntas de Administración Civil sustituían a las autoridades municipales de esa época y su actividad era una novedad en materia política y en la Administración Pública.

Una de las Leyes que más contribuyó a la conceptualización de las Juntas, de acuerdo con el constituyente, fue la ley promulgada en 1915, por el General Salvador Alvarado en Mérida, Yucatán. La citada ley, creaba lo que se denominó el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje, siendo una autoridad específica para la jurisdicción obrero-patronal, introduciéndose por primera vez en nuestro país, las bases de una integración tripartita para organismos encargados de impartir la Justicia Laboral. También, por primera vez, por esta Ley se separan las funciones de conciliación y arbitraje, creando las llamadas *Juntas de Conciliación*, independientes del *Tribunal de Arbitraje*.

Las Juntas, así como el Tribunal, aplicaban en su integridad las leyes del trabajo con facultad de imperio para imponer decisiones. El Tribunal de Arbitraje, al amparo de la citada Ley, se encontraba formado por un Representante de la clase trabajadora, uno de la clase patronal y un Juez presidente que era elegido por las Juntas de Conciliación, las que ejercían funciones de avenimiento en las circunscripciones territoriales del Estado de Yucatán.

Dos años después, en la Constitución de 1917, en sus fracciones XX y XXI, se establecieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estableciendo la Constitución en la parte conducente: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno". No obstante dichas fracciones, no especificaban nada en relación con el desarrollo de las funciones de conciliación y arbitraje, ya que de acuerdo con el constituyente, la reglamentación de cada Estado, sería la

encargada de establecer si tales Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían órganos de carácter permanente o si se reunirían en forma ocasional o accidental.

No puede existir discusión sobre el fundamento jurídico que sustenta la creación de éstos órganos del Estado, desde el año en que quedó promulgada la Constitución que nos rige, pero sí ha existido discrepancia en la doctrina en cuanto a su naturaleza. La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala que nuestra administración de justicia para la solución de los problemas del trabajo, tiene perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y que se encomienda a organismos que representan los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción: trabajo y capital; y por otra el interés general de la nación, de ahí su organización tripartita. Ahora bien, entre las razones nacidas de la realidad para la formación de los tribunales del trabajo, se puede señalar que la inquietud obrera buscaba el establecimiento de tribunales que dirimieran las controversias surgidas en el medio obrero-patronal, y fueron precisamente los conflictos colectivos de carácter económico, los que sirvieron de acicate y plantearon la urgente necesidad de establecer no sólo procedimientos especiales, sino tribunales con las características necesarias para atender y dar satisfacción a esos conflictos y a los individuales derivados de las relaciones obrero-patronales. México es el único país en el mundo que tiene tribunales de trabajo, con procedimientos especiales, para resolver cualquier tipo de conflictos en materia de trabajo, sea: económico, jurídico, individual o colectivo.

Al denominar a los tribunales del trabajo como Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de la Constitución de 1917, es porque Junta significa reunión, (es decir, se está en presencia de un órgano colegiado) reunión de representantes de los factores en conflicto: representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno. De conciliación y Arbitraje, porque el proceso

laboral abarca esos dos periodos. El de Conciliación, que busca avenir a las partes para que se llegue a un acuerdo respecto al conflicto planteado, constituyendo un medio de evitar el juicio, analizándolo en forma previa, escuchando la versión de las partes.

Con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, el legislador procuró la regulación legal necesaria para lograr el objetivo que se persigue a través de la conciliación, tomando en cuenta la raíz histórica de los tribunales de trabajo y la bondad de esa etapa obligatoria que busca la solución justa del conflicto a través de una avenimiento entre las partes, como finalidad inmediata y como finalidad mediata, mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, tal y como lo establece el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo.

Fracasada la conciliación, el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales. El arbitraje laboral supone el juicio, la facultad de un órgano para conocer y decidir una controversia a través del laudo, entendiéndose por tal la resolución de fondo, la decisión del Tribunal.

Es conveniente destacar que el arbitraje laboral se refiere a la facultad de un órgano (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para conocer y resolver un conflicto. El arbitraje es aplicable en el proceso laboral a todo tipo de conflictos de trabajo y el laudo es la denominación que se le da al acto que lo resuelve. Luego entonces, la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente da una idea exacta de la forma en que se encuentran integrados los tribunales de trabajo como de la función que realizan.

Bien, toca el turno explicar porque la existencia de Juntas Federales y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Sabido es que conforme a nuestro régimen constitucional, la Federación tiene facultades expresas y limitadas en

materia laboral, si bien la Ley del Trabajo es una Ley Federal que debe ser aplicada en todo el territorio nacional por ser el Congreso de la Unión el único facultado para expedir leyes en esta materia, según el artículo 123 Constitucional; esto no quiere decir que para su aplicación por lo que se refiere al aspecto administrativo y jurisdiccional, esté reservado también a la Federación, dado que la reforma de 1929 sólo estableció : El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: Apartado A, entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo. Con antelación a esta reforma, las legislaturas de los Estados estaban facultadas para emitir leyes sobre el trabajo. A través de la reforma indicada, tal facultad quedó reservada a la Federación pero únicamente en su aspecto legislativo, en cambio la administración de justicia en materia laboral, y la vigilancia en el cumplimiento de las normas, desde el punto de vista administrativo, se conservó como estaba. Esto determinó que si la administración de justicia en materia de trabajo no pasó a la Federación, las Juntas de conciliación y Arbitraje, sean Federales o Locales, según el conflicto a dilucidar; corresponde a la Federación conforme a las materias que el artículo 123 fracción XXXI de la Constitución asignó a la Federación o se atribuye a los Estados, por exclusión. En esas condiciones, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es la que dirime controversias o conflictos que se suscitan en el campo Federal Laboral y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se encargan de los conflictos laborales que se suscitan en sus respectivas entidades que, por exclusión, no corresponden a la Federación. De ahí que tengamos Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; conjuntamente encontramos como analizamos en el punto anterior, las Juntas de mera Conciliación que en materia federal ya no existen y en las locales existen en el número que permite el presupuesto de cada entidad.

El sistema federal permite que en el lugar en que se suscita un conflicto laboral, exista el órgano que va a resolverlo a través de los tribunales de trabajo que sean competentes.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sea la Federal o las Locales, se presentan como Unitarias o Tribunales Unitarios, externamente, pero internamente tales tribunales se encuentran formados a través de Juntas Especiales, sistema que pretende que los sectores interesados, tratándose de una o varias ramas de la industria, puedan hacer valer mejor sus derechos dado que los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados en convenciones, precisamente tomando en consideración la especialidad de una rama industrial. En esas Juntas Especiales se pretende una paridad destinada a hacer oír la voz de los interesados y que sean los conocedores de la especialidad los que intervengan en la administración de justicia. Las Juntas Especiales tienen por esto una competencia específica y consecuentemente, los representantes que las integran tienen conocimientos bien definidos sobre sus especialidades. Se debe fortalecer la autonomía que representa la especialidad, porque los conflictos que se someten a la decisión del tribunal, llevan la garantía de una mejor solución dada la especialidad de los que intervienen para resolver.

Cabe destacar que las Juntas Especiales dependientes de la Federal de Conciliación y Arbitraje que fueron creadas en cada una de las entidades federativas, conocen de todos los conflictos individuales que se susciten en el territorio de la entidad en que se encuentran establecidas, sin distinción de la especialidad que puedan representar las diferentes ramas industriales; pero su finalidad inmediata reside en que facilita a los trabajadores la prosecución de los juicios que instauran, porque las pruebas se encuentran en el lugar o cerca de donde se ubica el tribunal, a parte de contribuir a la desconcentración de la administración de justicia dentro del Sector Laboral. Se considera acertado el

establecimiento de esas Juntas que día con día van absorbiendo un mayor número de conflictos.

Consecuentemente, la unidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es externa e interno su sistema de Juntas Especiales, que permite la intervención de los Representantes concedores de la diversidad de ramas industriales a que se refieren los conflictos laborales.

En cuanto al personal jurídico de las Juntas, se encuentra regulado en los artículos 625 al 684 de la Ley Federal del Trabajo, siendo el primer artículo de los mencionados el que señala que, tal personal se compone: de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales, y dentro de los requisitos que señalan los preceptos subsecuentes que deben llenar cada uno de los integrantes del personal jurídico destaca, desde luego, el de profesionalidad, en cuanto debe tratarse de personas que tengan la carrera de licenciado en Derecho o cuando menos el nivel de pasantía para el caso de Actuarios. A mayor jerarquía los requisitos solicitados son mayores. También se busca la imparcialidad del juzgador y por ello en la Ley se establecen los motivos de excusa; y por lo que se refiere a la responsabilidad de los funcionarios, la Ley establece las sanciones que amerita el incumplimiento del personal jurídico en las funciones que tiene encomendadas.

Pienso que no requiere una mayor explicación o interpretación el texto de las disposiciones relativas al personal jurídico de las Juntas, reiterando únicamente por lo que se refiere al titular de la Junta y Presidente de las Juntas Especiales, que al integrar el tribunal juntamente con los representantes de los trabajadores y de los patrones, aquellos representan al Gobierno y son propiamente los jueces de derecho, frente a los últimos que, son los jueces de

hecho (los que persiguen conocer la realidad que forma lo sustancial del conflicto: el hecho), razón por la cual no forman parte del personal jurídico.

Como ya se había señalado, los representantes tanto de los trabajadores como de los patrones, no necesitan reunir los requisitos de preparación profesional ya que la naturaleza de su representación atiende a cuestiones diversas. El término, según la Exposición de Motivos de la ley, " implica una mejor experiencia y conocimiento respecto de los problemas laborales que se debaten en las Juntas. Se busca que los Representantes se hayan formado en la realidad misma de las relaciones obrero-patronales en la rama o actividad en que se originan los conflictos." ³⁰

Al respecto puedo señalar que los representantes que llegan a ser designados para integrar los tribunales del trabajo, son los sectores interesados por ramas industriales en los que deben ponderar las cualidades y conocimientos que se requieran en cada una de esas ramas y de las actividades que deben estar representadas en la Junta que corresponda, dado que son elegidos en convenciones que se celebran conforme a los lineamientos que señala nuestra Ley Laboral, para que funjan por seis años siendo factible su ratificación

Pasemos ahora al estudio del procedimiento ordinario laboral que señala nuestra actual Ley Federal del Trabajo, enfocando nuestro interés de estudio desde luego, a la etapa conciliatoria que regula dicho procedimiento, destacando los lineamientos de cómo se lleva a cabo dicha etapa, así como de manera amplia pero precisa, el como se desarrolla el procedimiento ordinario laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

³⁰ Cfr. RAMÍREZ MOGUEL, Leonor. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. "Junta Federal de Conciliación y Arbitraje". Talleres Gráficos de la Nación, México, 1985, p. 15

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

4.1 CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El autor Baltazar Cavazos Flores señala que el Derecho Procesal del Trabajo: "Es una rama del Derecho del Trabajo en general que se refiere a la tramitación de los conflictos de trabajo y que regula principios especiales en el ejercicio de las acciones de carácter laboral".³¹

Por su parte Alberto Trueba Urbina lo define como: " El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, Inter.-obreras o Inter. Patronales." ³²

De las definiciones señaladas se puede apreciar que el Derecho Procesal del Trabajo se refiere al proceso o desarrollo de los conflictos de trabajo, sean de orden jurídico o económico, individual o colectivo, que se lleva a cabo ante las autoridades del trabajo que son Las Juntas de Conciliación y Arbitraje regulados por esta rama del derecho para equilibrar las relaciones entre trabajadores y patronos.

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Cuarta edición. Ed. Trillas, México, 1996, p. 255.

³² Cfr. DE BUEN, Néstor L. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Ed. Porrúa, México, 1994, p. 37.

4.2 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los principios procesales, según el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, “ son aquellos que orientan el procedimiento para lograr que el mismo pueda desarrollarse adecuadamente de acuerdo con la naturaleza de la controversia planteada; asimismo consisten en los lineamientos esenciales que deben canalizar tanto el ejercicio de la acción (principios de igualdad de las partes y de contradicción), como aquellos que orientan la función jurisdiccional (principios de inmediatez, y el relativo a la dirección oficiosa del proceso por el juez), y también los que dirigen al procedimiento (principios de oralidad y de publicidad)”.³³

Los principios procesales en el Derecho del Trabajo, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva del Trabajo.

En base a las últimas reformas que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo en 1980, los principios del proceso laboral se establecieron en su artículo 685 que establece lo siguiente:

Artículo 685 L.F.T.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía , concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven

³³ Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV, Octava edición, Ed. Porrúa, México, 1995, p. 2543.

de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Se desprenden de ésta disposición legal los lineamientos procesales que regirán el proceso del trabajo y que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán observar y aplicar, dejando ver las características que hacen diferente al Derecho Procesal del Trabajo de las demás ramas del derecho. Pasemos a desglosar cada principio.

a).- *Publicidad*. Ante este principio se refleja un doble aspecto, el primero se refiere a que las audiencias y el procedimiento en general es público, y sólo, en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada; el segundo punto se refiere a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés público y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

b).- *Gratuidad*. Se refiere a que las actuaciones laborales son gratuitas, principio que está consagrado en los artículos 19, 824 y 962 de la Ley Federal del Trabajo que respectivamente señalan que: todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno, que la Junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador cuando este lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios y que la inscripción de los bienes inmuebles al Registro Público de la Propiedad, embargados por los trabajadores también será gratuita.

c).- *Inmediación*. En primer lugar, este principio atañe a la comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que es obligatoria conforme al artículo 876. En segundo lugar este principio también debe operar para las

Juntas de Conciliación y Arbitraje, procurando que haya continuidad con el Auxiliar que interviene en cada proceso.

d).- *Oralidad*. El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según varios autores tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escrito correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, porque la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento ya que las partes tienen que fundar sus réplicas, contrarréplicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

Al respecto la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señaló lo siguiente: "se estudió también la posibilidad de efectuar una modificación sustancial en los procesos del trabajo, transformándolos, de un procedimiento parcialmente oral y escrito, en un procedimiento puramente oral. Las encuestas que se hicieron entre el personal de las Juntas y entre los trabajadores y los patronos, llegaron a la conclusión de que si bien un sistema oral puede ser teóricamente preferible, en la práctica adolece de numerosos defectos. Se considero especialmente, que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje exige que los datos fundamentales del proceso, incluidos los que se relacionan con las pruebas, queden escritos en los procesos, pues de otra manera no podrían ser juzgados por nuestro más alto Tribunal. Por otra parte, un proceso puramente oral exigiría la multiplicación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que no parece ni conveniente ni posible en el estado actual de nuestras instituciones jurídicas".³⁴

³⁴ Vid. Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta número 313. Diario de Debates del 12 de diciembre de 1968. México, p. 27

De lo que se desprende que en la práctica, en el proceso laboral predomina el uso la palabra, si embargo, no quiere decir que no se pueda presentar por escrito la contestación de demanda, los escritos de ofrecimiento de pruebas, alegatos, etc, sólo que para que se tengan por ofrecidos y presentados estos deben ser ratificados al ser exhibidos y en el momento procesal oportuno.

e).- *Principio inquisitorio y de participación activa.* Si bien el artículo 685, primer párrafo de la Ley de la Materia, indica que el proceso laboral " se iniciará a instancia de parte", esto corresponde a la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, a diferencia de legislativa o administrativa, donde el Estado puede actuar por su propia iniciativa.

Sin embargo, esta facultad que corresponde al principio dispositivo del proceso, opera en la actualidad únicamente para instaurar la demanda, y como facultad de las partes para promover las actuaciones que convengan a sus intereses; pero en los demás aspectos tiene un carácter inquisitivo o inquisitorio, que se manifiesta en el impulso de oficio y en la participación activa de las Juntas en el desarrollo del proceso y la amplia facultad para recabar pruebas.

f).- *Economía.* Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, en la simplificación del número de audiencias como lo establece el procedimiento ordinario (artículo 873), una primera audiencia de tres etapas : de conciliación, de demanda y excepciones y de ofrecimiento y admisión de pruebas. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

La facultad de las Juntas de regularizar el procedimiento, sin que implique revocar sus resoluciones (antes no existía). La preclusión que se refleja en la pérdida del derecho una vez transcurridos los términos, sin necesidad de acusar rebeldía. La aclaración de los laudos, que evita la interposición de amparos innecesarios.

g).- *Concentración*. Este principio se manifiesta en la acumulación de los juicios, lo cual no estaba previsto en la Ley de 1970; responde también al principio de economía procesal y a evitar disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el de mantener la unidad en la continencia de la causa.

Para Miguel Bermúdez Cisneros, el principio de concentración "tiende a acelerar el proceso, a eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se van realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible".³⁵

El autor es muy claro al señalar que éste principio tiende a que el proceso no se vea entorpecido por trámites que no sean indispensables para el desarrollo del proceso, de tal manera que una vez planteada la litis esta sea resuelta a la mayor brevedad posible.

h).- *Sencillez*. Quiere decir ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

³⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas, México, 1991, p. 79.

El origen y las causas de este principio, lo encontramos en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, las cuales son : "... necesitamos desterrar de nuestra legislación industrial toda manifestación de tecnicismos curialesco, para que, con toda especialidad nuestras clases trabajadoras que no disponen de medios materiales o intelectuales para proveer a su defensa, con un conocimiento fácil y accesible de la Ley, puedan por sí mismas ejercitar sus derechos invocando en todo caso los fundamentos, más que nada racionales, de las acciones que pretendan deducir ante las autoridades del trabajo".³⁶

i).- *Suplencia de la Queja*. Este principio se pone de manifiesto en el segundo párrafo del artículo 685 de la ley Laboral, y es más bien llamado suplencia de la demanda, principio en el cual no se contemplan constancias preexistentes sino que el escrito inicial del trabajador se adiciona con la reclamación de las prestaciones omitidas que se deriven de los hechos expuestos, como salarios caídos, prima de antigüedad, etc. No introduce hechos nuevos, sino que aplica las consecuencias jurídicas que se desprendan de los hechos expuestos por el actor para configurar su pretensión, de suerte que en el caso de obtener laudo favorable no encuentre las percepciones disminuidas por omisiones en la demanda planteada.

Al respecto el autor Nestor L. De Buen opina del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, lo siguiente: " A mi parecer, a propósito de lo primero, que la nueva Ley, en este segundo párrafo, viola el inciso XX del Apartado A del artículo 123 constitucional que faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para decidir los conflictos, pero no de modo alguno para ayudar a una de las partes o específicamente a la parte trabajadora. No cabría invocar que el artículo 123 es un mínimo a favor de los trabajadores, porque las

³⁶ Vid. Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta número 134, México. Diario de Debates del 10 de julio de 1931. p. 20

facultades de los organismos de los Estados tienen que ser específicas. Sólo pueden hacer aquello para lo que fueron constituidos. A esta consideración habría que agregar, no es congruente que juzgue quien haya decidido sobre las acciones a seguir".³⁷

Como podemos observar es un principio particularmente favorecedor de la parte trabajadora violando con esto el principio de que las partes deberán tener las mismas oportunidades e igualdad para justificar sus acciones, sus defensas y excepciones.

4.3 EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Con apoyo en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, "*El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital. Sus características más importantes son las siguientes: según se expresó en párrafos anteriores que es un procedimiento de naturaleza mixta en parte oral y en parte escrita. Se indicó también que en el proceso ante las Juntas se procuró evitar hasta donde sea posible los formalismos procesales. Una tercera característica consiste en la doble función del proceso, de conciliación y arbitraje. La cuarta característica deriva de la circunstancia de que el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad*".³⁸

³⁷ DE BUEN, Néstor L. *La Reforma del Proceso Laboral*. Tercera edición. Ed. Porrúa, México, 1989, p. 29

³⁸ Vid. Cámara de Diputados. *Exposición de Motivos*. Carpeta número 313. Diario de Debates del 12 de Diciembre de 1968. México, pp. 28-29

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rige por lo dispuesto en el Título Catorce (Derecho procesal del Trabajo), Capítulo XVII, de la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial como por ejemplo, los procedimientos paraprocesales y los de ejecución.

El procedimiento a que nos referimos se iniciara con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, misma que lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día en que lo haya recibido, pero antes de que concluyan las labores de la Junta, con lo cual se interrumpirá en término de la prescripción.

La Ley Federal del Trabajo, no establece forma específica alguna que deba reunir el escrito de demanda, sino que sólo se limita a requerir que en el mismo se expresen los hechos que funden las peticiones del actor precisando los puntos petitorios y acompañando un número igual de copias de la misma al número que haya de demandados, esto es para el traslado respectivo en los emplazamientos a la parte o partes demandadas. La Ley de la materia señala que junto con el escrito de demanda se pueden adjuntar las pruebas que se consideren pertinentes, sin embargo en el auto admisorio a la demanda no se le tendrán por ofrecidas las mismas, sino hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y una vez que haya ratificado su demanda.

Así, una vez que el Pleno o la Junta Especial haya recibido el escrito de demanda, dentro de las 24 horas siguientes dictará el Auto respectivo en el que podrá referir lo siguiente:

a).- Prevendrá al actor para que dentro del plazo de tres días corrija los defectos u omisiones que presente su escrito de demanda, debido a que este ejercitando acciones contradictorias o presente irregularidad tal escrito, atento al principio procesal de suplencia de la demanda contenido en el segundo párrafo del artículo 685 de la Ley de la materia que a la letra dice:

Artículo 685 L.F.T.- ...

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

b) Si el escrito de demanda se encuentra claro, completo y no presenta ninguna irregularidad, entonces se procederá a dictar el Auto Admisorio que señalará el día y la hora en la cual se celebrará la audiencia inicial de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, además se ordenará el emplazamiento a la parte demandada y notificación al actor del citado auto, con una anticipación de diez días hábiles antes de la celebración de la audiencia inicial, y apercibiendo a las partes que en caso de no concurrir a la referida audiencia se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la parte demandada por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, conforme a lo dispuesto por el artículo 873 de la Ley de la materia.

4.4 DESARROLLO DE CADA UNA DE LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO.

El procedimiento laboral mexicano se lleva a cabo a través de etapas que permiten obtener el resultado del conflicto en el menor tiempo posible, lo cual es en beneficio del actor, del demandado y del Estado, además de que prevé como previo al arbitraje la etapa conciliatoria con la cual se puede terminar el conflicto mediante la avenencia de las partes, sin embargo, la realidad es otra, al percatarnos de que la saturación de conflictos laborales que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es sumamente alarmante, pero pasemos al análisis de las etapas que conforman actualmente dicho procedimiento laboral.

4.4.1 LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Llegada la fecha señalada para la celebración de la audiencia inicial, la Junta a conciencia verificará si las partes en el proceso se encuentran debida y legalmente notificadas y emplazadas a juicio cumpliéndose con lo que señala el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo respecto del emplazamiento con diez días hábiles de anticipación a dicha audiencia, para que esta pueda dar inicio.

Ahora bien, si uno o varios demandados no se encuentra emplazado o si el término que debe correr anterior a la audiencia inicial (diez días), no se ha cumplido, la Junta de oficio suspenderá la audiencia y señalará nuevo día y hora para su celebración, pero si las partes que faltan por notificar y emplazar, comparecen espontáneamente a la audiencia y renuncian al beneficio de tal término, la citada audiencia se iniciará y lo mismo sucederá si el actor se desiste de las acciones intentadas en contra de los demandados que faltan por

emplazar, continuándose el procedimiento con los demandados ya emplazados a juicio se encuentren o no presentes en la audiencia de referencia.

Si la audiencia inicial se suspende por las causas antes citadas, las partes que asistieron a la misma se notificarán en ese mismo acto de la nueva fecha que se cite para su celebración, los que no fueron notificados y emplazados se les notificará personalmente. Aquellos que si hayan sido notificados y emplazados pero no concurrieron se les notificará por medio del Boletín Laboral o por medio de los estrados de la Junta.

En caso de que las partes se encuentren legalmente notificadas y emplazadas a juicio y se haya cumplido con la notificación de diez días antes de la celebración de la audiencia de ley, esta se iniciará con la comparecencia de las partes que estén presentes, las que estén ausentes podrán hacerlo en cualquier momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya empezado a dictar el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente, es decir, que en el acta de audiencia no se haya escrito la expresión "LA JUNTA ACUERDA...", lo que indica la preclusión del derecho de las partes para manifestar en la etapa procesal respectiva lo que a su derecho convenga y asimismo el acuerdo de la Junta marca la terminación de la etapa correspondiente y el inicio de la etapa procesal subsiguiente.

Cabe mencionar que lo señalado, es lo que ocurre en la practica no atendiendo lo expresamente señalado por la ley al indicar la exigencia de la presencia personal de las partes a ésta primera etapa ya que como lo indique, la audiencia se inicia con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes, por lo que, en el capítulo de propuestas se hacen las referentes a este aspecto.

A) LA ETAPA CONCILIATORIA.

Es la parte del proceso laboral que consiste en la búsqueda del entendimiento directo de las partes procesales en conflicto interviniendo para ello los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento del conflicto, para que proponga y no imponga, medios de solución justos, buscando que las partes se allanen en sus diferencias y lleguen a una amigable transacción con el fin de terminar el conflicto sometido a proceso y no pasar al arbitraje bajo las siguientes reglas, según el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo:

- Las partes comparecerán personalmente ante la Junta del conocimiento, sin abogados patronos, asesores o apoderados, La Junta procederá a intervenir en las pláticas conciliatorias de las partes proponiendo formas de solución, para que lleguen al arreglo conciliatorio.
- Las partes procesales, sus representantes o apoderados legales comparecientes, de común acuerdo, podrán solicitar la suspensión de la audiencia inicial porque se encuentren celebrando pláticas conciliatorias y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijará nueva fecha para su reanudación.
- En caso de que las partes llegaren a un acuerdo, dictarán en la misma audiencia el convenio al que se sujetarán, el cual una vez que sea aprobado por la Junta, surtirá los mismos efectos de un laudo ejecutoriado y dará por terminado el conflicto.

B) LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En esta etapa procesal se integrará la litis (siempre y cuando el demandado comparezca y al dar contestación se oponga a la demanda del

actor) con los hechos y acciones que el actor hace valer en su demanda o bien en su ampliación, y las defensas y excepciones que la parte demandada oponga y controvierta los hechos narrados en la demanda.

Siendo la litis la controversia suscitada entre los hechos narrados en la demanda y los hechos manifestados por la parte demanda que controvierta a los primeros, de tal forma que los hechos controvertidos y que constituyen la litis, serán aquellos sobre los que se han de ofrecer pruebas y los que han de ser demostrados en la secuela procedimental.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley de la materia, esta etapa se desenvolverá de acuerdo a los siguientes pasos:

- El presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a una conciliación, si las mismas rechazan la exhortación, entonces se le dará el uso de la palabra al actor para que ratifique o modifique su escrito de demanda (entendiéndose por esta modificación la aclaración, o ampliación de los hechos y prestaciones de la demanda, más no el cambio de la acción principal intentada) y precise los puntos petitorios. Si el actor, hasta esos momentos no ha subsanado las irregularidades u omisiones de su demanda que previamente se le hayan hecho saber al momento de realizar las adiciones a su demanda, entonces la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.
- Una vez que el actor haya ratificado su demanda, el demandado procederá a dar contestación a la misma oralmente o por escrito. En dicha contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas debiéndose referir a todos los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos uno por uno y expresará los que ignore por no ser propios, pudiendo explicar lo que crea

pertinente. Si no contesta los hechos categóricamente o evade su contestación, se tendrán por admitidos los mismos, por no suscitarse controversia y no se podrá admitir prueba en contrario. Si el demandado niega simplemente el derecho invocado por el actor, no implicará que haya aceptado los hechos de la demanda, y si confiesa tales hechos no implicará tal acto la aceptación del derecho invocado en la demanda.

- Si el demandado al contestar la demanda, reconviene al actor, éste podrá contestarla oralmente en esos momentos, o bien, le podrá solicitar a la Junta se suspenda la audiencia y fije una nueva fecha para que conteste la reconvenición y se continúe con la audiencia de ley.
- En caso de que el demandado en su contestación oponga la excepción de incompetencia, este acto no lo libera de contestar en forma completa la demanda, porque aún cuando la Junta suspenda la audiencia para resolver sobre el incidente planteado, es importante que produzca su contestación en la audiencia, toda vez que, si en el auto incidental que emita la Junta, se declara la competencia de la Junta, entonces se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.
- Esta etapa culmina con la formulación de la réplica del actor y la contrarréplica expuesta por el demandado, las cuales se asentarán en el acta de audiencia respectiva. A este respecto se hace notar que la réplica y la contrarréplica constituyen las alegaciones que las partes formulan en relación a sus acciones ejercitadas y a sus excepciones opuestas en la demanda y en la contestación respectivamente, motivo por el cual no forman parte de la demanda, ni de la contestación.

La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se desarrollará, aún cuando las partes no comparezcan a esta audiencia, pero obviamente les producirá consecuencias jurídicas, esto es, la consecuencia legal que provoca la incomparecencia del actor a esta etapa procesal, es únicamente la de tenerle de oficio por reproducida en vía de demanda su escrito inicial, dándole por perdido su derecho de ampliar, modificar, aclarar o adicionar su escrito de demanda tanto en nuevas prestaciones como en los hechos.

Si la parte demandada no concurre a la etapa respectiva, se provocara la consecuencia legal de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, esto es, que demuestre en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, los siguientes extremos: que el actor no es, ni fue su trabajador, en el caso del patrón, que nunca despidió al trabajador y que no son ciertos los hechos narrados en la demanda.

C) LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

En esta etapa procesal surgen dos momentos diferentes que lo constituyen, el primer momento lo integra el acto procesal mediante el cual el actor ofrece ante la Junta sus pruebas con el fin de comprobar los hechos que fundan las acciones que ejercito en la demanda, y el demandado a su vez propone sus medios de prueba para demostrar sus defensas y excepciones y servirán de base para la formulación del laudo respectivo.

El segundo momento, se da cuando ofrecidas las pruebas de las partes y formuladas las mutuas objeciones a las mismas, la Junta procede a resolver sobre las admisión de los medios de convicción propuestos, manifestando detalladamente cuales pruebas acepta para su desahogo y cuales desecha,

expresando los fundamentos y motivos que le sirvieron de base para llegar a su determinación.

Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones legales referentes a las reglas generales de las pruebas contenidas en el Capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo y sujetarse a las normas establecidas en el artículo 880 de la Ley antes invocada para proponer sus medios probatorios, que son las siguientes:

- La primera parte que ofrecerá sus pruebas será la parte actora, las cuales deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos. Posteriormente el demandado ofrecerá sus medios probatorios y podrá oponerse y objetar las pruebas del actor; y este a su vez podrá de igual forma objetar las del demandado.
- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que la Junta no haya cerrado la etapa respectiva.

Cuando el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitarle a la Junta suspenda la audiencia y señale nueva fecha para que ofrezca dichas pruebas y se concluya con la audiencia de ley.

Es necesario que el actor refiera detalladamente los hechos que considera desconocidos para que proceda dicha solicitud, pues la simple petición no basta para que la Junta suspenda la audiencia de referencia.

- Cuando las partes hayan terminado de proponer sus pruebas, la Junta de inmediato resolverá sobre la admisión y desechamiento

de dichos medios probatorios, admitiendo aquellas pruebas que se relacionen con la litis planteada en el proceso laboral y estén propuestas conforme a la Ley de la materia, desechando las que no reúnan estas condiciones, señalando día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas , y ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir una persona ajena al juicio, previa solicitud del oferente, y dictará las medidas requeridas, a fin de que todas las pruebas admitidas se encuentren debidamente preparadas el día señalado para su desahogo.

Ahora bien, cuando por la naturaleza de las pruebas ofrecidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, pero se procurará que se reciban primeramente las del actor y, posteriormente las del demandado.

- Concluida esta etapa, la Junta sólo admitirá aquellas pruebas que se refieran a hechos supervenientes, o a las tachas de las declaraciones de los testigos.

4.4.2 LA AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.

Una vez que la Junta, haya recibido, admitido y señalado fecha de audiencia para el desahogo de los medios de prueba que fueron aportados por las partes, se procederá entonces al desahogo propio de las mismas, se trata pues, de recibir las declaraciones directas de las partes, los testimonios de los testigos presenciales de los hechos controvertidos, oír las opiniones científicas,

contables o técnicas de los peritos en relación a un objeto o documento objetado de falso por las partes procesales, etc.

El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo señala la forma de desarrollarse la audiencia de desahogo de pruebas, cuyas reglas son:

- Abierta la audiencia, la Junta procederá a recibir todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que se desahoguen primeramente las de la parte actora e inmediatamente la del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.
- Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, y empleará en caso de que sea necesario los medios de apremio que previene el artículo 731 de la Ley de la materia.
- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogarse sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y
- Una vez que se hayan desahogado todas las pruebas, la partes en la misma audiencia, podrán hacer uso de la voz para formular alegatos, o bien, solicitar a la Junta un término para formularlos

por escrito, para lo cual la Junta les concederá el término de tres días hábiles.

- Cuando la Junta hubiera recibido oralmente en la audiencia respectiva los alegatos, o bien recibido el escrito de alegatos de las partes, el Secretario de Acuerdos procederá a certificar que ya no quedan pruebas pendientes de desahogo, y una vez hecho lo anterior el Auxiliar de Acuerdos de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el Proyecto de Resolución en forma de laudo, el cual deberá contener:
 - a) un resumen de la demanda y de su contestación, de la replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
 - b) Resumen de los hechos controvertidos.
 - c) Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, expresando su valoración a conciencia, señalando los hechos que se consideren probados y con que medio de prueba.
 - d) Las consideraciones fundadas y motivadas que justifiquen lo alegado y aprobado, así como los puntos resolutivos.

4.4.3 DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER.

Del proyecto de laudo formulado por el Auxiliar de Acuerdos, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta (que son el Presidente de la Junta del conocimiento, en calidad de Representante del Gobierno, otra los Representantes de los trabajadores y patrones, y otra al Secretario de Acuerdos), los cuales dentro de los cinco días siguientes de haberlo recibido, indistintamente podrán solicitar la realización de las diligencias

que no se hayan efectuado, por causas no imputables a las partes, o bien cualquier otra diligencia que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad y mejor proveer el asunto; para tal efecto la Junta señalará día y hora para que se desahoguen ya sea las pruebas que quedaron pendientes de desahogo, o bien, para que se realice la práctica de las nuevas diligencias, lo anterior con fundamento en lo previsto por los artículos correlativos 782 y 886 de la Ley de la materia.

4.4.4 SESION DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN DEL PROYECTO DE LAUDO.

Una vez transcurrido el término concedido a los integrantes, sin que se haya solicitado el desahogo de diligencia alguna para mejor proveer, o en su caso, práctica de las diligencias solicitadas, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma para la celebración de una sesión dentro de los diez días siguientes, para que se discuta y se vote el proyecto de laudo, sesión que se desarrollara de la siguiente forma:

- Se iniciará la sesión, dando lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes.
- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado del negocio discutido.

Según lo dispuesto por el artículo 889 de la multicitada ley, si el proyecto de resolución de laudo fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, el mismo se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta; pero en el caso de que se le hicieran modificaciones o

adiciones al mismo, se ordenará al Secretario que de inmediato redacte el laudo, con base en lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

Una vez anexado el laudo en el expediente del juicio respectivo, el Secretario de Acuerdos recabará las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, hecho lo anterior, turnará el expediente al Actuario respectivo, para que de inmediato notifique en forma personal dicho laudo a las partes en el domicilio que hayan señalado para oír notificaciones, o en su caso por medio de la publicación del boletín laboral o bien, por medio de los estrados de la Junta del conocimiento, conforme a lo dispuesto por el artículo 890 del citado ordenamiento legal.

Si la Junta considera que alguna de las partes en el proceso actuó con dolo o mala fe, podrá imponerle en el mismo laudo una multa equivalente a la cantidad de siete salarios mínimos generales vigentes en el tiempo y lugar de residencia de la Junta, asimismo dicha multa también podrá ser impuesta a los representantes de las partes, en términos de lo previsto por el artículo 891 de la Ley de la Materia.

4.5 EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO COMO RECURSO PROCEDENTE EN CONTRA DEL LAUDO DICTADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ABITRAJE.

A manera de completar el presente estudio del procedimiento ordinario laboral, se hace mención que una vez que el laudo dictado por la Junta Especial que corresponda de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, sea notificado a las partes (actor y demandado) respectivamente, cualquiera de

éstas al realizar el estudio del citado laudo puede observar situaciones que consideren violatorias de garantías.

Como ha quedado precisado el laudo debe contener un resumen de la demanda y de su contestación, de la replica y contrarreplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma, un resumen de los hechos controvertidos, una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, expresando su valoración a conciencia, señalando los hechos que se consideren probados y con que medio de prueba, las consideraciones fundadas y motivadas que justifiquen lo alegado y aprobado, así como los puntos resolutiveos, por lo que dichas violaciones se pueden encontrar en cualquiera de los puntos que integran el laudo, haciendo notar que como lo señala el artículo 841 de la Ley de la Materia los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, situaciones que también pueden ser objeto de violaciones y pueden y deben ser atacados a través del juicio de amparo directo, el cual como ya lo he mencionado puede ser promovido por cualquiera de las partes.

El juicio de amparo directo en contra del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje se presenta ante la autoridad que emitió dicha resolución y ésta a su vez la remitirá junto con el expediente laboral al Tribunal Colegiado de Circuito en Turno en Materia de Trabajo para que resuelva sobre el mismo, y la autoridad responsable deberá cumplimentar los términos en que el Tribunal Colegiado resuelva.

Es esta, una breve explicación del recurso con que cuentan las partes para inconformarse con la resolución emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje así como sus consecuencias. Dicho lo anterior, es el turno de exponer los puntos de vista personales que motivaron a la suscrita al desarrollo del presente trabajo, señalando las consideraciones que podrían formular un

cambio en el desarrollo de la etapa conciliatoria, para hacer de esta un actual medio eficaz para la solución de conflictos laborales, planteamientos que se expresan en el siguiente capítulo de propuestas y análisis jurídico de los artículos que deben sufrir cambios para lograr el objetivo de la conciliación.

CAPITULO QUINTO

PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA PARA DAR CUMPLIMIENTO EFICAZ A LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

5.1 CONSIDERACIONES LEGALES SOBRE LA COMPARECENCIA PERSONAL OBLIGATORIA DEL ACTOR Y DEMANDADO EN LA CONCILIACIÓN.

La comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria que requiere la fracción I del artículo 876 a partir de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, ha sido una de las disposiciones más controvertidas de la dicha ley reformada por dos implicaciones innovadoras:

a).- La exigencia de que comparezcan personalmente, sin abogados, asesores ni apoderados y,

b).- El mandato contenido en la fracción VI del citado artículo 876, en el sentido de que en caso de incumplir esa obligación deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las partes a concurrir personalmente a la conciliación, independientemente de que se llegue o no a un arreglo, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto. Lo que se pretende con las propuestas que se formularan, es que el acto personalísimo que exige dicha fracción de presentarse a la conciliación las partes, se lleve a

cabo en la práctica, y que fehacientemente quede asentado que estando presentes las partes, las mismas manifestaron que no hay arreglo conciliatorio.

Esta reforma de 1980, devuelve el sentido originario que los constituyentes de 1917 le asignaron a las Juntas, considerándolas primero de Conciliación y después de Arbitraje, sin embargo, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, de 1970 y de 1980 la conciliación fue y sigue siendo letra muerta, por lo siguiente:

En la primera Ley, estaba señalada una audiencia específica en el artículo 512, donde se reglamentaba la exposición de las pretensiones de las partes, y si no había un entendimiento la Junta procuraba averirlas propiciando una solución basada "en la justicia y la equidad". Como la incomparecencia no causaba perjuicios, esa reglamentación resultaba inútil, incluso podía la demandada no concurrir y la Junta debía señalar nueva fecha y hora para la audiencia de demanda y excepciones, ocasionando un retraso innecesario en el procedimiento. Curiosamente, en el artículo 466 de la Ley de 1931 ya se imponía a las partes la obligación de comparecer personalmente en el periodo conciliatorio, sin la intervención de asesores, salvo que la Junta consintiera en que concurriesen por medio de representantes en casos debidamente justificados a juicio de la misma Junta, hecho con el cual los representantes se las ingeniaban para justificar a sus representados y así no concurrir a la multitudada e importante audiencia.

En la Ley de 1970, se regulaba la conciliación con mayor precisión. Establecía una audiencia de conciliación, demanda y excepciones que se llevaba a cabo conforme al artículo 753, donde la Junta estaba facultada para proponer una solución al conflicto haciendo ver a las partes la justicia y equidad de la misma, esto es, la mediación, con la modalidad de que si no se llegaba a un convenio se pasaba al periodo de demanda y excepciones, pero si ninguna

de las partes había concurrido a la audiencia, se archivaba el expediente hasta nueva promoción según el artículo 756.

La iniciativa de reformas a la Ley de 1980 señalaba que la conciliación es un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto que la conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto.

Pues bien, la conciliación en la actualidad sigue siendo letra muerta, pues la ley en comento la reglamenta con el artículo 876, en cuya fracción I exige la comparecencia personal de las partes (trabajador y patrón), sin abogados, asesores ni apoderados. Su incomparecencia no causa perjuicios puesto que en su fracción VI señala que : 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, lo que trae como consecuencia que ésta reglamentación nuevamente resulte inútil, pues de la interpretación de dicha fracción se desprende que a la etapa de demanda y excepciones las partes pueden comparecer por sí o por conducto de apoderado legal en virtud de que si las partes no concurren a la conciliación, la consecuencia será únicamente que se les tenga por inconformes con todo arreglo y que deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, siendo que la interpretación según la jurisprudencia, de la palabra personalmente, el que pueden comparecer legalmente por conducto de apoderado, por lo que las partes ni siquiera se interesan en acudir a la conciliación ya que la misma ley subsana esta exigencia, corroborando lo anterior con la siguiente jurisprudencia:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, LA NO COMPARECENCIA DEL REPRESENTANTE PATRONAL A LA, NO IMPIDE QUE INTERVENGA EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. Si a la etapa conciliatoria no asiste el representante legal de la empresa, jurídicamente no está impedido para que comparezca a la siguiente, si exhibe poder suficiente para que se le reconozca ese carácter; y si bien la fracción VI del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, establece que las partes que no hayan concurrido a la etapa de conciliación deberán presentarse personalmente a la de demanda y excepciones, la interpretación de tal dispositivo debe hacerse en concordancia con el objetivo que el legislador ideó para cada una de las fases del proceso laboral. El supuesto a que se refiere el artículo 878 del mencionado ordenamiento legal, que establece el desarrollo de la etapa de demanda y excepciones, aun cuando prevé una ulterior exhortación a los contendientes para que concilien sus diferencias, más que lograr el avenimiento pretende fijar el tema de la controversia, porque en esa etapa la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional y la presencia de las partes puede ser en forma directa o por apoderado legalmente autorizado, acorde a lo previsto en los artículos 692 y 713 de la invocada Ley Laboral; en tanto el numeral 876, fracción I, que regula la etapa conciliatoria, exige la asistencia de las partes sin la presencia de abogados, patronos, asesores o apoderados, para facilitar la conciliación entre aquellos y evitar interesadas intromisiones de éstos. Así pues, los representantes de las partes sí están facultados para intervenir en la etapa de demanda y excepciones, a pesar de que sus representados no hayan comparecido personalmente a la conciliación." ³⁹

³⁹ Vid. C.D. IUS 9. Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Tomo: VII-Enero. P. 151

Una expresiva argumentación sobre la comparecencia personal de las partes, la ofrece el doctor Russomano, refiriéndose a las finalidades de una disposición brasileña en el sentido de que las partes deben estar presentes en la audiencia del juicio laboral, señala: " Creemos que, en primer lugar, es crear un ambiente apropiado para que el interesado tome conocimiento de la marcha del proceso, evitándose así, decisiones para él perjudiciales de parte de sus representantes ... En segundo lugar, es una medida tendiente a alcanzar el gran objetivo del proceso laboral: la conciliación. Podría decirse que teniendo el procurador o el representante poderes para conciliar sería innecesaria la presencia de la parte. No obstante, la experiencia nos ha demostrado que el legislador tiene razón. Cuando la causa esta confiada al técnico, éste se encierra en su punto de vista lógico o jurídico y le cuesta aceptar una solución intermedia de acuerdo. La propia parte, por su lado, es más propicia al acuerdo en vista de que ignora la sutileza de la Ley y del proceso y, además, siente en la propia carne el riesgo de la sentencia desfavorable. Su presencia, por tanto, es útil para alcanzar una solución amigable de la reclamación".⁴⁰

Esta importante argumentación del autor antes mencionado me parece sumamente acertada al señalar que debe acudir el interesado para saber sobre la marcha del proceso, que la presencia de las partes ayudaría a alcanzar el objetivo del proceso laboral que es "la conciliación", y que cada parte siente en carne propia la posibilidad de una sentencia que no le favorezca, es decir, de lo contrario de nada serviría la exigencia de las presencia de las partes en la etapa conciliatoria.

Creo que la verdadera conciliación ayudaría a avenir intereses que más tarde podrían convertirse en un conflicto el cual tenga que resolverse a través de un procedimiento judicial, asimismo la efectiva conciliación con la presencia

⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Víctor. Comentarios á Consolidacao das Leis do Trábalo. Vol. III. Octava edición. José Konfino Editor, Rio de Janeiro, 1990, p. 1231

de las partes y la que indudablemente tengan facultad de resolver sobre su propia situación aminoraría gastos, tanto para el trabajador (actor), patrón (demandado) y el Estado así como tiempo en el cual el trabajador se vea limitado para buscar otro empleo, tiempo en el patrón pueda descuidar su empresa y su producción y tiempo en el que el Estado podría resolver otros juicios más avanzados.

Por lo anterior, para una efectiva conciliación en el procedimiento laboral se hace el siguiente análisis.

5.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

De acuerdo a las pretensiones de nuestro trabajo, es necesario el análisis del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y asimismo hacer las observaciones y consideraciones con las que propongo una efectiva conciliación en el procedimiento laboral mexicano, esto en virtud de que desde mi punto de vista en la actualidad no se cumplen con las formalidades que exige dicho artículo, llevándonos a una ineficaz conciliación a pesar de encontrarse reglamentada y exigida como objetivo del proceso laboral para dar solución si bien no a todos, si a la mayoría de los juicios que se encuentran radicados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y asimismo hacer de esta figura un eficaz medio de solución vélgase la redundancia, a los conflictos laborales.

5.2.1 INCONSTITUCIONALIDAD DE LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU EXCEPCIÓN A LA REGLA GENÉRICA QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 692 DEL MISMO ORDENAMIENTO.

El Diccionario de Derecho de los autores Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara definen el término inconstitucional como " el acto o norma cuyo contenido está en contradicción con la Constitución Política del Estado". ⁴¹

Ahora bien, en el léxico jurídico general, se usa el término constitucionalidad para aludir la conformidad con la Constitución General de cualquier acto, emane o no de una autoridad.

Partiendo de los anteriores conceptos analizaremos la fracción I del artículo 876 de la Ley Laboral que dice:

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

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

Dicha disposición legal al señalar que las partes deben comparecer personalmente sin la asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados es inconstitucional por ser una disposición contraria a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 20 fracción IX que en su parte conducente señala que toda persona tiene derecho a una defensa adecuada, por sí, o por abogado, o por persona de su confianza.

⁴¹ DE PINA, Rafael. Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésimo séptima edición, Ed. Porrúa, México, 1999, p. 317

De la interpretación de esta disposición constitucional se desprende que no se le puede prohibir a ninguna de las partes estar asesorada por la persona que designen, claro está, que las leyes respectivas regulan la forma en que podrán ser representadas las partes.

En el caso de nuestro estudio es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio, además de ser una medida contraria a los intereses de los trabajadores, puesto que el representante patronal siempre va a ser una persona que ejerza actos de dirección o administración dentro de la empresa, y no todos los trabajadores tienen una preparación elevada y aunque la tuvieran, siempre buscaran que quien los represente sea un perito en la materia, ya sea particular o por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Al respecto, quiero aclarar mis consideraciones acerca de esta etapa y el asesoramiento a las partes. En efecto, como se analizara y señalara en los puntos subsecuentes las propuestas principales de este trabajo es la obligatoria comparecencia personal de las partes, que en la practica no se da a pesar de la expresa disposición que existe al respecto, por lo que al señalar que es inconstitucional la fracción en cuestión me refiero a que las partes sí deben estar asesoradas por quienes ellos designen, debiendo asistir a la audiencia de conciliación con las personas que los están asesorando y que por lógica sean quienes los van a representar en el juicio en caso de que no se logre el éxito en la conciliación ya que el momento procesal oportuno para otorgar dicho poder será precisamente en esta etapa de conciliación a que nos hemos venido refiriendo, sin embargo quienes intervengan ante la autoridad y el conciliador que este designado para tal efecto en la Junta Especial que haya recaído su expediente, serán el trabajador y el patrón personalmente y no por conducto de apoderado alguno, esto con el fin de alcanzar los propósitos del procedimiento laboral y de la conciliación que consiste en su comparecencia personal en virtud

de que son ellos los directamente implicados en la controversia, o sea con conocimiento exacto de los hechos en cuestión, y por lo mismo las personas idóneas para discutir las propuestas que pudieran concluir en una conciliación, lo cual no ocurriría si estos acudiesen a esta etapa a través de sus asesores o apoderados, pues no son ellos los que propiamente pueden representar el interés personal tanto del patrono como del trabajador, que no tienen por lo general mas información acerca de los hechos que los que les proporciona la parte que representan.

Por lo que nuevamente hago énfasis en que, quienes intervendrán directamente en la conciliación van a ser actor y demandado, sin embargo, sus apoderados respectivos, estarán cuidando que no se vean afectados los intereses de cada uno de sus representados y tocará al conciliador de la Junta no afectar los intereses de ninguna de las partes para lograr el éxito que se requiere.

Pasemos ahora a analizar la primera parte del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual teóricamente se contrapone a lo que establece la fracción I del artículo 876 del mismo ordenamiento legal al señalar en su parte conducente lo siguiente:

Artículo 692 LFT.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Es este precepto legal, el principal argumento invocado en contra de la exigencia de la comparecencia personal de las partes, pero en nuestro concepto se trata de una regla genérica que tiene una norma de excepción para la etapa conciliatoria que establece el artículo 876 de la Ley Laboral, pues de otro modo carecería de sentido la existencia de dicho artículo 876 y más aún la frase que reza, las partes comparecerán personalmente a la Junta.

Así pues, considero que la primera parte del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo fue creada para que las partes pudieran actuar por sí o por medio de apoderado cuando las etapas del procedimiento lo permitan y la conciliación exige la presencia de las partes y es ubicándose jurídicamente en el periodo de arbitraje con el que inicia propiamente el juicio laboral que cobra aplicación el precepto legal que hemos venido mencionando que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, quedando fuera del marco de esta regla la disposición que señala el artículo 876 de la Ley de la Materia respecto a la etapa de la conciliación, con la aclaración de que el apoderado autorizado podrá y deberá intervenir en la formulación del convenio si se llega éste.

Y si bien es cierto que, como lo he señalado, el principal argumento que se invoca en contra de la comparecencia personal de las partes lo es el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y que, como ya explique, la fracción I del artículo 876 del mismo ordenamiento en donde señala que las partes comparecerán personalmente a la Junta, refiriéndose a la conciliación, se trata de una excepción a la regla genérica que señala el multicitado artículo 692, también es cierto que existe disposición expresa dictada en el artículo 713 de la Ley Laboral que señala que: En las audiencias que se celebren, se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley, quedando con esta reglamentación muy claro que cuando la ley lo requiera se deberán presentar físicamente las partes a las audiencias, como lo son a la audiencia de conciliación, al desahogo de una prueba confesional, al desahogo de una prueba testimonial, al desahogo de una prueba pericial, etc., o bien cuando la ley lo requiera y lo permita, las partes podrán comparecer por conducto de sus representantes o apoderados, quedando con esto muy clara la diferencia de comparecer personalmente las partes a las audiencias que así lo requieran o poder comparecer a través de un representante o apoderado.

5.2.2 LA INAPLICABILIDAD EN LA PRÁCTICA DEL ARTÍCULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El desarrollo principal de este trabajo se basa en la conciliación, y es precisamente el artículo 876 con sus seis fracciones de la Ley Federal del Trabajo el que regula esta figura dentro del Derecho Procesal del Trabajo y del cual desglosare los aspectos que como ordenamiento legal impone para el desarrollo de la etapa conciliatoria y como se lleva a cabo en la practica actualmente el desarrollo de dicha etapa.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo señala: -La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

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

En primer lugar, voy a establecer lo que se entiende por la palabra personal, y esta se refiere a lo relativo a cada persona o lo que corresponde a cada persona.

Por las razones expuestas con antelación, en la practica las partes, la mayoría de las veces, no comparecen personalmente, sino que lo hacen por conducto de sus respectivos apoderados o representantes, y son éstos quienes pretenden celebrar la conciliación no como establece la ley, sino mediante la negociación que respecto del asunto hagan ellos mismos, ya que dependiendo del criterio que cada Junta Especial de Conciliación y arbitraje tenga establecido es que interviene mediante la frase "hay algún arreglo", si así lo es, se procede a dictar el convenio, de lo contrario las partes mediante su representantes, pueden optar por diferir las audiencia con fundamento en la fracción IV de

nuestro artículo en estudio, o bien celebrar la audiencia de ley en sus tres etapas, sin la presencia de sus representados .

Por estos motivos se propone que, tratándose de la parte actora, se presente obligadamente a la audiencia inicial a ratificar el poder que confirió a las personas que se mencionen en la carta poder que obre en autos, siendo esta la que se anexo a su escrito de demanda al presentarla en Oficialía de Partes Común y así pueda participar en forma personal en la conciliación, tal y como lo exige la ley.

Tratándose de la parte demandada, esta deberá comparecer conforme a los lineamientos que preciso en puntos posteriores, aclarando que el momento procesal oportuno para que esta parte otorgue poder a sus representantes o apoderados sea precisamente al iniciar la audiencia de ley, y así el patrón o la persona con facultades y que este obligada en sus relaciones con los trabajadores, se encuentre también presente en la etapa conciliatoria y por ende intervenga en ella como lo establece nuestra Ley de la Materia.

Cabe aclarar que se pueden presentar los supuestos siguientes:

a).- Que no se presente personalmente el trabajador a ratificar el poder conferido a las personas que se mencionen en la carta poder que obre en autos, estando debidamente notificado de la fecha de audiencia, y si se presente el demandado, en cuyo caso, la Junta archivara el expediente por falta de interés jurídico hasta nueva promoción de la parte actora.

b).- Que no se presente el demandado personalmente a otorgar poder a sus representantes o apoderados en la audiencia de ley, siempre y cuando se encuentre debida y legalmente emplazado a juicio, y si asista el trabajador, por lo tanto el demandado se quedara sin representación en la totalidad del juicio.

c).- Que no se presenten ni el actor ni el demandado a ratificar y otorgar poderes respectivamente, en cuyo caso propongo que si se cae en este supuesto, de oficio la Junta suspenda por una sola vez la audiencia inicial señalando nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia de ley, con el fin de no dejar en estado de indefensión a ninguna de las partes, siempre y cuando estas se hayan encontrado debidamente notificadas para la celebración de la audiencia, y notificándoles por Boletín la nueva fecha de audiencia en la que una vez llegada la fecha señalada, si no vuelven a comparecer ninguna de las partes perderán su derecho para ratificar y otorgar poderes respectivamente, así como que se les tendrá por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Asimismo, al comparecer el patrón éste deberá identificarse ante la Junta, con el objeto de que no quede la posibilidad de caer en la situación de no ser el patrón quien se presente a la conciliación, sino cualquier persona a otorgar poderes a sus representantes o apoderados, así el patrón persona física o representante legal de la persona moral deberán identificarse plenamente y no caer en suplantaciones de personas, y de no poder hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

Respecto a la segunda parte de esta fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, he dejado también establecidas mis consideraciones acerca de que comparezcan personalmente actor y demandado, pero como al iniciar la audiencia de ley ratificaran y otorgaran poderes respectivamente, no es posible que no asistan con sus respectivos abogados, asesores o apoderados, ratificando nuevamente mi consideración acerca de que quienes intervendrán directamente en la conciliación serán actor y demandado, y no por conducto de apoderado alguno.

FRACCION 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.

Nuevamente notamos que en la práctica, la Junta no interviene en la conciliación, ya que ni siquiera cuenta con una persona que se encargue de esta función tan importante a la que se le debe dar el valor que realmente tiene como medio de solución al conflicto, sin embargo, el intento de conciliación que en ocasiones pretende hacer la Junta es a través del Auxiliar de la misma mediante la frase "hay algún arreglo", la cual dirige a los representantes del trabajador y del patrón, ya que estos no comparecen personalmente, por lo que dichos apoderados sin la asistencia de sus representados no pueden, ni deben decidir sobre un convenio, debiendo existir un mediador que sería una persona establecida en la Junta para la conciliación mediante su mediación, lo cual no sucede haciendo de esta reglamentación letra muerta y sin aplicación. Aunado a esto, en muchas ocasiones es la mecanógrafa la que se limita a asentar en el acta de audiencia las siguientes frases:

EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: Que en virtud de que no es posible llegar a ningún arreglo, las partes piden se turnen los autos a la etapa de demanda y excepciones.

Y en el acuerdo de la Junta señalan lo siguiente:

LA JUNTA ACUERDA: Por celebrada y cerrada la etapa de conciliación. Exhortadas que fueron las partes y toda vez que no es posible llegar a ningún arreglo, se tiene a las partes por inconformes y se turnan los autos a la etapa de demanda y excepciones.

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

Regularmente hablamos que si en determinado momento los apoderados de las partes llegan a un acuerdo, no se dará por terminado el conflicto sino hasta que el trabajador ratifique ante la Junta el convenio celebrado y la parte demandada de cumplimiento al mismo.

Esta situación, de citar nuevamente al trabajador en un nuevo día y hora se evitaría y ahorraría tiempo si tanto el trabajador como el patrón estuvieran presentes en el desarrollo de esta etapa y manifestaran su conformidad, lo cual no ocurre por las deficiencias que hemos venido planteando.

Respecto al convenio que sea aprobado por la Junta y ratificado por el trabajador (parte actora), resulta acertado que produzca los efectos jurídicos inherentes a un laudo, pues de lo contrario la parte demandada quedaría en libertad de cumplirlo o no, según su voluntad, por lo que con esta disposición en caso de que el demandado no llegase a cumplimentar el convenio celebrado podrá ser ejecutado a través del embargo mediante el procedimiento de embargo que tramite el trabajador para garantizar sus derechos y el cumplimiento del convenio.

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

En la practica los apoderados de las partes, recurren en muchas ocasiones a esta fracción en su beneficio. Nuevamente nos encontramos con que, quienes solicitan el diferimiento de la audiencia lo son los representantes de las partes, ya que estos últimos no asisten a esta etapa de conciliación, llegándose a suspender nuevamente bajo el criterio de cada Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, hasta cinco o más veces y en ocasiones llegan a suspender la audiencia sólo porque los apoderados no quieren celebrar la audiencia de ley, o precisamente porque como no se encuentran presentes sus representados la tienen que suspender para hacerles saber respectivamente, las propuestas que se plantearon los peritos en la materia, los cuales en muchas ocasiones se encierran en sus puntos de vista lógico-jurídicos y no permiten solucionar el conflicto de manera inmediata, lo que trae como consecuencia llegar a una nueva audiencia que no es señalada en los siguientes ocho días por el exceso de trabajo de la Junta, dando con esto nuevamente poca importancia a la conciliación, ya que con estas suspensiones de audiencia, la etapa conciliatoria se lleva un largo periodo de tiempo. Por estas situaciones, considero que si se diera la asistencia personalísima de las partes, se evitaría suspender la audiencia con el "objeto de conciliarse", ya que ambas partes estarían en posibilidad de decidir en ese momento si aceptan o no un arreglo según sus derechos y conveniencia y no tendrían que suspender la audiencia puesto que la conciliación no es una imposición a lo que propongan las partes o el conciliador, entendiendo que es una etapa que se debe cumplir obligadamente como parte de desarrollo del juicio, más no quiere decir que todos los juicios se vayan a resolver mediante este medio de solución al conflicto, pero sí ésta se llevara a cabo con las exigencias que señala la ley y las propuestas que propongo, un alto índice de estos juicios se resolverían en esta etapa, lo cual sería en gran beneficio para la autoridad laboral que actualmente se encuentra saturada por las controversias que se plantean ante ella.

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

En efecto, ésta fracción es acertada ya que como he mencionado la conciliación es una etapa obligatoria que se tiene que cumplir como parte del procedimiento independientemente de que se logre o no un convenio, y en la práctica así sucede aunque quienes no llegan a un acuerdo son los apoderados de las partes.

Con las propuestas que se han venido mencionando, en caso de que las partes estando presentes personalmente, no lleguen a un acuerdo se pasara a la etapa de demanda y excepciones quedando asentado en el acta de audiencia la conclusión a la cual llegaron el trabajador y el demandado, o bien su inconformidad con la conciliación por cualquiera de las partes en el supuesto del caso.

Es esta la realidad de tener por inconformes a las partes, y no solo ser una frase que asiente la mecanógrafa cuando al no asistir personalmente, sea la única consecuencia jurídica de su inasistencia y darles la oportunidad de comparecer mediante apoderado y quedar la etapa conciliatoria como letra muerta.

FRACCION 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.

Se cae nuevamente en la inaplicabilidad del artículo en cuestión, pues las partes no concurren a la conciliación personalmente, ya que quienes aparecen en esta etapa son únicamente los apoderados o representantes de las partes, subsanando la misma ley su incomparecencia con la fracción en

cuestión. Asimismo existe jurisprudencia que interpreta el término personalmente en la etapa de demanda y excepciones, como la facultad de poder comparecer por medio de apoderado legalmente autorizado y señalando como única consecuencia que de no haber concurrido a la conciliación, sólo se les tendrá por inconformes con todo arreglo pasando a la siguiente etapa, y como esta es la única sanción las partes no se ven afectadas si no asisten a dicha etapa, ya que como no hay una verdadera cultura de la conciliación, se les hace fácil otorgar el mandato y no atender a las disposiciones expresas de la ley cuando se requiera cumplir con un acto que es personalísimo como la conciliación.

5.3 EL MANDATO Y SU APLICACIÓN EN LA REPRESENTACIÓN LABORAL.

El mandato contenido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo ha sido objeto de mi estudio en puntos anteriores, sin embargo, enfatizare el mismo señalando que para la etapa conciliatoria se trata de una excepción a la regla genérica, ya que el objetivo principal de la ley al exigir la presencia personal de las partes es precisamente que estas intervengan en la conciliación, siendo parte de mi propuesta el que si aún con la presencia de las partes no se llega a un arreglo, se manifieste y conste fehacientemente las consideraciones de las partes o bien que alguna de ellas se negó a la conciliación, aclarando mi punto de vista al señalar que las partes asistan personalmente a la conciliación asistidos de sus apoderados, ya que es precisamente en el instante de iniciar la audiencia de ley que ratificaran y otorgaran poderes respectivamente a sus apoderados, sin embargo, quienes participaran directamente en la conciliación lo serán el patrón y el trabajador, pues al señalar que el espíritu inicial de la creación de las Juntas es que primero fueran de conciliación y luego de arbitraje, siendo en la etapa de

demanda y excepciones donde se inicia propiamente el arbitraje, es entonces cuando actuaran a través de apoderado, siendo el mandato otorgado desde la conciliación, pero aplicando supletoriamente el artículo 2548 del Código civil para el Distrito Federal que es parte de la regulación del mandato al señalar: Pueden ser objeto del mandato todos los actos lícitos para los que la ley no exige la intervención personal del interesado, es aquí donde se encuentra la médula central de, ¿que pasa con el mandato en la etapa conciliatoria dentro del procedimiento laboral?, ya que en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, al señalar : *Las partes comparecerán personalmente a la Junta*, se interpreta claramente que la conciliación se trata de un acto lícito para el que la Ley Federal del Trabajo exige la intervención personal de los interesados y siendo el mandato un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar los actos jurídicos que le encomiende el mandante, el mandato en el procedimiento laboral para ser representadas las partes se otorgaría desde la conciliación pero solo intervendrían para el caso de la formulación del convenio y de lleno al entrar a la etapa de demanda y excepciones en la cual las partes manifiestan su ánimo de litigar después de fracasada la conciliación.

Este mismo criterio se puede sustentar aplicando el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo que señala: en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

5.3.1 LA COMPARECENCIA DE LAS PERSONAS MORALES COMO DEMANDADAS EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

Una persona moral es aquel conjunto de personas que realizan un fin común y a quien el Derecho reconoce y otorga derechos y obligaciones.

Por seguridad jurídica hay entes jurídicos que requieren de la forzosa representación, como son las personas morales o los propios sindicatos actores o demandados, y no sólo por el ánimo de no querer molestar al director o gerente general, como abogados del patrón, sino también por seguridad de que en cualquier convenio o compromiso celebrado por el representante, podrá hacerse efectivo por su incumplimiento en contra del demandado.

Al tratar la representación de las personas morales demandadas, el proyecto se complica, pues tenemos que no se deja de reconocer que es por consecuencia de alguien que cuente con facultades de representación, el perjuicio o beneficio que recaiga sobre ese ente jurídico. A este respecto me permito transcribir el siguiente artículo:

“Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.- Los Directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.”

Lo que se interpreta del artículo que antecede se concluye que toda sociedad deberá estar representada por personas que ejerzan funciones de dirección o administración, es decir directores o gerentes, y es ésta la persona obligada a comparecer a la etapa conciliatoria.

La actual Ley Federal del Trabajo regula la representación tanto de las personas físicas como de las personas morales en su artículo 692 de la siguiente forma:

Artículo 692 LFT.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

- I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;
- II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;
- III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y
- IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Tratándose de la comparecencia de las persona morales como demandadas en la etapa conciliatoria, estas no podrán hacerlo por medio de simples apoderados para pleitos y cobranzas, pero debe aceptarse el apoderado para actos de administración o con facultades suficientes para conciliar en materia laboral y obligar a la empresa en el convenio, pues la finalidad es que se pueda llegar a un arreglo de inmediato sin tener que esperar a una decisión ulterior de la misma.

La distinción entre representantes legales, considerándolos impropriamente como orgánicos y calificándose como tales a los que por sus

funciones de gerente, administrador, etc., la Ley les otorga ese carácter, y representantes convencionales, a los mandatarios, es irrelevante para la eficacia jurídica de la representación en materia laboral, pues ambos tienen un origen convencional, esto es, consensual, ya que los designa la asamblea de accionistas o el Consejo de Administración y no son impuestos por la Ley, del mismo modo que los apoderados o mandatarios pueden ser designados por la asamblea o por órganos elegidos por ella.

Además el artículo 692 no establece la incompatibilidad entre el apoderado y el representante, sino que señala a éste como una especie de apoderado cualificado. Tan es así que la fracción II de dicho artículo dice: *Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite.* En consecuencia, cabe concluir:

a).- Que la calidad de apoderado y representante legal, pueden coexistir en la misma persona;

b).- Si al apoderado no se le reconoce personalidad para comparecer en la conciliación a nombre de la persona moral, no es por el sólo hecho de que sea apoderado, sino porque no le confieran las facultades suficientes de representante para conciliar y comprometer a la empresa.

Por lo tanto concluimos que a la etapa conciliatoria debe asistir personalmente la persona física que legalmente represente a la persona moral y que de acuerdo a sus facultades legales o estatutarias pueda a su vez conferir poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral en el entendido de que los primeros que se mencionan deberán intervenir personalmente en la conciliación y tener facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio y obligar a la empresa en el

mismo, y las personas a quienes delegue poder podrán intervenir en las subsecuentes etapas del procedimiento.

5.3.2 LA COMPARECENCIA DE LAS PERSONAS FÍSICAS COMO DEMANDADAS EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

Una persona física es aquel ser humano, hombre o mujer al que el Derecho le considera y reconoce derechos y obligaciones.

Tratándose de la comparecencia de las personas físicas como demandadas en la audiencia de conciliación dentro del procedimiento laboral, nuevamente es necesario remitirnos a lo que establece el artículo 692 fracción I de la Ley Federal del Trabajo que señala:

Artículo 692 LFT ...

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

Siguiendo los lineamientos de las propuestas que se vienen formulando en el presente trabajo, nos encontramos con que para hacer eficaz la audiencia de conciliación, cuando el patrón sea una persona física deberá comparecer personalmente e identificarse ante la Junta y si no puede hacerlo en ese momento la Junta le otorgara un término de tres días para tal efecto, tal y como deberán hacerlo las demás personas que se demanden y que se encuentren debidamente notificadas para la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, apercibidas de que deberán intervenir directamente en la etapa de conciliación, siendo precisamente al inicio

de la referida audiencia el momento procesal oportuno para otorgar poder a sus apoderados ratificando el poder que otorgue a las personas que se mencionen en la carta poder firmada por el otorgante y dos testigos o el poder notarial respectivo que se exhiba en ese momento. Dicha ratificación será suficiente sea hecha por la persona física que la otorgue, no así por los testigos. Apoderado que intervendrá para el caso de la formulación del convenio que ponga fin al conflicto o se pase a la etapa de demanda y excepciones.

5.4 CREACIÓN Y FACULTADES DEL CONCILIADOR EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.

El Estado en la actualidad se ha encargado de prestar los servicios de *conciliación*, ya sea mediante la inserción de la conciliación en los textos de las propias leyes o mediante acuerdos internos apoyados por el Gobierno, es decir, la figura de la conciliación se encuentra regulada por nuestras leyes, v. gr., en el Derecho Común dentro del Código Civil y el Código de Procedimientos Civiles y en el Derecho Laboral dentro de la Ley Federal del Trabajo, siendo el caso que en el Derecho Común dicha función recae en una persona que es la que se encarga de avenir a las partes mediante su intervención en la audiencia señalada para tal efecto.

En el caso del procedimiento ordinario que señala la Ley Laboral, este regula la conciliación, como ya se ha señalado en los artículos 873, 875 y muy en especial dentro de lo que cita el artículo 876, donde su fracción II señala que: *la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortara a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.*

Como se explicó en su oportunidad, la intervención que hace "la Junta" realmente no satisface los requisitos de una verdadera conciliación que cumpla con su cometido, es decir, dentro de la Junta de Conciliación y arbitraje no

existe una cultura de la importancia de la conciliación ni mucho menos se lleva a cabo como lo establecen los artículos que la regulan, más aún no existe una persona que especialmente se avoque a la conciliación como medio de solución al conflicto y tenga funciones de mediador con cualidades y una preparación profesional especiales que se requieren para tratar con las partes y cumplir con el objetivo de la conciliación, que es terminar el conflicto mediante el avenimiento de la pretensión de una de las partes y la resistencia de la otra, sin afectar los intereses de las partes, ya que el conciliador estará ahí para sugerir soluciones y nunca para imponerlas, haciéndoles ver los derechos y obligaciones de cada uno con imparcialidad, llegando a la conclusión de que ambos poseen libertad para decidir según sus intereses y conveniencia, siendo esta la razón de su presencia y de la primera etapa de la audiencia a la que fueron citados.

Las razones expuestas son más que suficientes para proponer la existencia de un conciliador o los conciliadores que se estimen convenientes según la carga de trabajo, deben encontrarse en cada una de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje para llevar a cabo tan importante función que es la de conciliar, estando bajo un reglamento que señale sanciones para el caso de que incumplan sus funciones o actúen parcialmente a favor de alguna de las partes.

Es importante analizar la persona llamada “conciliador” en razón de sus cualidades y requisitos profesionales con los que debe contar para poder manejar profesionalmente una conciliación, sin que su intervención pudiera llegar a complicar aun más el conflicto, por lo que a continuación se estudia el perfil personal y profesional que el conciliador que se encuentre adscrito a las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje debe presentar para desempeñar sus funciones.

5.4.1 EL PERFIL PERSONAL Y PROFESIONAL DEL CONCILIADOR.

Directamente pasemos a señalar que entre las cualidades personales y fundamentales para desarrollar su labor se encuentra el buen hablar, el buen escuchar, la buena presencia que denote confianza, el don de convencimiento, etc., cualidades éstas, que para algunas personas son innatas o al menos tienen rasgos brillantes de las mismas y que todo hombre posee en mayor o menor grado que otros, lo interesante para el conciliador es que esas cualidades se perfeccionen por medio del estudio y la práctica.

Ahora bien, el conciliador debe contar con independencia e imparcialidad para tratar el problema que resuelve, independencia e imparcialidad que deben acompañarse de la confianza que las partes le deben dar al conciliador, y éste a su vez debe hacerla visibles a las partes, además de serlo realmente y no dejarse influir por ningún factor.

En efecto, la independencia y la imparcialidad son muy importantes de conservar por parte del conciliador al grado que en el primer momento en el que se presentara para cualesquiera de las partes una duda respecto de su persona, sería suficiente para no lograr el éxito en el acercamiento, pudiendo derivar lo anterior de cosas o situaciones insignificantes y que el conciliador debe cuidar como puede ser un gesto, una palabra o un abrazo aún cuando este hubiese sido de lo más respetuoso o cortés, pues todo esto puede presumir que se inclina a favor de la parte contraria.

Es muy importante así como imprescindible que las partes tengan para con el conciliador confianza en la integridad y neutralidad del mismo. El conciliador logrará este objetivo si se conduce imparcial e independiente a lo que concilia.

Otro requisito importante es que el conciliador debe tener además de independencia, imparcialidad, confianza y neutralidad lo es la dedicación en el desempeño de su labor que es conciliar y no permitir que su tarea se vuelva monótona, sino al contrario debe tener oportunidad de variar, utilizando su propio criterio e inventiva además de recurrir a recursos propios para lograr en cada caso el éxito que se estima, esto es, que con las variaciones el conciliador tenga la oportunidad de impregnar su capacidad y personalidad en todas y cada una de sus intervenciones en virtud de que cada caso a conciliar es diferente, por lo cual se requiere de gente capaz y dedicada para resolverlos, ya que lógicamente no existe método alguno a seguir y sólo se siguen algunas reglas fundamentales.

El conciliador debe ser una persona preparada, que además de conocer la materia del Derecho en que actúa, (en nuestro estudio, del Derecho Laboral) debe cultivar algunas otras cualidades para lograr una excelente conciliación como son el conocer las relaciones humanas, mostrar rectitud, discreción seguridad personal, y obtener la confianza necesaria de las partes hacia su persona, lo cual logrará si además de las cualidades mencionadas sabe ser paciente, sabe escuchar y expresarse, queriendo decir con esto, que no solo sepa hablar bien sino también persuadir, incluso como otra cualidad debe saber romper la tensión de una discusión con sentido del humor.

Bien me doy cuenta que en la práctica ninguna persona posee todas estas cualidades juntas, sin embargo es importante que el que posea parte de ellas las utilice y mejor aún que el que no las tenga las cultive y perfeccione si lo tiene a su alcance.

Como he mencionado con anterioridad, además de las cualidades personales, como calificaciones profesionales el conciliador debe tener determinados conocimientos en el campo en que se desarrolla, además de

experiencia para poder estar a la altura y exigencia del asunto a tratar, al extremo de que esa capacidad profesional directa o indirectamente le sea reconocida por las partes.

En el estudio que nos ocupa el conocimiento del Derecho del Trabajo y del sistema de relaciones de trabajo es imprescindible por parte del conciliador, es decir, debe tener un perfecto dominio de las leyes y reglamentos que son aplicables en el lugar donde presta sus funciones, debe manejar los derechos que asisten tanto al trabajador como al patrón, insistiendo en la imparcialidad y equidad que debe proyectar y hacer sentir seguridad y confianza a las partes para que estos se apoyen en él.

Luego entonces, aún cuando el conciliador posea los conocimientos de esta rama del Derecho del Trabajo hay algo que incluso falla al conciliador innato que es la experiencia, siendo esta, en el arte de conciliar, un valor inestimable ya que una vez que se adquiere el conciliador sabe llevar por el camino correcto y del éxito su trabajo, y esta no solo se adquiere por el desarrollo, estudio y esfuerzo propio, sino que también se adquiere de otros conciliadores con la información que ellos nos proporcionan, por lo que, también debe tener capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

5.5 ANALISIS JURÍDICO PARA REFOMAR LOS ARTÍCULOS 873 PRIMER PÁRRAFO, 875 Y 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN RELACION A LA CONCILIACIÓN.

En atención a los puntos de análisis que anteceden, y muy en especial a la falta de comparecencia personal del patrón y del trabajador a la conciliación, haciendo con esto que la regulación sobre la conciliación siga siendo letra muerta porque no se atienden las disposiciones que al respecto señala la ley,

hace además urgente una reforma a la Ley Federal del trabajo a través de la cual las partes (trabajador y patrón) se vean comprometidos a asistir a la conciliación con el fin de lograr el objetivo del procedimiento ordinario laboral y de la misma conciliación.

Por esto, a través de las propuestas que se han venido planteando se pretende que las partes efectivamente asistan personalmente a la conciliación y para el efecto de no caer en situaciones de las que se puedan valer para seguir incumpliendo con su inasistencia también se propone se identifiquen como medida de seguridad.

Tratándose del trabajador difícilmente se podría caer en una substitución ya que incluso si se llega a un convenio, la Junta requiere se identifique para cumplir el principio de seguridad jurídica de que quien recibe la indemnización sea precisamente el trabajador que la demandó.

Sin embargo, lograr la presencia del patrón o de persona que lo represente y obligue en sus relaciones con los trabajadores en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, se vislumbra más complicado, pretendiéndose con las propuestas que se plantean se logre su efectiva presencia en la conciliación y una vez, lográndose esto, será menos complicado el simple hecho de identificarse para seguridad del trabajador y de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dándole un término de tres días para hacerlo en caso de no exhibirla en el momento de la audiencia.

Por lo anterior, considero que los artículos 873 primer párrafo, 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo deben ser reformados de tal manera que prevean las cuestiones planteadas con las cuales se obtendrían entre otras las ventajas siguientes:

a).- Se aseguraría la presencia personal del actor y del patrón o de persona que lo represente y obligue en sus relaciones con los trabajadores en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Se ampliarían las posibilidades de una conciliación eficaz y por consiguiente la solución y terminación del conflicto sin entrar al arbitraje.

c).- Se evitaría la suplantación de las partes en la conciliación en los juicios instados ante las Juntas de conciliación y Arbitraje y por consecuencia se evitaría volver a caer en la ineficacia de la conciliación que actualmente se plantea ante las Juntas.

Con apoyo en lo anteriormente expuesto, propongo la reforma de los siguientes artículos como sigue:

Artículo 873 LFT.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de que al abrirse la audiencia, en la etapa de conciliación deberá nombrar apoderado para que lo represente en las siguientes etapas de la audiencia, de no ser así se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia. Asimismo se apercibirá al

actor de archivar el expediente por falta de interés jurídico hasta nueva promoción de su parte en caso de no concurrir a la audiencia.

Artículo 875 LFT.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a) De conciliación,
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia personal del actor y el demandado, a las que estén ausentes se les harán efectivos los apercibimientos señalados en el acuerdo a que se refiere el mismo artículo 873 de la presente ley.

Artículo 876 LFT.- La etapa conciliatoria se desarrollara de la siguiente forma:

- I. El actor y el demandado comparecerán personalmente identificándose a petición de las partes o de la Junta, ratificando el actor el poder otorgado a las personas que señale en la carta poder que se encuentre agregada a los autos y el demandado otorgará poder a sus apoderados quienes acreditarán su personalidad en términos de lo señalado en el artículo 692 de la presente ley.
- II. La Junta contará con uno o con los conciliadores que sean necesarios para llevar a cabo la conciliación, personal ante el cual, actor y demandado intervendrán personalmente para exponer sus consideraciones y propuestas si las hubiere, asentándose en el acta de audiencia la conclusión a que hubieren llegado y constando fehacientemente si actor, demandado o ambas partes se negaron a la conciliación.

- III. Si las partes no llegan a un acuerdo, asistirán a la etapa de demanda y excepciones, quedando abierta la conciliación para hacerla valer en cualquier etapa del procedimiento.
- IV. De no concurrir personalmente cualquiera de las partes a la conciliación se les harán efectivos los apercibimientos a que se refiere el artículo 873 de la presente ley.
- V. Si no concurre ninguna de las partes a la conciliación, la Junta por una sola vez, suspenderá la audiencia respectiva y señalará nueva fecha para su celebración, a la que las partes quedarán notificadas por Boletín Laboral y de no comparecer de nueva cuenta cualquiera de las partes a la nueva fecha se les harán efectivos los apercibimiento que la presente ley señala.

Dichas propuestas, son consideraciones personales que podrían traer como consecuencia la verdadera comparecencia personal de las partes a la conciliación con lo cual se daría cumplimiento al espíritu que el legislador plasmó como razón principal para hacer efectiva la conciliación, y terminar por esta medio de solución, los conflictos laborales.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, en virtud de haber surgido por la lucha de clases, es un derecho protector de la clase obrera o trabajadora y regulador de las relaciones y conflictos que surgen con motivo de la prestación de sus servicios a personas físicas o morales.

SEGUNDA.- La naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo deriva del artículo 123 constitucional del cual se desprenden las normas dignificadoras de las personas que reivindicán y protegen en el sentido laboral a las mismas.

TERCERA.- La conciliación se encuentra regulada en diferentes procesos jurisdiccionales como en el Derecho Común y dentro del Derecho Laboral constituye una etapa y un principio rector del proceso cuya adecuada reglamentación es una necesidad absoluta para resolver los conflictos de trabajo.

CUARTA.- El arbitraje laboral es el medio que prevé la Ley Federal del Trabajo para la solución de conflictos laborales cuando la conciliación ha fracasado, señalando un procedimiento rápido para obtener un laudo, sin embargo, la carga de trabajo de la Junta de Conciliación y Arbitraje en realidad no lo permite, pues los términos que señala la ley no se cumplen, por lo que la mayoría de los asuntos que no se terminan con la conciliación se ven retrasados, llegando las partes a obtener el resultado en un tiempo mayor al previsto.

QUINTA.- La regulación de la conciliación tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931, la reforma en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1980 no satisface las necesidades de la justicia

social no por un problema jurídico sino por una reglamentación que ha hecho en todos los tiempos que esta sea ineficaz e inoperante por su inaplicabilidad.

SEXTA.- Las autoridades laborales que dentro de sus procedimientos para la solución de conflictos regulan la conciliación, son medios de defensa social de los trabajadores, por lo que deben mantener jurídicamente la eficacia de dicha figura y el fin social que alcanzó la clase trabajadora con su lucha.

SÉPTIMA.- Los conflictos de trabajo se clasifican en individuales o colectivos y de orden jurídico o de orden económico, los primeros atienden al interés en juego y los segundos atienden a su naturaleza.

OCTAVA.- El proceso, es el conjunto de actos que realizan dentro de un juicio laboral la parte actora, la parte demandada, los miembros de la Junta, los terceristas, los testigos o los terceros interesados en juicio, con el fin de encontrar la veracidad de los hechos afirmados por las partes procesales en conflicto tanto en su demanda como en la contestación a la misma y así resolver los puntos controvertidos sometidos a proceso.

NOVENA.- La conciliación se debe entender en un sentido real como aquella que permitirá y propiciará la transacción, y no como un concepto ideal de conceder al actor todo lo que reclama convirtiéndola en un ajuste de las pretensiones de las partes.

DECIMA.- El mandato dentro del procedimiento laboral cobra vida desde la conciliación en caso de haberse llegado a un arreglo y los apoderados intervengan en la redacción del convenio, de lo contrario las funciones de mandatario para atender los actos que otro le haya encomendado entran a partir de la etapa de demanda y excepciones en la cual se ratificará la demanda interpuesta por una parte y se da contestación a la misma por la otra.

DECIMA PRIMERA.- El permitir diferir la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, aunque sea por una sola vez, retrasa el procedimiento y más aún si estamos en el entendido de que como no comparecen personalmente las partes el diferimiento bien puede ser por otro motivo que no sea tratar la conciliación.

DECIMA SEGUNDA.- La fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo al requerir que las partes comparezcan personalmente se trata de una excepción a la regla genérica que expresa el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo del cual se desprende que las partes pueden comparecer a juicio directamente o bien a través de apoderado que se encuentre debida y legalmente autorizado, de lo contrario no tendría razón de ser dicho artículo 876 específicamente en su fracción I, y más aún, el fin perseguido por el proceso del trabajo, es decir, que en la conciliación se necesita de la presencia de las partes para mayor celeridad y eficacia en la solución del conflicto.

DECIMA TERCERA.- La conciliación en la actual Ley Federal del Trabajo, como medio de solución a conflictos laborales es ineficaz por la mala interpretación que se hace al aplicar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y permitir que las partes comparezcan en la etapa conciliatoria por conducto de apoderado, cuando expresamente por razones prioritarias de conocimiento y entendimiento personal de las partes, estas deben comparecer a dicha etapa personalmente, como lo señala la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Se debe reformar el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo de tal forma que se obligue al demandado a comparecer a la audiencia de conciliación mediante el apercibimiento que de no hacerlo se quedará sin la oportunidad de otorgar poder a sus apoderados, por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

SEGUNDA.- Se debe apercibir al actor que para el caso de no comparecer a la conciliación, perderá su derecho a ratificar el poder otorgado a sus apoderados en la carta poder que obre en autos y por consiguiente se archivará el expediente por falta de interés jurídico hasta nueva promoción de su parte, obligándolo de esta manera a asistir a la conciliación.

TERCERA.- Creación de un eficiente cuerpo de conciliadores en los Tribunales del Trabajo y reglamentación de sus facultades y obligaciones, así como responsabilidad en que puedan incurrir cuando no lleven la conciliación conforme a derecho.

CUARTA.- Unificación de criterios de los miembros de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje tanto Local como Federal, para recibir la comparecencia de las personas físicas y de las personas morales demandadas, así como su identificación respectiva y la de los trabajadores (actores).

QUINTA.- La comparecencia personal de las partes se debe dar desde la apertura de la etapa conciliatoria buscando dar cumplimiento al objetivo de la misma y del procedimiento laboral y por ende, traer como consecuencia inmediata la terminación del conflicto y la menor tramitación de juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

SEXTA.- Se propone que una vez que se logre la comparecencia personal de las partes, no se suspenda la audiencia en ninguna ocasión con objeto de conciliarse, puesto que si ya se logro su presencia y son los facultados para decidir sobre cualquier propuesta, y aun así no se logra la conciliación se deberá continuar con la audiencia ya que la conciliación quedará abierta durante el procedimiento.

SÉPTIMA.- Crear una verdadera cultura de la conciliación entre funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los litigantes así como también entre las partes en conflicto mediante una eficaz regulación de la figura de la conciliación en la ley.

BIBLIOGRAFIA

A) LIBROS.

- ALARCÓN Y HORCAS, Salvador. Código del Trabajo. T. II. Madrid, s.e. 1929.
- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. México, UNAM Textos Universitarios, 1970.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. México, Ed. Trillas, 1991.
- CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Tr. Santiago Sentis Meleno. Buenos Aires. s.e., 1943.
- Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta No. 134, México, Diario de Debates del 10 de julio de 1931.
- Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta No. 313, México, Diario de Debates del 12 de diciembre de 1968.
- Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta No. 318, México, Diario de Debates del 12 de agosto de 1979.
- Cámara de Diputados. Exposición de Motivos. Carpeta No. 318, México, Diario de Debates del 12 de agosto de 1979.
- CARNELUTTI, Francisco. Sistema de Derecho Procesal Civil. T. I. Buenos Aires. Ed. Uteha, 1944.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Cuarta reimpresión. México, Ed. Trillas. 1996.
- CHIOVENDA, José. Instituciones de Derecho procesal Civil. Tr. Aniceto Gómez. Buenos Aires, s.e. 1940.
- DE BUEN, Néstor L. Derecho del Trabajo. T.I., Octava edición, México. Ed. Porrúa, 1991.
- DE BUEN, Néstor L. La Reforma del Proceso Laboral. Tercera edición, México, Ed. Porrúa, 1989.

- DE BUEN, Néstor Leonel. Derecho procesal del Trabajo. Tercera edición, México. Ed. Porrúa, 1994.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. México. Ed. Porrúa. 1959.
- GUASP, Jaime. Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. T.II. Vol. I. Madrid. Ed. Aguilar, 1945.
- LA HOZ TIRADO, Ricardo. Derecho Colectivo del Trabajo. Vol. II. Lima. s.e. 1980.
- LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo. México. Ed. Mac Graw-Hill-Interamericana, 1997.
- MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Galería de Temas Jurídicos. "Tópicos Laborales". México, Litografía y Terminados El Pliego, 1995.
- MONTENEGRO BACA, José. Memoria: Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y previsión Social. "La conciliación en el Derecho del Trabajo". México, s.e. 1980.
- PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Puebla, Ed. Cajica, 1956.
- RAMÍREZ MOGUEL, Leonor. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, Talleres Gráficos de la Nación, 1985.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor. Comentarios á Consolidacao das Leis do Trábalho. Vol. III, Octava edición, Río de Janeiro, José Konfino Editor, 1990.
- SOMARE, José Isidro. La Conciliación en el Derecho Procesal Social. "En Rev. Derecho del Trabajo". Buenos Aires, s.e. 1951.
- SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. México. Ed. Limusa, 1985.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, Ed. Porrúa. 1973.

- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Del Trabajo. Cuarta edición, México, Ed. Porrúa, 1977.

B) DICCIONARIOS

- ADAME GODDARD, Jorge. Armando Alquicira López y/otros. Diccionario Jurídico sobre Seguridad Social. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1994.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. T.I. Buenos Aires, Ed. Heliasta, 1998.
- DE PINA RAFAEL. Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Vigésimo séptima edición. México, Ed. Porrúa, 1999.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Octava edición, T. IV, México, Ed. Porrúa, 1995.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Segunda edición, México, Ed. Porrúa, 1998.
- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. México, Ediciones Mayo, 1981.

C) LEGISLACIÓN VIGENTE

- Ley Federal del Trabajo. Comentada por "Lic. Juan B. Climent Beltrán. Décima quinta edición. Ed. Esfinge, México, 1998.
- Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Segunda edición, Ed. Corporación Mexicana de Impresión, México, 1984.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigésimo cuarta, edición, Ed. Porrúa, México 1998.
- Agenda Civil. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Séptima edición. Ed. Fiscales isef. México 2000.

D) LEGISLACIÓN DEROGADA

- Ley Federal del Trabajo de 1931. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931).
- Ley Federal del Trabajo de 1970. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970).

E) MEDIOS ELECTRÓNICOS

- C.D.-ROM, IUS 9. Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-1999. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación. México, 1999.
- C.D. ROM, Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. México, 2000.