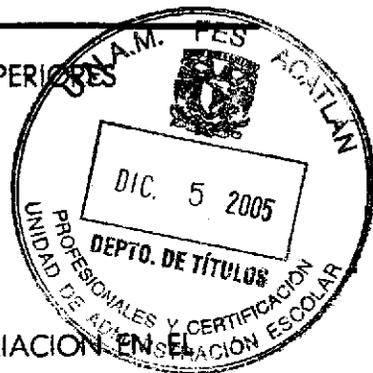




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN



LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION EN EL
PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SARA OSORIO RAMIREZ

ASESOR: LIC. ARMINIO CASTILLO MARIN



ACATLAN, ESTADO DE MEXICO

AGOSTO, 2005.

m351204



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.

DEDICATORIAS

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo excepcional.

NOMBRE: Sara Osorio Ramírez

FECHA: 06/12/05

FIRMA: Sara Osorio Ramírez

A DIOS:

Agradezco a Dios en primer lugar, por la vida que me ha dado y por la oportunidad de ver concluido el presente trabajo, creyendo y confiando en que todo es posible en su bendito nombre.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO Y ALA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN:

Ya que dicha institución pública me brindo sus conocimientos a través de mis profesores, que con su profesionalismo y ejemplo me han ayudado en mi formación ética.

A MI ESPOSO:

ANDRES FLORES SILVA.

Agradezco tu gran apoyo e impulso para la realización de este trabajo, gracias porque para mi eres ejemplo de perseverancia, dedicación, amor apoyo y comprensión.

A MI HIJA:

SANDRA LUCERO FLORES OSORIO.

Por que eres como una lucesito que ilumina mi vida, y me impulsa cada día a hacer mi mayor esfuerzo por ser la mejor herencia que Dios me dio

A MIS PADRES:

GABRIEL OSORIO SANTIAGO
Y AMALIA RAMÍREZ ALAVEZ

Aunque físicamente no se encuentran conmigo, siempre
están presentes en mi corazón, sabiendo que no hay palabras
Para agradecer toda una vida de esfuerzo, apoyo y lucha
constante, quienes me brindaron el mas grande regalo, su amor.

AL LICENCIADO:

ARMINIO CASTILLO MARÍN.

Por haberme apoyado en todo momento con la elaboración
y estudió del presente escrito, ya que con su disponibilidad
y ayuda logramos la terminación de esta tesis.

**LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL**

INDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | |
| CAPITULO PRIMERO. MARCO CONCEPTUAL | |
| 1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 1 |
| 1.2 CONCILIACIÓN..... | 3 |
| 1.3 ARBITRAJE..... | 7 |
| 1.4 CONFLICTO..... | 7 |
| 1.5 PROCESO..... | 9 |
| 1.6 ACCIÓN..... | 11 |
| 1.7 EXCEPCIÓN..... | 13 |
| 1.8 DEFENSA..... | 13 |
| | |
| CAPITULO SEGUNDO. LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. | |
| | |
| 2.1 LEY DE 1931..... | 16 |
| 2.2 LEY DE 1970..... | 20 |
| 2.3 LEY DE 1980..... | 22 |
| 2.4 LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO..... | 26 |
| | |
| CAPITULO TERCERO. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN | |
| | |
| 3.1 PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 32 |
| 3.2 MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES..... | 38 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3 PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO..... | 43 |
| 3.4 LA CONCILIACIÓN EN LA HUELGA..... | 53 |
| 3.5 CONCILIACIÓN PREVENTIVA, OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA..... | 55 |

CAPITULO CUARTO. LA FIGURA CONCILIATORIA.

| | |
|--|-----------|
| 4.1 UNA NUEVA CULTURA LABORAL..... | 62 |
| 4.2 LA TÉCNICA DE CONCILIAR..... | 64 |
| 4.3 ESPECIALIZACIÓN DE LA FIGURA CONCILIATORIA..... | 67 |
| 4.4 CUALIDADES DEL CONCILIADOR..... | 74 |
| 4.5 NECESIDAD DEL CONCILIADOR..... | 80 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| CONCLUSIONES..... | 86 |
|--------------------------|-----------|

| | |
|---------------------------|-----------|
| BIBLIOGRAFÍA | 92 |
|---------------------------|-----------|

INTRODUCCIÓN.

La conciliación como medio de solución de los conflictos siempre ha existido, considero que no se le ha dado la suficiente importancia ya que gracias a la conciliación evitaríamos juicios y procedimientos tardados; que ocasionan desgaste económico, físico, psicológico, moral a las personas.

El propósito de esta investigación es resaltar la figura conciliatoria y sobre todo la oportunidad que como autoridad tiene para lograr que las personas lleguen a un arreglo y no lleve a juicios que como ya se señaló se eterniza y no se alcanza la justicia.

Esta tesis consta de cuatro capítulos cuyo contenido en el primero están los conceptos más importantes de este tema, en el segundo encontramos historia de la conciliación y sus antecedentes en las diferentes conciliaciones que hemos tenido, en el tercero hay algunas características y el desarrollo de la conciliación, en el capítulo cuarto están propuestas aportaciones y soluciones a esta temática.

En la materia laboral al existir alguna controversia entre el patrón y el trabajador es necesario someterse a la jurisdicción del tribunal correspondiente para que este resuelva dicho conflicto iniciándose con la presentación de la demanda seguida la contestación de esta, inmediatamente la ley nos señala la celebración de la primera audiencia de conciliación pero esta audiencia se llevará únicamente con la presencia del patrón y del trabajador sin abogados patronos o alguna otra figura

jurídica, el fenómeno socio jurídico que encontramos aquí es la inexistencia de la figura del conciliador ya que esta podría servir de mucho para un procedimiento largo y costos que perjudica a ambas partes.

La conciliación como actividad humana, es tan antigua como el interés de los hombres para resolver pacíficamente sus conflictos y desacuerdos que pueden darse entre cónyuges, socios, amigos, trabajadores, patronos y naciones. Es necesario que exista la conciliación todos los conflictos ya sean grandes pequeños simples o muy complicados pero la conciliación siempre debe estar presente es indispensables que esta tenga un lugar importante en cualquier problema o controversia.

En la actualidad la conciliación ha tenido una importancia relevante en las relaciones internacionales en lo que se refiere a la solución pacífica de lo conflictos entre las naciones y el mantenimiento de la paz.

CAPITULO PRIMERO

MARCO CONCEPTUAL.

El derecho es obra humana y producto de la cultura, por consiguiente, surge de hechos especiales y de la realidad humana. Los hombres forman parte del derecho porque tienen necesidad de él; cuyo cumplimiento satisface esas urgencias.

Es el conjunto de normas jurídicas y humanas, para regular la conducta de lo individuos en un determinado tiempo y espacio con la finalidad de llegar a un estado de bienestar y armonía.

1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

“El derecho procesal del trabajo es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en lo códigos laborales”.¹

¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, tercer ed., Trillas, México 1977, p.19.

"El derecho procesal del trabajo conoce de la actividad de las juntas de conciliación y arbitraje, a propósito de los diferentes conflictos de trabajo, a fin de mantener el diferente orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho."²

"Es una de las ramas más jóvenes dentro del ramo jurídico; no por ello es menos importante. En efecto, ante la imperante necesidad de una rama del derecho que considerara las particularidades propias de los negocios surgidos por las discrepancias obrero patronales, y la participación del Estado en la impartición de la justicia laboral, surgió el derecho procesal laboral, evidentemente emanado en principio del Derecho procesal en genera".³

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de postribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico económico en la relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales".⁴

"Complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del Juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo."⁵

² SHUK TENA, ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México 1997, p. 20

³ CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, ed. México 1986 p.3

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del trabajo, 5ª ed, Porrúa, México 1980, p 74

⁵ JAEGER Nicola, Corso di Diritto Processuale del Lavoro, Padova, 1936, p.1

“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 en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”.⁶

1.2 CONCILIACIÓN

“Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlos). En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje”.⁷

“Etimológicamente *conciliato* proviene del verbo *conciliare* que significa concertar, poner de acuerdo o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad por cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quién advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia. Ese tercero puede ser un particular o un funcionario; en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social”⁸

⁶ TRÚEBA URBINA, Alberto, *ob. Cit.* p74

⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B, *Elementos de derecho Procesal del Trabajo*, ed. Esfinge. México 1986. P.9.

⁸ *Enciclopedia Jurídica Ameba*, t.II, Driskill, Buenos Aire 1977, p.592

“Desde el punto de vista comercial se puede definir a la conciliación como un mecanismo mediante el cual las partes entre quienes existe un conflicto susceptible de tracción, originado en un negocio mercantil o derivado de actividades comerciales, tratan de superar la controversia existente, con la colaboración de un tercero experto, objetivo e imparcial, quién orienta aquellas en las formulas propuestas por todos, con la finalidad de acabar el Conflicto y evitar que lleguen a la justicia ordinaria o arbitral.

La conciliación desde el punto de vista de la psicología, consiste en un proceso en la que existe una situación de conflicto entre uno o más personas, quién o quienes se sometan a la intervención de un tercero imparcial que desarrolla parte activa y quién dirige y orienta, previ6 conocimiento de la situación de conflicto y por manejo de la comunicación y propone las formulas de arreglo, todo lo anterior con el fin de buscar el mutuo acuerdo como principio básico de solución.

Podemos decir que la conciliación es el acto jurídico instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un acuerdo de todo aquello susceptible de transacción permitido por la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quién, previo conocimiento del caso, debe procurar por las formas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada.

La ley la define como el mecanismo alternativo para la solución de conflictos por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación o juzgado de Paz, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto; dejando claramente establecido que la conciliación es una institución consensual y, en tal sentido los acuerdos acordados adoptados obedecen únicamente a la voluntad de las partes.⁹

La conciliación es un modo de determinar un proceso y traen como consecuencia la obligación de una de las partes.

“El procedimiento de conciliación a la aproximación de los puntos de vista antagónicos, hasta la aceptación de una solución de tipo transaccional, es decir, contractual. Comparable a la negociación diplomática, la conciliación no debe suscitar la idea de juicio. Si se realiza con éxito, finaliza con la redacción de una acta de conciliación que registra el acuerdo efectuado. En caso contrario, se levanta un acta de no-conciliación.

La conciliación puede incluir la presencia de terceros cuya cesión consiste en intentar aproximar las posiciones de las partes interesadas.

Siendo obligatoria la conciliación, las partes interesadas están obligadas bajo la pena de sanción penal a comparecer”.¹⁰

⁹ ZAMBRANO ORTIZ, Luis Fernando, “La conciliación extrajudicial”,
<http://www.intoius.com.br/area4/Zambrano.html> 1/12/99.

¹⁰ Carmerlynck G.H/ Lyon-Caen , 5 ed, Tolle, lege Aguilar, España 1974, p510.

“Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una solución amistosa o una solución adoptada de común acuerdo.

Se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo”.¹¹

“La conciliación es una forma auto compositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente, reconozca la importancia que la institución tiene y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales puedan obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea sino que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución”.¹²

¹¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, OB, CIT, P.67.

¹² Ibid, p. 135

1.3 ARBITRAJE

"Consiste en someter al juicio de un tercero la cuestión disputada entre dos litigantes, en lugar de llevarla a la decisión de los tribunales ordinarios. El arbitraje consiste fundamentalmente en un fallo dictado por un tercero, que pone fin a la contienda.

El arbitraje es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales".¹³

1.4 CONFLICTO.

"La figura del conciliador aparece entre los conflictos en este caso conflictos laborales ya que este trata de llegar a una solución y fin de dicho conflicto.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando se deriva de la voz latina confluere, que significa combatir y por extensión, combate zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, de colisión, deriva verbal de coligere, que significa chocar, rozar.

El término conflicto tiene mucha similitud con colisión; no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las

¹³ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho Laboral, Vigésimo segunda ed, Porrúa, México 1996, p98

partes, más o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para concretos acontecimientos de los trabajadores contra ellos".¹⁴

"Para el maestro Mario de la Cueva los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, económica; y con Conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Por su parte la OIT señala que la competencia del Juez y la naturaleza del conflicto se encuentran en la instancia iniciada por una o por varias personas, derivada de un derecho supuestamente adquirido por una u otras; depende libertad contractual de las partes y de las facultades de que se haya investida a la autoridad"¹⁵

"El conflicto de trabajo es cualquier ficción producida en una relación de trabajo. Denomínese también conflicto laboral pudiendo ser individual o colectivo".¹⁶

"Los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patronos son choques, dificultades, litigios o controversias que se relacionan con el trabajo o cuando no pueden solucionarlas entre si entonces se requiere la intervención de un tercero llamada Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos de trabajo son los pleitos pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos solo entre estos y solo entre aquellos en relación con la lucha de clases y cuestiones legales laborales o económicas que requieren

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Heliastás, Buenos Aires, Argentina, 1988, p.28.

¹⁵ MONTES DE OCA, Santiago, ob. cit, p.197

¹⁶ DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho vigésimo segunda ed, Porrúa, México 1996, p.181.

intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual, proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre.”¹⁷

“Por conflicto de trabajo se entiende todo aquél procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral”.¹⁸

“Persona que tiene a su cargo una conciliación. La que tiene inclinación natural a conciliar o conciliarse”¹⁹

1.5 PROCESO

El proceso constituye el objeto de conocimiento de la ciencia del Derecho procesal. Junto con la acción y la jurisdicción que le preceden esas tres nociones forman, como se las ha denominado, el trinomio jurídico o la trilogía estructural o se las ideas básicas y sistemáticas para la construcción conceptual de la moderna ciencia del proceso.

Proceso deriva de *procedere* que significa en una de sus acepciones avanzar camino a seguir, trayectoria o recorrer hacia un fin propuesto o determinado. En su sentido amplio traduce la idea de un estado dinámico correspondiente a cualquier fenómeno, devolviéndose o desarrollándose por ejemplo proceso físico, químico

¹⁷ TRUEBA URBINA, ob cit, p.50

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo, ob cit, p50

¹⁹ DE PINA VARA, Rafael, ob cit, p.178

biológico histórico; etc. En su significación jurídica consiste en el fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto y particular.

Esta constituido por un conjunto de actividades, o sea muchos actos ordenados y consecutivos que realizan los sujetos que en él interviene, con la finalidad que sea señalado.

Es el instrumento necesario y esencial para que la función jurisdiccional.²⁰

"Es el conjunto de normas jurídicas y humanas, para regular la conducta de lo individuos en un determinado tiempo y espacio con la finalidad de llegar a un estado de bien estar y armonía Como ya se mencionó anteriormente la palabra proceso equivale a dinamismo, actividad es decir actividad jurídica de las partes y del juzgador. "²¹

"El proceso es un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea del proceso envuelve pues por una parte la de continuidad, de la otra destaca su propósito que, en términos generales es la procuración de justicia de la justicia o la seguridad jurídica."²²

²⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan B, ob cit, p9

²¹ DE PINA VARA, Rafael, ob.cit., p.420

²² BUEN LOZANO, Nestor de, ob cit, p.51

Con la presentación de la demanda se inicia el proceso y gracias a este se puede preservar la paz social. Si no existiera este las partes intentarían obtener sus derechos por la fuerza.

1.6 ACCIÓN.

"Facultad de los particulares y poder del Ministerio Público de promover la actividad de un órgano jurisdiccional y mantenerla en ejercicio hasta que éste cumpla sus función característica en relación con el caso concreto que se le haya planteado."²³

"La acción procesal se traduce en la posibilidad legal de realizar actos procesales, conferida a los particulares, el interés propio, y en la obligación de realizarlos impuesto al Ministerio Público en los casos expresamente señalados por el legislador".²⁴

"Muchos son los estudiosos que se han ocupado de definir la acción y muy prolijas las doctrinas que tratan de explicar su naturaleza, por lo que rebasaría las metas trazadas el ocuparnos de todas ellas, por lo que solo nos referimos a la concepción en nuestro concepto más acorde al Derecho Laboral".²⁵

²³ PINA VARA, Rafael de, Ob cit., p 420

²⁴ Ibid, p29.

²⁵ CORDOVA ROMERO, Francisco, ob cit., p62

"La acción procesal es un derecho autónomo o sea, no es lo mismo el derecho material de los tres meses de indemnización y los salarios caídos que el derecho a instar los tribunales laborales para que intervengan en la solución de su conflicto. Por lo que se aprecia además, que la acción procesal laboral tiene un doble contenido, primero lograr la actividad de la junta para que conozca del conflicto y segundo buscar obtener un laudo en el que se reconozca su derecho a los tres meses de indemnización constitucional y el pago de los salarios caídos. Solo así se les satisface su interés jurídico".²⁶

"La palabra acción deriva del latín agere: hacer, obrar, es el instrumento legal para obtener el reconocimiento de un derecho o para impedir su violación puede ser ejercitado mediante la instauración de un juicio o de un reclamo administrativo".²⁷

La acción es un derecho concedido por el Estado a todos los individuos, para motivar la actividad del Órgano Jurisdiccional y actuar con el proceso con la finalidad de obtener una decisión.

"Se trata de un derecho público subjetivo garantizado en la Constitución, que permite, por tanto, libremente a la actora acudir a los tribunales laborales para exigir el cumplimiento de una determinada pretensión resistida"²⁸

²⁶ Ibid, p 63

²⁷ J. RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social, ed Desalma, Buenos Aires, 1983, p43

²⁸ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Porrúa, México 1980, p. 149

1.7 EXCEPCIÓN.

"Oposición que el demandado formula frente a la demandada, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer, con el objeto de que la sentencia le ponga fin al proceso lo absuelva parcial o totalmente, en este último caso más que de excepción debiera hablarse de defensa".²⁹

"El principal derecho del demandado a defenderse de las acciones del actor es la excepción. O como decía Ulpiano, la excepción no es más que una acción que el reo ejercita contra el actor. Desde el derecho romano se reconoció la excepción como el derecho

1.8 DEFENSA

Son los argumentos jurídicos legales y sociales que utiliza el que es demandado en cualquier juicio para defender su derecho o bien que le asiste la razón y el derecho por tal motivo los argumentos de defensa siempre van a hacer la oposición a la demanda entablada en su contra en cualquier proceso legal que se entable contra persona física o moral, como tanto la defensa puede ser también la contra demanda a la demanda argumentando los hechos a su favor.

²⁹ DE PINA VARA, Rafael, *ob cit*, p279

Procesal del demandado de hacer valer situaciones de hecho o de derecho a efecto de diferir destruir o enervar la acción".³⁰

"La excepción consiste en la reacción frente a la acción, es accionar en sentido inverso, es el derecho de contracción, en el que radica la esencia del proceso".³¹

"Es cualquier deducción hecha por el demandado que contraponga un acto impeditivo o extintivo idóneo a excluir la demanda del actor".³²

"La palabra excepción sirve para expresar ideas que no son siempre similares o equivalentes. En primer término puede aludirse con ella a los reparos que el demandado opone a la acción. En este sentido adviertes el carácter general de la excepción concedida lato sensu como oposición a la demanda es decir, como un medio de defensa. Entonces se afirma que frente o contra la acción que se hace valer o se opone la excepción. En segundo lugar, en un sentido más concreto, se entiendo por tal la oposición de hechos, que aun cuando no se dirijan a negar los que sirvan de fundamento a la demanda pretenden impedir la prosecución del juicio paralizándolo definitivamente".³³

³⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco, *ob cit*, p68 y 69

³¹ DE PINA VARA, Rafael, *ob cit*, p279

³² D ONOFRIO, Paolo, Lecciones de derecho procesal civil, jus, México, 1945, p 81

³³ Enciclopedia Jurídica Ameba, ob cit, t. XI, p 386 y 387

"Proviene de ex y actio, y que se traduce como negación de la acción. A nuestro juicio, la excepción es la oposición que el demandado formula ante la demanda."³⁴

Después de todos estos conceptos podemos afirmar que las excepciones son oposiciones que el demandado formula frente a la actividad demandada como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción en el Órgano Jurisdiccional con el objeto de contradecir el derecho que el actor pretende hacer valer y de que la sentencia ponga fin al proceso y no absuelva de forma total o parcial.

En este primer capítulo se estudio y se comparo los conceptos más elementales que tiene el Derecho Procesal del trabajo pues al comprender cada uno de estos nos daremos una idea de cómo se lleva acabo el procedimiento laboral pues este tiene pasos a seguir que son elementales para poder llegar a nuestro tema objeto de estudio que es la conciliación.

³⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, ob cit, p 99.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA CONCILIACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En este segundo capítulo vamos a estudiar algunas de las reformas que surgieron en nuestras diferentes legislaciones a través de la historia, pero lo principal de estos cambios es que dichas normas cada vez se van adecuando a la realidad y a los hechos ya que hay una gran diferencia entre la teoría y la práctica.

A través de la historia podemos comprobar que los hombres con su trabajo y esfuerzo pueden lograr muchas cosas y principalmente riqueza para el país es por esto que requieren de un derecho protector y algo muy importante es que el mismo trabajador obtenga beneficios de este trabajo y adquirir una vida digna compuesta de un trabajo y un salario justo, una vivienda, salud y bienestar para su familia.

2.1 LEY DE 1931

"El 18 de agosto de 1931 fue promulgada nuestra primer legislación laboral, y se estableció que las partes resolvieran sus diferencias conforme al derecho y el Estado garantizará la tranquilidad y la paz social. Ya que el origen de todo derecho es la relación entre los hombres y así cuando existe un conflicto derivado de las relaciones de trabajo y este no puede ser resuelto con la sola voluntad de los afectados, ocurren ante los órganos del Estado, que tiene la función jurisdiccional,

canalizando el conflicto y lo convierte en proceso mediante el uso de las acciones y de las excepciones que ha creado el derecho específico aplicable, que es el Derecho Procesal del Trabajo.³⁵

El antecedente inmediato de la Ley de 1931 fue un proyecto elaborado en 1929 conocido con el nombre del proyecto Portes Gil no se convirtió en ley pero se elaboró un nuevo proyecto enviado por el Presidente Ortiz Rubio al Congreso de la Unión y se convirtió entonces en la Ley Federal del Trabajo, expedida en agosto de 1931.

Esta ley tenía muy pocos derechos y trajo como consecuencia una elevación de nivel de vida de la clase trabajadora ya que aquí se establece el derecho de huelga y contrataciones colectivas.

Debemos tomar en cuenta que el crecimiento y el progreso del hombre y la industria ha traído grandes cambios entre los hombres y nuestra legislación es por esto que la misma sociedad exige un cambio y la necesidad de una nueva ley.

El procedimiento ante las Juntas centrales y la federal de conciliación y arbitraje contemplaban en la ley de 1931, la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto pero en el caso de que o compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido

³⁵ Ibid, p 65 y 66

afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco la segunda ocasión.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubieren alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió 40 años la vida económica y social de México".³⁶

Por lo que toca a las autoridades del trabajo, estas deberían proveer a la solución pacífica de los conflictos entre los factores de la producción. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son consideradas órganos jurisdiccionales encargados de aplicar la Ley del Trabajo, pudiendo ser de jurisdicción federal o local. Las primeras, deberían resolver toda controversia que afectará los intereses de los trabajadores y patrones en las industrias que, por disposición constitucional, quedarán bajo la competencia de las autoridades federales y las segundas para resolver las controversias que se presentarán en relación con las industrias de jurisdicción local.

Para la resolución de los conflictos, que versaran sobre el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, se establecían procedimientos especiales que

³⁶ DE BUEN L. Nestor, ob. cit., p. 131-132

consistían principalmente en encuestas practicadas por técnicos. La ejecución de los fallos sería rápida y poco costosa.

“La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo una larga vida de casi 40 años y fue sustituida por la nueva ley, en vigor a partir del 1 de mayo de 1970.

Los legisladores de 1931 con gran modestia, establecieron no haber pretendido resolver con las normas propuestas, todos los problemas que pueden surgir con motivo del trabajo, como tampoco haber satisfecho todas las aspiraciones ni contentando todos los intereses. En toda obra social, a lo más que se puede aspirar, es a dar solución que presente el menor número de inconvenientes.

Por lo demás, de promulgarse, son susceptibles de mejorarse. El tiempo se encargará de poner de manifiesto aquellos puntos en que no se logró el acierto, y también allanará el camino para realizar afanes en los que el presente no les pueda dar satisfacción.”³⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931, otorgaba mayor cuerpo a la conciliación prevenía la audiencia específica, establecía la obligación de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las juntas de proponer soluciones; en el caso de no lograrse el arreglo el asunto pasaba al arbitraje, es decir, al juicio en sí.”³⁸

³⁷ Ibid, p96, 97, 98, y 100.

³⁸ DELGADO MOYA, Rubén, La Conciliación de las Relaciones Obrero-Patronales, México, 1998, p5

"Con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se crea un sistema de conciliación a cargo de las Juntas Permanentes de Conciliación y Accidentales de Conciliación; igualmente se crea el cuerpo de Funcionarios Conciliadores que más tarde formarían parte del Departamento de Convenciones y posteriormente a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

En el año de 1945, se crea un grupo especializado de profesionistas, cuya función era asesorar y auxiliar al Secretario del Trabajo en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo, exclusivamente en las convenciones revisoras de los contratos de carácter obligatorio, de los contratos ley en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el año de 1947, se crea oficialmente la oficina de Conciliadores en 1953, se transforma en un cuerpo de Funcionarios Conciliadores dependientes de la Subsecretaría del Trabajo, aumentando el número de éstos y precisando sus funciones en el Reglamento Interior de la Secretaría.³⁹

2.2 LEY DE 1970

"Se intento superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimiento, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.

³⁹ CERÓN SAN NICOLÁS, Alfredo, ob cit, p4

En el aspecto orgánico se atribuyo a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, esto es, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. A demás quedo establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se integran juntas especiales de la Federal de las juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la República. Con el mismo espíritu, los gobernadores de los Estados y de los Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federales podrían hacer otro tanto, fijando el lugar de residencia y la competencia territorial de nuevas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento ordinario intento cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones. Se introdujeron , mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo, fue importante y señalo caminos que diez años después en una acción sorprendente por su vigor, se siguieron con paso energético.⁴⁰

"El primero de abril fue publicada y el primero de mayo de 1970 entra en vigor la actual Ley Federal del Trabajo."⁴¹

⁴⁰ BUEN LOZANO, Néstor de, ob cit, p 133, 134, 135.

⁴¹ COLECCIÓN FORO LABORAL. Antecedentes y Evolución del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, México 1980, p. 103, 104.

“Con la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establece expresamente la institución de la conciliación, con el fin de que la Junta exhorte a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio y les proponga con equidad y justicia la solución del conflicto”.⁴²

“Esta Ley del Trabajo conservo este esquema, pero en obvio de tiempo, concentro la audiencia de conciliación, etapa preprocesal, en la demanda y excepciones que habría de realizarse de inmediato en el mismo acto de no lograrse la conciliación.”⁴³

Como nos damos cuenta con el transcurso del tiempo va cambiando nuestra ley y se va perfeccionando la etapa conciliatoria cada vez va tomando más fuerza dentro del proceso laboral.

2.3 LEY DE 1980

“Con las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo en 1980, se omite la facultad expresa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que desarrolle la función conciliatoria aunque se infiere de la regulación de la audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y su división en etapas asignándole una de estas a la conciliación”.⁴⁴

⁴² CERÓN SAN NICOLÁS, Alfredo, ob cit, p.4

⁴³ DELGADO MOYA, Rubén, ob cit, p 5

⁴⁴ CERÓN SAN NICOLÁS, Alfredo, ob cit, p6

En esta reforma se establece el proceso que utilizamos actualmente en la Junta de Conciliación y Arbitraje formada por la conciliación ratificación, contestación de la demanda pero además el ofrecimiento y admisión de pruebas. Aquí se demuestra la rapidez para resolver los conflictos.

A partir de la creación de la primera Ley Federal del Trabajo a la fecha ha habido varias reformas en las normas que protegen a los trabajadores dichas reformas son debido al desarrollo y evolución de la sociedad.

En la ley de 1931 y 1970 el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes lo que lo convertía en un procedimiento lento y costos en perjuicio de trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto que es un derecho de clase.

Así fue como fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre estas encontramos la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos y la participación inmediata de la autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.⁴⁵

“Las reformas de 1979 agudizan la tendencia pues si bien respetan la estructura vigente, concentran a un más el proceso al resumir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la de ofrecimiento y admisión de pruebas y solo

⁴⁵ J. RUBIENSTEIN, Santiago, ob cit, p74

agregan la obligación de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación, sin abogados ni asesores o apoderados, pero, el incumplimiento de esta obligación en los términos del mismo artículo solo importa la inconformidad con todo arreglo conciliatorio y se cierra el juicio.”⁴⁶

“En Grecia la conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los Tesmotetes el cargo de examinar los hechos, motivos del litio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias. en Roma no estuvo la conciliación regulada por la ley pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes y Cicerón aconsejaba la conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ello que era un acto de liberalidad digno de elogio y a provechoso para quién lo realizaba, siendo de notar que los romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio César, para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos. El Cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que lo anima.

La conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el IX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y 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.

⁴⁶ ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979, Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980, p37 y 38.

La conciliación se encomendó al Juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania este Juez era el mismo a quién correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y en 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, por la Constitución de 1812.

Hay que distinguir los actos realizados por el Juez o por la autoridad conciliadora, con la conciliación propiamente dicha que es el resultado beneficio de aquellos.

También importa señalar la diferencia que la distingue de la transacción. Para que haya transacción es indispensable que haya sacrificios recíprocos de las dos partes en lo conveniente a los derechos o pretensiones sobre los que disputan y por los cuales es posible un juicio futuro o tiene su causa el que ya existe. En cambio, la conciliación no existe dicho sacrificio. Tiene lugar también cuando una de las partes reconoce plenamente las pretensiones de su contraria. Lo propio de la conciliación es que se evite un pleito futuro o se termine uno presente por avenencia de las partes, por un mutuo acuerdo y sin necesitar la intervención jurisdiccional del conciliador.⁴⁷

"El 14 de junio de 1999 se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento Interior para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en éste se

⁴⁷ PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, ed, Vigésima. Porrúa, México 1991, p 168.

plasma expresamente como una atribución de la Secretaria General de Conflictos Individuales, Coordinadora de la operación de todas las Juntas

Especiales del país, la de mejorar permanentemente la función conciliatoria y coordinar el desempeño de los conciliadores".⁴⁸

2.4 LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO.

"Los Tribunales del Trabajo tienen la facultad de dictar las normas jurídicas que hayan de gobernar las relaciones de obreros y patronos. Resultan estas atribuciones a juicio de las atribuciones de la Ley Federal del Trabajo que las facultan para decidir toda clase de conflictos que se susciten entre obreros y patronos derivados del contrato de trabajo o por cuestiones íntimamente relacionadas con él.

La Junta de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del gobierno y representantes de los trabajadores y de lo patronos designados por ramas de la industria y de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

⁴⁸ CERON SAN NICOLAS, Alfredo, ob cit, p. 5

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."⁴⁹

No solo las Juntas deben tener la función para desempeñar funciones conciliatorias sino los Jefes de cada empresa son los que deben de resolver los conflictos internos sin necesidad de llegar a un juicio.

"El artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo fundamenta que las Juntas Federales de Conciliación tendrán como funciones las de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones buscando así un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo.

Las juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaria de Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Juntas en los lugares en que este instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta de Conciliación y Arbitraje conoce de los conflictos colectivos económicos y de los conflictos jurídicos que surjan entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o solo entre estos, cuando dichos conflictos deriven directa o indirectamente de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".⁵⁰

⁴⁹ GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho de Trabajo, décimo cuarta, ed porrúa, México 1984 p 432 y 437.

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tII, México 1949, p 934 y 935.

Las Juntas Federales de Conciliación son, únicamente órganos de avenencia, la intervención de estas juntas en los asuntos que les competen se limitan a procurar que las partes lleguen a un entendimiento.

Es importante destacar que gracias a nuestras leyes laborales los trabajadores tienen un apoyo y principalmente derechos que los pueden hacer valer en el momento que ellos decidan pues a muchos de ellos se le cometen muchas injusticias ya sea en cuanto a sus condiciones de trabajo, que aunque en ocasiones al que se le violan sus derechos es el patrón y es el quién necesita de las leyes, considero que no está en un plano de igualdad con el trabajador pues este sólo tiene su trabajo y lo frecuente es que de él dependa su familia y si nos vamos por parte del patrón él tiene su negocio o empresa y no pierde tanto como el trabajador es por ello que las leyes deben de estar siempre protegiendo al trabajador.

“El artículo 625 de la Ley Federal del trabajo nos señala que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

Las Juntas Federales de Conciliación se integrarán en una forma tripartita por un representante del Gobierno, (nombrado por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social) que fungirá como Presidente y representante propietario así como un suplente, tanto de los trabajadores sindicalizados como de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria expedida por la propia Secretaria.

Su obligación principal, de las Juntas Federales de Conciliación estriba en procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se les presenten, así como sancionar los convenios que las partes les someten.

Cuando reciban demandas, deben remitirlas a la Junta Especial de Jurisdicción Territorial, si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje únicamente pueden actuar como organismos de arbitraje y no solo de conciliación para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Además funcionan como auxiliares de otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y de las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje para cumplir sus exhortos y practicar las diligencias que les encomienden. Y deben denunciar ante el Ministerio Público a los patronos que no paguen a sus trabajadores el salario mínimo general las Juntas Locales de Conciliación, cumplen las mismas funciones que las Juntas Federales de Conciliación y se instalan en lo Municipios o zonas económicas que determinen los gobernadores de las Entidades Federativas en las que no estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Junta puede funcionar en Pleno o en Juntas Especiales de conformidad con la clasificación con las ramas de la industria o actividades a que la ley se refiere. Pueden también existir Justas especiales fuera de la capital de la República, a las que corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas

las ramas de la industria y actividades de la competencia Federal en la Jurisdicción territorial que se le asigne con excepción de los conflictos colectivos.

El Pleno se integra con el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Algunas de las facultades y obligaciones de las Juntas especiales es la de conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria y de las actividades representadas en ellas. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de laudos. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán una o varias en cada una de las entidades federativas, para conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Son establecidas por los Gobernadores de las Entidades Federativas o el Jefe de Departamento del Distrito Federal según lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, así mismo fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son similares a las de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pero las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y del Distrito Federal.⁵¹

⁵¹ MONROY ENRÍQUEZ, Agustín, Relaciones Laborales, Ediciones DAC, México, 1984, p 67 ala 74.

Todos estos cambios laborales tienen una finalidad muy importante que es la de buscar el bienestar y protección de los trabajadores así como así como haya avances tecnológicos y científicos también debe existir un avance jurídico pues el hombre está en un constante cambio y es por ello que las leyes deben de caminar junto con el hombre y así poder estar los dos en un mismo plano de igualdad.

CAPITULO TERCERO

CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN

Desarrollaremos por completo el tema de la conciliación ya que esto incluye el estudio de los elementos que la componen, algo muy importante es la intervención de la autoridad adecuada, nos daremos cuenta que existen varias de ellas en materia de trabajo y cada una de éstas tiene su función específica, así también encontramos otro aspecto, que es el de la utilidad de la conciliación y sus beneficios.

3.1 PROCEDIMIENTO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Tenemos que la etapa de Conciliación la establece la Ley Federal del trabajo en su artículo 876, además determina que las partes deben de comparecer personalmente ante la Junta de Conciliación y arbitraje, sin asesores, y la Junta debe de intervenir para exhortar a las partes a que lleguen a un convenio y el cual si se celebra se dará por terminado el conflicto y en otro de los casos solicitaran que se suspenda la audiencia y la junta por una sola ocasión la suspenderá y señalará día y hora para la celebración de la audiencia.

La conciliación es la diligencia en la que el órgano laboral trata de avenir a las partes, platica ante el órgano laboral para tratar de poner fin a una controversia.

Normatividad para la intervención de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores en conflictos individuales. Junta Local de Conciliación y Arbitraje

1.-Solicitud de intervención. La intervención de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores se entenderá con carácter estrictamente extraprocesal y procederá a petición de parte ante el presidente de la Junta Especial del conocimiento una vez que se huera dictado el auto de entrada, salvo excepción razonada.

2.-Autorización de intervención. El presidente de la Junta Especial dará la instrucción a la Secretaría Auxiliar de Conciliadores, proporcionándole el nombre de las partes y el número de expediente así como los datos de las personas o personas a citar para la instancia de conciliación extraprocesal.

3.-Agenda de citaciones. La Secretaría Auxiliar de Conciliadores, al momento de dár la instrucción de citación informará al Presidente de la Junta especial el día y hora que se hubiere agendado la cita con indicación, además del No. de oficio citatorio correspondiente.

4.-Elaboración y entrega. La elaboración del oficio citatorio estará a cargo de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores que recabará la firma del presidente especial respectivo, tomando las providencias necesarias para su entrega oportuna por conducto de los actuarios mensajeros a la misma.

5.-Seguimiento administrativo. La Secretaria Auxiliar de Conciliadores será directamente el responsable del seguimiento administrativo y logros de los propósitos de la conciliación extraprocesal informando del avance realizado al Presidente de la Junta especial que lo hubiere instruido.

"La conciliación puede y debe ocurrir en cualquier momento del juicio ante las juntas, y éstas se encuentran obligadas, de hecho lo hacen, al realizarla presentándose la oportunidad siempre antes de la sentencia. Por esta razón y otras de mayor envergadura, vemos el acierto que asiste al precepto fundamental contenido en el primer párrafo del artículo 685 de la Ley reformada que establece: Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso. No hay duda en que la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución en beneficio de los trabajadores. De lejos nos viene la preocupación por hacer de la conciliación un método organizado y eficaz que propicie la solución de las controversias en paz y con justicia".⁵²

Algunos especialistas prefieren el sistema del conciliador unipersonal, en tanto que otros se inclinan por el de las juntas tripartitas. En la práctica, las formas colegiadas de conciliación adquieren el carácter de juntas o tribunales tripartitos, al respecto procede hacer la siguiente distinción:

⁵² Ibid, p 10

La diferencia entre las juntas y tribunales radica principalmente en el presidente del órgano, que en el primer caso es un funcionario designado por el Ejecutivo y en el segundo un miembro del Poder Judicial. Esta distinta disposición entraña así mismo consecuencias en cuanto a la mayor o menor independencia del ente conciliatorio, pues si bien algunas juntas tienen un carácter independiente, son en general dependientes en una forma u otra de las autoridades del trabajo, que a su vez dependen del Poder Ejecutivo (federal o local), en tanto que los tribunales, por depender o formar parte del Poder Judicial por definición son independientes; y el contraste es mayor si se comparan los tribunales con los conciliadores unipersonales los cuales son casi siempre funcionarios administrativos adscritos a determinadas áreas de la autoridad laboral. Como se observó a simple vista, el problema tiene algunas dificultades, que aquí solamente enunciamos dada la naturaleza de esta guía.

La conciliación es el método más difundido para resolver los conflictos del trabajo bajo los auspicios del gobierno. Para tal efecto, como se sabe, existen diversas formas y modalidades para llevarla a cabo.

La conciliación, según ya ha quedado establecido, puede encomendarse bien a un conciliador individual o bien a un organismo colegiado al que podría denominársele junta, consejo o comisión. Aquí se le denominará en términos genéricos, Junta de Conciliación, o simplemente Junta.

Los sistemas del conciliador y de las juntas tienen cada uno de ellos sus ventajas, inconvenientes y problemas, sin entrar en detalles, es de señalarse que el conciliador puede tomar medidas más fáciles, rápidas y decisivamente que una junta. Se considera por lo regular que el procedimiento a su cargo también es más ágil y flexible ya que un solo individuo puede ajustarse mejor que varios a los cambios de circunstancias.

Uno de los grandes problemas de dicho sistema, en cambio, es que su eficiencia depende de la competencia del conciliador que se haya o hubiese nombrado, lleva tiempo constituir un cuerpo de funcionarios conciliadores, toda vez que el conciliador no nace sino que se hace en la práctica constante, lo cual significa que para formar un buen grupo de tales funcionarios hay necesidad de desembolsar considerables sumas de dinero, además de que, en el caso en que las personas que se contraten como conciliadores no posean la capacidad requerida, se corre el riesgo no solo fracasen en sus intentos de conciliación sino que incluso empeoren las discordias y hagan disminuir las probabilidades de solución en los conflictos.

"Por lo que hace al otro tipo de organización conciliatoria, es de expresarse que la principal ventaja que presenta el sistema de las Juntas de Conciliación, es que pueden participar en ellas representantes de los trabajadores y de los patrones, lo que con toda certeza inspirará a las partes en litigio mayor confianza en que se prestará la debida atención a sus opiniones durante las deliberaciones."⁵³

⁵³ Ibidem, p.24

En materia de conciliación es poco probable que haya dos casos iguales. no obstante, al respecto pueden establecerse, para la resolución de la mayor parte de los conflictos laborales, las tres etapas siguientes:

Durante la primera etapa, las partes suelen mantenerse inconvencibles en sus respectivas posiciones. Más tarde o más temprano, tras algunas discusiones, comienza la segunda etapa, en la cual los interesados suavizan su actitud inicial. Este segundo período puede comenzar en el momento en que una de las partes adopta un tono más conciliatorio y la otra reacciona favorablemente. Sea cual fuere el factor determinante, puede decirse que las partes, durante esta fase muestran cierta predisposición, se convierte en una búsqueda positiva de posibles arreglos. El proceso de conciliación sigue generalmente una pauta fundamentalmente análoga a la descrita con anterioridad, y consiste también en tres aspectos principales: en el primero, las partes llegan a la conciliación como adversarios en un conflicto abiertamente declarado, en el segundo, dada la actitud que han adoptado los adversarios, la tarea del conciliador consistirá precisamente a inducirlos a cambiar de actitud por una más positiva. En ambos casos, la tercera fase se puede describir como aquella en que las partes se encuentran en una posición propicia para lograr el acuerdo, con la importante diferencia, claro está de que la presencia del conciliador constituye una fuente más de sugerencias que puede conducir a la solución del conflicto.

3.2 MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

La doctrina, han procurado diferenciar cada uno de estos métodos.

"El conciliador procura simplemente el acercamiento y avenimiento de las partes, sin hacer propuestas en tanto que el mediador no se limita a fomentar el dialogo y la mejor comprensión, sino que formula propuestas y busca la transacción. Si bien esos mismos criterios de diferenciación se han utilizado en sentido opuesto por otros autores, es evidente que el propósito que inspira estas distinciones es el de situar la conciliación, la mediación y el arbitraje en cierta escala de distintos grados de intervencionismo.

El conciliador orienta su actividad hacia la composición equitativa del conflicto, en tanto que el mediador trata de lograr un acuerdo según su mejor criterio y buscando evitar el conflicto abierto, lo que significa que procure obtener dicho acuerdo por lo que este significa en si mismo, independientemente del grado de justicia o equidad que entrañe. No faltan, por ultimo, los autores que piensan que la verdadera distinción radica en la calidad de la persona que ejerce la función conciliatoria o de mediación, la conciliación corresponde siempre, según estos autores, a funcionarios oficiales, mientras que la mediación puede llevarse a cabo por personalidades de prestigio ajenas al gobierno.

La conciliación y la mediación como el arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo. Se diferencian los diversos sistemas en que la conciliación se logra normalmente por las mismas partes en

conflicto, que dialogan con miras a resolver sus diferencias, mediante un acuerdo. A tal objeto suele actuar un funcionario público, que funge de conciliador. El mediador, por su parte, suele proponer soluciones al conflicto, efectúa gestiones directas e incluso publica el resultado o la fórmula propuesta en el arbitraje, un tercero el arbitro dicta a las partes en conflicto la fórmula que estas deberán aceptar a fin de resolver sus diferencias; y ello ocurre tanto en los casos de arbitraje facultativo como en los obligatorios.

Las diferencias entre conciliación y arbitraje las resalta Caldera al decir que la conciliación es el acercamiento de las partes, para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo, acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes. El arbitraje es el procedimiento que tiene por objeto la decisión del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo, una vez dictado, tiene que cumplirse obligatoriamente.

Coinciden la conciliación y el arbitraje en un hecho: la necesidad de una voluntad de colaboración entre los interesados se manifiesta en un acuerdo directo en la conciliación, con el cual; finaliza el conflicto; por el contrario, en el arbitraje, aceptan al que ha de establecerla. En la primera hay coincidencia de fondo; en el segundo, de forma. La conciliación presenta los caracteres de una negociación, de un contrato novado. El arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo. Los conciliadores cumplen con el acta que los reconcilia, los sujetos al arbitro, ejecutan un laudo.

La conciliación en si misma, la definimos como la avenencia que se produce sin juicio entre personas que disienten acerca de la consecuencias que se derivan de ese mismo estado de derecho; de tal manera que la conciliación no puede jurídicamente darse entre sujetos que no se encuentran ligados por una relación jurídica anterior a la conciliación misma, que en materia laboral, proviene de la ley o del contrato⁵⁴

"De acuerdo al concepto propuesto por la OIT, puede definirse como una practica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

Otra definición que se puede mencionar es la que considera a la conciliación como el sistema de sustanciación de conflictos de trabajo, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

La mediación es la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflicto ante un órgano designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio.

⁵⁴ Confróntese, COLECCIÓN FORO LABORAL, ob cit p. 18 ala 20.

La mediación tiene como característica original que atribuye, al mediador amplios poderes de información, protegidos por el secreto profesional, y de ello depende que la recomendación sugerida llegue a ser aceptada por las partes.

La mediación exige la presencia de un tercero, el cual desempeña una función activa, y no de simple aproximación de los puntos de vista de las partes. Debe conducir a la formulación de una propuesta cuya fuerza derivara principalmente de la valoración moral que deba hacerse del mediador, esto es, de su prestigio y seriedad.

Existe una cierta tendencia a confundir la mediación con la conciliación. La conciliación persigue simplemente una función del acercamiento de las partes que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados, sino que puede tener un contenido diferente.

En realidad lo que ocurre en la práctica es que los conciliadores, que actúan habitualmente sin mayores limitaciones, suelen extender su táctica convirtiéndose en verdaderos mediadores, sin asumir formalmente ese carácter, y a ese efecto sugieren soluciones en lugar de limitarse a limar las asperezas del conflicto.

El arbitraje es una institución de amplio arraigo como medio para alcanzar la solución de los conflictos sociales. A los tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral.

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran 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.

Podemos considerarlo como la resolución dictada por una tercera que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso, asumido con las formalidades debidas, por las partes interesadas, el arbitraje además de ser obligatorio, queda a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales.

En los términos anteriores podríamos señalar que en nuestro país el arbitraje es potestativo, con dos variantes, en los casos de huelga y obligatorio en todos los demás conflictos laborales si se trata de diferencias entre el capital y el trabajo, de acuerdo al mandato constitucional. Los conflictos entre trabajadores, con los sindicatos e intersindicales, en nuestro concepto podrían ser resueltos por vía arbitral por no disponerse de manera imperativa otra solución y no prohibirlo la ley.⁵⁵

⁵⁵ DE BUEN L. Néstor. ob cit, p. 94 a la 96.

Como conclusión podemos mencionar que la conciliación es un proceso voluntario, una alternativa al litigio donde un tercero neutral asiste a las partes en conflicto para que lleguen a una solución. Dicho tercero es el conciliador. Mas de una persona puede actuar como conciliador según complejidad del caso. Durante un proceso conciliatorio, se le da a cada parte la oportunidad de presentar su punto de vista sobre el conflicto. El conciliador actúa como guía y asiste a las partes a dialogar para identificar los puntos de conflicto y así, llegar a un acuerdo. A diferencia de los árbitros y los jueces, los conciliadores no emiten una decisión. Los conciliadores asisten a las partes ya sea juntos, o por separado, para auxiliarlos a identificar su propia resolución al conflicto. Normalmente, una sesión de conciliadores es de un día de duración y se puede preparar rápidamente. Usando la conciliación adecuadamente, se pueden resolver conflictos comerciales internacionales.

3.3 PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

Antes de remitirnos en cualquier ley debemos de señalar que nuestra Ley Suprema es la que le dio origen a cualquier ley, norma o reglamento es por este motivo que debemos mencionar primeramente a el artículo 123 constitucional el cual dice:

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...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores...

Podemos darnos cuenta que en el apartado B. encontramos el artículo que reglamenta los trabajadores al servicio del Estado.

De la Constitución podemos partir y situarnos en la Ley Federal del Trabajo en la cual el artículo 875 nos dice:

La primera audiencia se compondrá de tres etapas, a) conciliación, b) demanda y excepciones, c) ofrecimiento y admisión de pruebas.

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

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

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

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

El artículo 671 de la Ley Federal del Trabajo señala que el procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

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

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

La Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas:

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

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

La etapa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de platicas entre las partes y exhortara a las mismas para que procurar llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse: y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y

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

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

El jurislaborista y maestro Alberto Trueba Urbina considera inconstitucional lo anterior en cuanto dispone que a la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados patronales, asesores o apoderados pues considera que es inconstitucional que se le impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando asimismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores.

“La etapa de demanda y excepciones de la kilométrica primera audiencia, se desarrollara de la siguiente forma:

El presidente de la Junta exhortara a las partes para que lleguen a un arreglo, en caso contrario, el actor podrá exportar o ratificar su demanda.

En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes, debiéndose referirse a todos los hechos señalados en la demanda, apercibido que para el caso de no hacerlo, se le tendrán por admitidos, por ser un requisito esencial de la contestación afirmar, negar o controvertir todos los hechos aducidos en la demanda. En la contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo procedente.

Si el actor no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda, no obstante que hubiese concurrido únicamente su apoderado.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica haber aceptado los hechos de la demanda, pero que pueda desvirtuar solamente con los alcances de las pruebas en contrario.

Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos.

Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia pueda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorgara a las partes término para formular sus alegatos y se dictara el laudo, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a prueba, según el principio procesal.

El presidente de la Junta citara a los miembros de la misma para discutir y votar el proyecto, el cual deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al término

fijado, o después del desahogo de las diligencias respectivas las cuales se llevaran acabo en sesión de la Junta.⁵⁶

La Ley Federal del Trabajo, señala: la discusión y votación del proyecto de laudo, se llevara cabo en sesión de la Junta.

Se dará 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 declarara el resultado.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevara a la categoría de laudo y se firmara de inmediato por los miembros de la Junta.

Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenara al Secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso el resultado se hará constar en acta.

⁵⁶ TENA SHUK, Rafael. ITALO MORALES, Hugo, Derecho procesal del Trabajo, 2 ed, Trillas. México 1987, p. 159 y 160

Engrosado en laudo, el Secretario recogerá en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnara el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

"En la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, procede tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación o, en su defecto, a la de demanda y excepciones, lo que evidentemente tiene por objeto promover la conciliación de las partes en el conflicto, debiendo entenderse que el término personalmente significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en; que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, a que elude el artículo 11 de la Ley, para llegar a la conciliación de las partes.

La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones. Comparecencia personal de las partes a la etapa conciliatoria. La Ley obliga tanto al actor como el demandado a comparecer a la etapa conciliatoria en forma personal, esto es, sin abogados patronos, asesores o apoderados, y la última fracción VI del mismo precepto impone a las partes también, la obligación de presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda, excepción y ofrecimiento y admisión de pruebas, pero únicamente para aquel caso en que no hayan concurrido a la primera etapa del procedimiento, es decir, a la de conciliación, ahora bien, de una

correcta interpretación del numeral en cuestión se advierte que la obligación de comparecer: personalmente a la etapa de demanda y excepciones tiene entre otras finalidades la de que se acuda ante la junta respectiva para un nuevo intento de avenimiento entre las partes, pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 878, fracción I, de la misma ley, la etapa de demanda y excepciones comenzara con la exhortación que haga el presidente de la junta para que las partes lleguen a un arreglo y, a continuación, si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda. Luego entonces, la obligación de, presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones solo subsiste cuando las partes no lo hicieron a la de conciliación, pero no en el supuesto contrario, caso en el cual debe entenderse que la comparecencia podrá ser por cualquiera: otro de los medios que la establece. En este orden de ideas, como la naturaleza real y jurídica de la etapa conciliatoria, que bien puede decirse que se extiende hasta la primera parte de la siguiente, o sea, de la de demanda y excepciones, en cuanto se refiere a la exhortación de avenimiento que debe hacer el presidente de la junta es, concretamente, el de que las partes diriman el conflicto voluntariamente sin que el desacuerdo a que puedan llegar tenga, en sí mismo, consecuencias perjudiciales para ellos, por lo que no puede concluirse que se viola en su perjuicio la garantía de audiencia, pues, al producirse tal conducta, la autoridad no les priva de ningún derecho que las leyes les otorgan ya que el único efecto de esta hipótesis es el de que se les tenga por inconformes con todo arreglo, pudiendo, por lo contrario, en la especie, comparecer la parte demandada a la etapa de demanda y excepciones en su segunda parte, a través de los medios que establece la ley, de tal manera que, en tales circunstancias, puede ser

oído en juicio en la forma pretendida y, en consecuencia, no se produce la indefensión aducida por la parte quejosa"⁵⁷

3.4 LA CONCILIACIÓN DE LA HUELGA.

Es importante señalar que la conciliación juega un papel muy importante en la huelga ya que la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. esta coalición busca la defensa de los intereses comunes.

El ejercicio de la huelga permite a los trabajadores alcanzar mayores prestaciones y mejores condiciones de trabajo, por lo que se puede decir que la huelga es instrumento de lucha de la clase trabajadora.

"El procedimiento de huelga propiamente dicho se desarrolla en los siguientes pasos.

Se presenta el escrito de emplazamiento a huelga por duplicado ante la Junta de Conciliación y arbitraje. El escrito debe ir dirigido al patrón y contendrá las peticiones, el anuncio del propósito de ir a huelga si no son satisfechos y se expresará en el objetivo de la huelga.

⁵⁷ DELGADO MOYA, Rubén, ob. Cit. p 6 y 7

El patrón deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurara averirlas sin prejuzgar en la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Ya en la etapa de conciliación se puede presentar el caso de que las partes no lleguen a un arreglo, y siendo así surgen dos cuestiones.

- a) Que las partes sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) Que las partes no sometan el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento ordinario será:

Presentado el escrito de emplazamiento a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, notificará al patrón y señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones. Si las partes no llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, pero sino es así, se pasa al arbitraje.

Se celebrará la audiencia de ofrecimiento de pruebas y posteriormente se señalará el día y hora para la audiencia de desahogo de pruebas.

Al concluir el desahogo de pruebas, la junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito.

Transcurrido el término de la presentación de los alegatos, la junta declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen.

Discutido y aprobado el dictamen se dictará el laudo o resolución.⁵⁸

3.5 CONCILIACIÓN PREVENTIVA, OBLIGATORIA Y VOLUNTARIA

“La conciliación preventiva, es aquella que se realiza previamente al planteamiento de un conflicto, o por lo menos, al planteamiento de un conflicto en su manifestación más aguda o violenta; mediante esta clase de conciliación, se procura la avenencia de las partes discrepantes, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores del desacuerdo entre ellas, poniéndole término. Pero no siempre este tipo de conciliación consigue resultados que puedan considerarse satisfactorios para las partes en conflicto, caso en el cual éstas podrán avenirse o no; si tales interesados no logran superar sus diferencias, mediante la aplicación de este sistema de conciliación preventiva, entonces las partes quedan en plena libertad para iniciar acciones o adoptar medidas que en derecho correspondan.

⁵⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, Derecho Laboral, Mundo Jurídico, México 1991, p 72

En todas partes, los gobiernos se preocupan no sólo por resolver los conflictos de trabajo, sino también por evitar que se produzcan.

La exposición de motivos de las reformas hechas en 1980 a la Ley Federal del Trabajo, califica a la conciliación en términos generales aunque nosotros pensamos que se refiere a la conciliación preventiva, sin que ésta siquiera se aluda en dicha exposición de motivos como el medio más idóneo para resolver los conflictos aminorando gastos y tiempo; a juicio de nuestro legislador, ella propicia el encuentro entre los trabajadores y patrones ante la autoridad, que en su amigable intervención contribuye a disparar mal entendidos y a solucionar conflictos.

Uno de los problemas que se plantea para reglamentar los trámites de la conciliación preventiva, consiste en determinar cuando debe considerarse que hay conflictos para el efecto de que intervenga la autoridad en su carácter exclusivo de amigable componedor. La definición legal del conflicto laboral, sobre todo del conflicto colectivo, no aclara en lo más mínimo la cuestión, puesto que la ley se refiere invariablemente a las materias que pueden ser objeto del conflicto, pero no al criterio que sirva de apoyo para determinar la existencia del mismo. Este problema se ha enfocado de dos maneras esencialmente conforme al enfoque más antiguo, la autoridad de conciliación podía intervenir o admitir la solicitud de intervención si se había anunciado a una huelga o a un paro patronal, o si de hecho ya se habían llevado a cabo aunque hubiese sido de manera ilegal.

Este era el criterio que se aplicaba con anterioridad a que la negociación colectiva hubiera sido objeto de normas legales o de la idea de equiparar el concepto de conflicto laboral con el de huelga o paro patronal, efectivos o probables. En cambio, de acuerdo con el segundo enfoque, la aparición del conflicto está relacionada con el proceso de negociación, colectiva o directa, entre las partes.

En la actualidad, en algunos casos y bajo ciertas circunstancias, las dos concepciones de que se hablan desembocan en los mismos resultados. Por ejemplo, en el caso de punto muerto en unas negociaciones, lo mismo de que la conciliación preventiva se emprenda porque el sindicato de trabajadores hubiese presentado un emplazamiento de huelga, o incluso un preaviso de ésta, caso en el cual se estaría en el primer enfoque, o porque los servicios de conciliación preventiva se emprenda porque el sindicato de trabajadores hubiese presentado un emplazamiento de huelga, o incluso un preaviso de ésta, caso en el cual se estaría en el primer enfoque, porque los servicios de conciliación preventiva prestasen su asistencia a fin de encarrilar nuevamente las conversaciones correspondientes (segundo enfoque). Por otro lado, es de decirse que el segundo enfoque, en todo caso, tiene ciertas ventajas: además de ajustarse mejor a una política en favor de las negociaciones colectivas, da al servicio competente la posibilidad de elegir con mayor flexibilidad el momento oportuno para intervenir. En efecto, en algunas ocasiones, es preferible para que se de en toda su magnitud la conciliación preventiva, esperar hasta que la negociación directa alcance un punto crítico, y en otros caso será oportuna y hasta indispensable una intervención

más rápida por parte de la autoridad laboral o de un conciliador en particular designado para tal efecto.

La recomendación de la OIT sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de 1951, que es el único documento a nivel internacional que existe sobre el particular, propone que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo.⁵⁹

"En todos los estados las partes están en libertad de aceptar o rechazar las recomendaciones del conciliador u organismo de conciliación, pero sin perjuicio de ello predomina la convicción de que, frente a la aparición del conflicto, trabajadores y patrones debieran de conferir al gobierno, la facultad de intervenir par intentar una solución pacífica y reconocer, por tanto, la recíproca obligación de asistir a las reuniones de conciliación. La obligatoriedad de la conciliación también proviene del hecho de que en algunos países, esa instancia previa se considera indispensable.

En casi todas las naciones, las partes están obligadas a comparecer a cada una de las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador, si bien es cierto que dicha obligatoriedad puede manifestarse de distintas maneras. Pero aun así , la referida obligación subsiste de cualquier modo que sea.

⁵⁹ Confróntese. COLECCIÓN FORO LABORAL, ob cit, p. 11

En algunos estados se mantiene la posición eternamente voluntarista o voluntaria, que aboga por el carácter facultativo de la asistencia a la reunión conciliatoria, y que se enuncia así: una cosa es tener la obligación de asistir a las sesiones de conciliación y otra cosa, muy distinta, es que se tenga la obligación de conciliarse. Este es el sentido que se le ha dado a la conciliación en nuestro medio.

Las partes que voluntariamente se someten al procedimiento que se indica, tienen más posibilidades par lograr los acuerdos que las que se ven de alguna manera compelidas a participar en él. Se otorga así más importancia al respeto a la voluntad de las partes y a las perspectivas de éxito de la instancia conciliatoria, que al carácter público de la conciliación y a la preocupación por los efectos prejudiciales que pudiera tener para el interés general de una de las partes.⁶⁰

⁶⁰ Ibid, p. 34

CAPÍTULO CUARTO.

LA FIGURA CONCILIATORIA.

En este cuarto y último capítulo se establecerán las características, técnicas y propuestas para una mejor conciliación entre las partes pues es claro que esta etapa del procedimiento tiene muchas diferencias y también podríamos decir que descuido por parte tanto del legislador como de los mismos litigantes pues podríamos sacarle beneficios a la interpretación de la ley.

Es de suma importancia señalar que las autoridades del trabajo tiene un papel muy importante en la conciliación como lo es la Procuraduría de la defensa del Trabajo y la Junta de Conciliación y Arbitraje ya que estas son las autoridades del trabajo mas importantes del tema de la conciliación.

Las autoridades del trabajo antes mencionadas tienen entre sus funciones la de conciliar a las partes.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 530 dice: La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo le corresponde asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos si lo solicitan, ante cualquier autoridad. en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de las mismas relaciones, así como resolver consultas jurídicas y proponer a las partes interesadas. soluciones

conciliatorias amistosas, para el arreglo de sus conflictos. Esta es de gran importancia para los trabajadores, toda vez que el asesoramiento, la conciliación y la resolución de consultas por éstos, son estrictamente gratuitos, por lo que se desarrollan como un servicio del gobierno para la defensa de los derechos del trabajador y el logro de la justicia social.

Esta Procuraduría de la Defensa del Trabajo busca el arreglo conciliatorio entre patrones y trabajadores en casos de conflicto, haciéndolo constar en actas autorizadas.

En caso de fracasar la conciliación, gratuitamente asesorará y representará en juicio a los trabajadores y a sus sindicatos.

Existe una tendencia europea y es preciso que la retomemos en nuestro país la cual consiste en que todo lugar debe existir una figura conciliatoria es decir que cuando se presentan conflictos entre vecinos no hay que esperar a ir con las autoridades correspondientes y que ellos nos den la solución sino que debe existir un panel conciliatorio entre los vecinos para poder llegar a un arreglo inmediato en caso de existir un conflicto y así un bienestar para todos sin necesidad de llegar a un tribunal.

Pero no solo en Europa tienen esos mecanismos de conciliación que ha tenido buenos resultados también en Estados Unidos hay un procedimiento por el cual las partes hacen una breve exposición de sus respectivos casos ante un jurado, el

mismo que dicta un veredicto que, aunque no obligatorio, le otorga a los abogados y a sus clientes una evaluación de lo que un jurado podría decidir, facilitando de esta manera un posible acuerdo.

Otro método estadounidense consiste en la evaluación que sobre el caso hace un abogado neutral especializado en la materia en que se trata la controversia, evaluación que facilita la solución del problema sin necesidad de acudir a la Corte.

En Colombia se crearon Centros de Conciliación y Amigable Composición, ofreciendo un procedimiento ágil y económico.

En Argentina es obligatoria la mediación previa a todo proceso judicial, estableciendo un procedimiento que promueve la comunicación directa entre las partes para la solución extrajudicial de la controversia. Esta implantación esta teniendo buenos resultados.

4.1 UNA NUEVA CULTURA LABORAL.

Es indispensable que se establezcan nuevas normas que ayuden a mejorar el procedimiento laboral, las propuestas que a continuación se enumeran tiene la finalidad de mejorar las relaciones entre los trabajadores y los patrones para poder llegar a un mejor estado de derecho:

Hacer más expedito el proceso laboral.

Fortalecer la conciliación y sus efectos jurídicos.

Asegurar la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia laboral.

Robustecer la autonomía de los tribunales laborales y elevar la profesionalización de sus funcionarios.

Preservar el principio constitucional de la integración tripartita en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Garantizar plenamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje emitan sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

Eficientar la institución de la caducidad de las acciones por inactividad procesal.

Elevar el nivel profesional de los litigantes en el ámbito laboral

Atacar la problemática derivada de los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo.

Combatir la problemática derivada de los emplazamientos a huelga para firmar de contrato colectivo.

Resolver los problemas originados por los llamados contratos de protección.

Publicitar entre los trabajadores el contrato colectivo de trabajo que rige las condiciones de trabajo en las empresas que presten sus servicios.

Identificar y, en su caso, proponer la derogación o adecuación de las disposiciones legales inoperantes en la práctica, es decir, carentes de eficacia y eficiencia, de las disposiciones obsoletas, así como de aquellas normas contradictorias entre sí.

Dar viabilidad a la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Proponer la elaboración de un Código Federal de Procedimientos del Trabajo a fin de que trabajadores y patrones dispongan de mejores instrumentos par hacer valer sus derechos sustantivos.

4.2 LA TÉCNICA DE CONCILIAR.

"Dice el diccionario que técnica es el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte. Ahora bien, aunque la expresión técnica de conciliación se utiliza ya corrientemente, no puede afirmarse que por ello se considere que la conciliación es fundamentalmente un arte sin embargo, la importancia que suele atribuirse a la experiencia como único medio efectivo para llegar a dominar en grado suficiente las técnicas de conciliación, hace pensar que éste posee las características de un arte.

En la práctica de la conciliación puede hablarse del arte de escuchar, del arte de formular preguntas, del arte de hacer las cosas en el momento más oportuno y, por encima de todo, el arte de la persecución. También hay quienes consideran la conciliación como un arte, porque cada caso constituye un reto para el conciliador, que debe utilizar e idear técnicas adecuadas a las circunstancias, y porque no hay dos conciliadores que aborden un conflicto de la misma manera.

Los conciliadores van desarrollando sus propias técnicas a medida que adquieren experiencia. Los éxitos logrados en la conciliación jamás se han circunscrito a un estilo determinado ni a un cierto tipo de personalidad. Sin embargo, es importante que el conciliador, en todo caso, actúe con naturalidad. El conciliador debe saber escuchar atentamente a cada una de las partes en conflicto, a fin de comprender lo que expresa cada una de las mismas su manera de escuchar, en este supuesto, denota su propia actitud, y esta naturalmente influirá en la que adopten más partes con respecto a él. Un conciliador hábil puede mostrar a las partes por la forma en que las oye, por ejemplo, que está muy interesado en lo que dicen y está siendo todo lo posible en comprenderlas. Pese a las repeticiones o declaraciones a que se dejan llevar las partes, el conciliador debe escuchar con atención y hasta con benevolencia, sin manifestar signo alguno de irritación, aburrimiento o impaciencia.

El conciliador puede formular preguntas para obtener información, pero, al hacerlo, su actitud no debe de ser la de un funcionario encargado de hacer cumplir determinadas normas o lo que es peor, la de un abogado de la parte contraria que

le esté sometiendo a un interrogatorio. Los interrogatorios, en todo caso, deben de utilizarse para otros fines."⁶¹

El conciliador no solo tiene que pensar en hacer lo más conveniente sino además en hacerlo en el momento más conveniente.

Esta no es un tarea sencilla y solo con experiencia se va desarrollando una especie de instinto para determinar el momento oportuno.

En todo caso, el conciliador no tiene oportunidades para imponer una solución a las partes y puede tratar únicamente de persuadirlas para que pasen por alto una diferencia y se avengan a una acuerdo el conciliador de practica: el enlace entre las partes, la indagación , la crítica y sobre todo lo función de asesor y consejero de las partes en conflicto.

En efecto, los conciliadores van desarrollando sus propias técnicas a medida que adquieren experiencia. Sobre el particular cabe aclarar que no se puede afirmare que un estilo es mejor que otro. Los éxitos logrados en la conciliación jamás se ha establecido un estilo determinado ni a un cierto tipo de personalidad, sin embargo, es importante que el conciliador, en todo caso, actúe con naturalidad y no artificiosamente o utilizando estrategias evidentes; es decir su estilo debe de corresponder a su propia personalidad., el conciliador de saber escuchar atentamente a cada una de las parte sen conflicto a fin de comprender lo que expresa cada una de las mismas. Su manera de escuchar en este supuesto,

⁶¹ DELGADO MOYA, Rubén, ob. cit, p. 43 ala 45

denota su propia actitud y esta naturalmente influirá en la que adopten ambas partes con respecto a él. Un conciliador hábil puede mostrarse hábil entre las partes por la forma en que las oye.

El conciliador debe escuchar a las partes con atención y hasta con benevolencia sin manifestar signo alguno, de irritación aburrimiento o impaciencia.

El conciliador no solo tiene que pensar en hacer en lo que más conviene sino a demás hacerlo en el momento más conveniente. Esto no es una tarea sencilla, y solo con la experiencia se va desarrollando una especie de instinto para determinar el momento oportuno.

4.3 ESPECIALIZACIÓN DE LA FIGURA CONCILIATORIA.

La inclinación por los conciliadores individuales ha traído a su vez consigo una mayor especialización en el ejercicio de la conciliación. Como se sabe los primeros conciliadores fueron tal vez por razones presupuestarias, inspectores del trabajo que se esforzaban por resolver los conflictos en su etapa inicial.

“En la actualidad, esta practica a un subsiste en algunos estados, no obstante la prohibición que existe al respecto en las recomendaciones a las cuales ya nos hemos referido, se aduce a su favor que el reconocimiento directo que el inspector tiene la problemática laboral de que surge el conflicto, le puede servir para conciliar eficazmente a las partes. Algunas naciones que han desechado

este sistema, lo hicieron tomando en cuenta que la labor de inspección es cualitativamente diferente de la de conciliación y hasta incompatible con ella y además, considerando que una y otra entrañan un cúmulo suficientemente de labores como que para que permita ocupar a plenitud el tiempo de o los respectivos funcionarios. Se crearon así primero, cargos específicos de conciliadores y luego secciones de conciliación que se adscribieron a las direcciones generales del trabajo. Más tarde comenzaron a aparecer departamentos o unidades más especializados, que hacen referencia a la solución de conflictos.

El reconocimiento de su importancia creciente y la necesidad de considerar a la conciliación como una función especializada ha dado lugar a la adopción de normas sobre la selección de los conciliadores, la jerarquización de sus funcionarios y las garantías en el desempeño de estas".⁶²

Algunas legislaciones no hacen mención de las cualidades que debe reunir el conciliador, otras, en cambio, se preocupan por delinear cuando menos el perfil de lo que debía ser un conciliador idóneo.

En nuestro país además de las condiciones relativas a la ciudadanía, mayoría de edad, buena conducta, que se exige deben de reunir los funcionarios conciliadores, en ciertos casos se les exige que también satisfagan los requisitos de especialización en derecho laboral y seguridad social.

⁶² Confróntese. COLECCIÓN FORO LABORAL, ob cit, p. 26

Algunos de los aspectos que debe atender el conciliador, es que no se relacionan directamente con un conflicto determinado y los que efectúan especialmente para el caso en que se ha de intervenir.

Otro aspecto que el conciliador tiene que tener en cuenta es que este en condiciones de intervenir en todo momento en cualquier tipo de conflictos y pueda proceder más fácilmente a la preparación especial del mismo. Se trata esencialmente de que el conciliador tenga a mano la información que pueda necesitar cuando que intervenir en un conflicto y sepa donde obtener información. De ahí que los preparativos generales consistan en obtener informes de los archivos, ficheros, registros, etc. Que se lleven para tal efecto. Si se mantiene actualizada la documentación correspondiente se requiera mucho menos esfuerzo y tiempo para obtener cualquier información que se requiera.

Los resultados que obtiene el conciliador dependen en gran medida de la forma en que se prepara para cada caso. La preparación de un conflicto dado. Presupone la adopción de todas las medidas posibles que permitan hacer frente a cuanto pueda ocurrir en un proceso de conciliación.

Los preparativos para un conflicto determinado se llevan acabo en parte utilizando los expedientes y registros de que dispone el servicio; prosigue luego con los contactos iniciales o preliminares con los interesados, y comprenden

también, de ser necesario, la búsqueda de información adicional por otros medios.

El primer paso concreto que debe dar el conciliador al hacerse cargo de un conflicto, consiste en preparar el expediente que llevará no plantea ninguna dificultad especial, aunque en sus primeras actuaciones, el conciliador deberá de prestar a esa tarea una particular atención.

Es preciso repetir que la función que debe desempeñar el conciliador en un conflicto consiste en ayudar a las partes para que lleguen a un arreglo amistoso y que incumbe principalmente a estas establecer los términos del acuerdo.

Para cumplir su cometido, el conciliador tiene que llevar a cabo varias labores en lo tocante al procedimiento, tales, por ejemplo, establecer el calendario de reuniones, con las parte y organizar y dirigir las reuniones.

Las reuniones que el conciliador puede celebrar con las partes en conflicto, pueden ser varias como a las que asisten ambas partes, y reuniones por separado con un sola de ellas. En determinadas circunstancias puede recurrir a las denominadas reuniones restringidas, a las que asiste el menor número de participantes. Cada clase de reunión posee ciertas características y ofrece ventajas e inconvenientes relativos.

"La reunión en la que el conciliador actúa como presidente constituye la etapa del procedimiento de conciliación en que las partes discuten entre sí los problemas que las oponen. En este tipo de reuniones las partes deberán estar frente a frente y además se muestran consientes de su rivalidad, lo que da lugar para que las mismas exterioricen sus sentimientos agresivos.

Por estas reuniones el conciliador puede observar a las partes como son en realidad lo que le permita determinar con toda precisión cuales son sus problemas verdaderos.

Las reuniones por separado entre el conciliador y una de las partes en el conflicto; por regla general toma la iniciativa el propio conciliador que algún momento de la reunión pueda estimar conveniente suspender el debate y resumirse por separado con cada una de las partes.

Otras formas de reuniones pueden ser por separado: las que celebre el conciliador con las partes en momentos diferentes, pero no en relación, y las que se llevan a cabo cuando ambas partes se niegan a reunirse conjuntamente pero se aviene a estar presentes a la misma hora en el mismo edificio, a un cuando en salas separadas, a manera de un proceso de negociación continua por intermedio del conciliador que va y viene de una sala a otra.

También se pueden llevar a cabo reuniones restringidas en la que asistirá el menor número posible de representantes de las partes, de preferencia uno solo

de cada una de ellas. Pueden adoptar la forma de reuniones por separado en la que esta representada una sola de las partes. Para realizar esta clase de reuniones el conciliador debe ser muy precavido.

Para los conciliadores experimentados, la dirección de las reuniones llega a convertirse en una seguida naturaleza pero los que poseen menos experiencia necesitan plantearlas y llevarlas a cabo cuidadosamente. La exposición que se hace a continuación se funda en la hipótesis de que el conflicto es difícil de resolver.

No obstante, en algunos casos el conciliador quizás advierte que, casi desde un principio, las partes se muestran razonables y dispuestas a llegar a un arreglo. Cuando esto ocurre, puede limitarse a dirigir sus discusiones iniciadas a proponer sus propias soluciones. El conciliador puede contribuir a la resolución de un conflicto meramente con su presencia en las reuniones, aunque, si es necesario, transmitirán una propuesta de solución de una parte a la otra mientras se haya separadas, y también puede ayudara a elaborara una formula que contenga una propuesta aceptable para ambas. Por otra parte, en conflictos de menor importancia la intervención del conciliador puede limitarse a celebrar reuniones por separado con cada una de las partes.⁶³

El conciliador deberá evitar situaciones incómodas sobre todo en la reunión inicial manteniendo a las partes separadas hasta que se vea que están listas

⁶³ Ibid, p. 32

para reunirse. Entonces debe acompañarlas personalmente a la sala en que va a celebrarse la reunión y seguir, como de paso, que el portavoz o miembro principal de cada comité presente a sus compañeros al otro. Cuando los comités son pequeños la presentación y colocación de sus miembros es más fácil: la presentación se hace personalmente y los porta voz pueden sentarse a cada uno de los lados del conciliador a la cabecera de mesa y los miembros representantes a dos lados de la misma, frente, colocándose entre ellos como lo decide el grupo.

Aun cuando el conciliador ya explicado el objetivo de la conciliación, el propósito de la reunión y el procedimiento que va a seguir en sus contactos iniciales con las partes, es recomendable que en presencia de ambas, lo explique de nuevo en lo podría llamarse su discurso de apertura de la reunión. Sobre el particular es preciso recordar que en procedimiento de conciliación no se deben pronunciar conferencias, ni siquiera cuando se trate de una experiencia complementaria nueva para las dos partes; es decir, el conciliador debe de limitar al máximo su exposición para concentrarse en el objetivo de su labor y para que las parte asuman sus responsabilidades en lo que atañe a la solución del problema. Tras su discurso de apertura, el conciliador pedirá a cada una de las partes que expongan sus respectivos argumentos, procurando que sea la primera en hacerlo, la que planteo el problema originalmente.

El artículo 926 de Ley Federal del Trabajo dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará

avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por un sola vez.

En este artículo vemos como la ley no es consecuente y señala claramente que la audiencia solo podrá diferirse por una sola vez.

Esto no ayuda a las partes porque son muy pocas las oportunidades que se tiene para llegar a una conciliación.

La crítica a este artículo nos da como consecuencia que no sólo se debe diferir una sola vez si no que se podrá diferir todas las veces que sean necesarias para la solución del conflicto.

Con la conciliación se busca lograra un acuerdo de voluntades entre dos o más personas en controversia mediando un conciliador. Aunque la conciliación fracase totalmente, se consigue por lo menos un acercamiento entre las partes. Al producirse la conciliación de inmediato se termina el proceso o se reduce su ámbito litigioso.

Esta limitación que hace la ley son un a de las tanteas reformas que debe de tener nuestra legislación.

4.4. CUALIDADES DEL CONCILIADOR.

Es difícil y complicado referirse a las cualidades personales y las características profesionales que debe poseer el conciliador sin que se de la impresión de que ha de ser una especie de super hombre, lo que naturalmente es falso. Es preciso, sin embargo, que re una ciertos atributos esenciales, imprescindibles para el buen desempeño de su misión. Se trata en parte de la actitud que debe mostrar todo conciliador y, que, por tanto, sería imperdonable que no hiciera suya. Una persona puede estar excepcionalmente dotada por lo que respecta a esas cualidades y características y tener a demás esa aptitud para la conciliación. Cabe esperar que el conciliador común y corriente posea esas cualidades personales y esas características profesionales, o que en el caso de que no las posea, cuando menos se empeñe en adquirirlas y mejorarlas mediante el estudio y el esfuerzo constante.

No obstante su trascendencia, sus cualidades personales, y las características profesionales que deben poseer los conciliadores, rara vez son objeto de disposiciones legales, y la cuestión correspondiente por lo regular se distingue empleando métodos administrativos empíricos.

Uno de los factores determinantes es que, dada la naturaleza de la función, las relaciones del conciliador con las partes en el conflicto serán forzosamente muy personales y subjetivas, y su éxito está condicionado por la confianza y la fe que inspiren las dos partes.

Sin embargo, hay dos cualidades que todo conciliador debe reunir, cualesquiera que sean sus atributos: la independencia y la imparcialidad. Pero no basta con que las posea si no que ha de ver claramente que las posee. Mostrarse independiente e imparcial están importante como serio realmente; a este respecto el conciliador debe de estar por encima de toda sospecha.

Gracias a su forma de actuar en los casos que se le encomiendan, el conciliador podrá crearse su propia reputación y logra que las dos partes reconozcan que están ante una persona imparcial y digna de confianza. Un solo incidente que provoque duda en una de las partes en cuanto a su independencia e imparcialidad, bastará para que su reputación quede en duda por mucho tiempo, o incluso para siempre.

En algunas ocasiones, la conciliación es una labor ardua y quién la desempeña debe poseer, por principio las condiciones físicas y las aptitudes psíquicas necesarias. El conciliador en algunos casos realiza labor de gabinete., pero por regular debido a las que efectúa, se ve obligado a actuar fuera de cubiculo. Su jornada es distinta a la de la mayoría de los funcionarios públicos, y las sesiones de conciliación pueden prolongarse por largo tiempo. Por estas razones entre otras es de vital importancia que el conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su labor.

Debe estar animado por la profunda convicción de que la conciliación es importante y útil, así como amar su trabajo o aprender a amarlo. Puede ocurrir

que siendo un funcionario público, se deje arrastrar fácilmente por la rutina y la morosidad que suelen atribuirse a la burocracia estatal: pero la conciliación, se ejerce con eficacia, no puede convertirse jamás en rutina burocrática.

No hay que olvidar que en una sociedad materialista, como en la que nos ha tocado vivir se encuentra un número considerable de personas para quienes la idea de prestar un servicio a su patria no es más que pura fábula e idealismo.

El conciliador debe tener el deseo de comprender y proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un gran servicio a los hombres llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia el mismo y hacia los demás. Y aun que se ha indicado antes que el conciliador debe amar su trabajo, en realidad no hay que apremiarlo en forma especial para que lo haga, pues aquél es bastante interesante como para que cualquiera que tenga ciertas aptitudes para la conciliación y comprenda sus posibilidades, se encariñe espontáneamente con tal labor.

El conciliador entre otras cosas se encuentra en la envidiable posición que le permite dejar su propio juicio y asumir responsabilidades; esta es la aspiración natural de quienes desean demostrar su capacidad y no son muchos los funcionarios públicos que pueden satisfacerla, si bien es cierto que el conciliador puede recibir alguna directriz de su superior inmediato, también lo es que desde que interviene directamente en el conflicto, asume la plena

responsabilidad del conflicto correspondiente. En cada uno de los casos en que interviene, el conciliador tiene la oportunidad de efectuar una contribución propia y de poner de manifiesto su personalidad y su capacidad creadora. A reserva de algunas reglas fundamentales que aplica, por lo general trabaja con arreglo a su entendimiento, y los resultados son, exclusivamente, obra suya. Cada caso es único en su género y a menudo un nuevo conflicto encierra un nuevo reto, para su espíritu de tentativa y sus facultades de innovación.

Aun si no logra resolver el asunto, puede llegar a sentir satisfacción por la forma en que llevo a cabo su tarea.

El conciliador jamás debe permitir que un acto de conciliación sea de mera formalidad o de simple paso al arbitraje, voluntario u obligatorio. Siempre deberá de ser capaz de presentar razones o argumentos que persuadan a las partes sobre la conveniencia de buscar y encontrar una solución con ayuda, y tratar de llegar a un acuerdo.

Se sobre entiende que en virtud de la naturaleza de su labor, el conciliador debe de ser un experto en relaciones humanas, y también debe de ser cortés y honesto consigo mismo y con los demás. Debe de ser además una persona fina y culta y, sobre todo, atente; esto último significa que debe de saber escuchar.

El conciliador debe de poseer determinadas características personales. Dada la naturaleza de las funciones que desempeña, debe considerarse como una fuente de conocimientos y experiencia. Para estar a la altura de las exigencias de su función y ejercerla con la máxima eficacia, las partes deben tener al conciliador en alta estimación por lo que hace a su competencia profesional.

Sobre el particular sale sobrando que el conciliador debe de conocer perfectamente las leyes y reglamentos jurídicos que existan en la materia de su especialidad, y que también deben de estar familiarizado con los aspectos prácticos del sistema de relaciones laborales.

En sus múltiples tareas el conciliador, no obstante, habrá de velarse principalmente de su propia experiencia. Experiencia que se adquiere al intervenir en un conflicto de un valor inestimable, hasta el punto de algunos especialistas, consideran que es lo único que viene a sumarse a las actitudes del conciliador.

Otros de los aspectos fundamentales de la competencia profesional del conciliador estriban en su capacidad de discentimiento. Una vez que se ha hecho cargo de algún asunto, el conciliador, casi automáticamente, tiene que tomar decisiones buenas y prudentes lo cual solo se logra con un gran facultad de discernimiento. Debido a que tiene que intervenir en cuestiones y situaciones sumamente diversas debe poseer una gran rapidez y habilidades mentales.

El conciliador sin embargo puede perfeccionar su capacidad y posibilidades de discernimiento profundizando sus conocimientos en los problemas mencionados.

4.5 NECESIDAD DEL CONCILIADOR.

Se considera de suma importancia fortalecer la conciliación, dentro o fuera de juicio, como instrumento alternativo de solución de controversias, a fin de coadyuvar a preservar el equilibrio y la armonía entre los factores productivos. La eficacia de la conciliación se ha revalorado, pues al lograr la avenencia se resuelven los conflictos sin necesidad de sujetarlos a procesos, o bien concluirse, ya iniciados estos, pues los mismos pueden ser prolongados y onerosos. Es recomendable robustecer la función conciliatoria de las procuradurías de la defensa del trabajo. Es necesario impulsar la conciliación en la solución de los conflictos individuales, para lo cual es recomendable revisar y en su caso modificar el procedimiento laboral para fortalecer la conciliación en particular se propone que la actual audiencia única se divida en dos, a fin de reordenar el procedimiento, y así, desde la primer audiencia, privilegiar efectivamente la conciliación y dará celeridad al procedimiento.

Tan importantes es la existencia de la figura del conciliador que hasta en los conflictos más simples y sencillos es importantísimo ese arreglo y se podría hablar de que se puede dejar a un lado la jurisdicción y poder conciliar en cualquier lugar y en cualquier momento no hay que tener que esperarnos a

tener que encuadramos a nuestra jurisdicción pues sabemos que los problemas sedan en todos los lugares.

Asimismo se propone impulsar la conciliación mediante un cuerpo profesional de conciliadores altamente especializados, en número suficiente, con mejores remuneraciones y adecuada infraestructura, para que la conciliación se intente en todo momento del procedimiento antes de dictarse el laudo.

Con vistas a fortalecer la seguridad jurídica se recomienda reformar la ley para que los acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dictados con motivo de los convenios que, dentro o fuera de juicio, las partes comentan su aprobación sean legalmente elevados a la categoría de laudo y, por lo tanto, tengan definitividad.

La obligación de la conciliación llamada previa en la Ley Federal del Trabajo, lleva a que los actos de conciliación realizados cada año se cuenten por centenares de millares. La eficacia de esos actos se prueba teniendo en cuenta que los mismo se logra la avenencia en un alto tanto por ciento. El valor que se atribuye a un convenio que se considera a titulo con el cual se puede acceder a los trámites de ejecución de sentencias, destaca la importancia de esta conciliación. En este capítulo se estudia la conciliación previa o extrajudicial, y se hace con una finalidad pretendidamente práctica, para que los profesionales dispongan de un instrumento, al mismo tiempo breve y útil para poder realizar su trabajo.

Es recomendable mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita de los trabajadores, para lo cual es necesario fortalecer a las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, elevando la preparación de los funcionarios de dichas instancias. Sobre el particular, se formulan las siguientes propuestas: a) que todos los procuradores auxiliares cuenten con un título profesional de una experiencia mínima de tres años. b) que estén adecuadamente remunerados, y c) que haya un número suficiente de ellos.

Comisionar en forma permanente a Secretarios de Acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las sedes de las procuradurías de la defensa del trabajo, a fin de que los convenios celebrados en estas últimas instancias, adquieran plena fuerza legal y fortalezca así la conciliación.

Es necesario crear una cultura de paz en el país que permita desterrar la cultura de violencia en las que nos hemos visto involucrados durante muchos años y que ha llevado a la sociedad a crear una subcultura del litigio.

Al proceso judicial sólo se debe de llegar cuando han fracasado los medios alternos de solución de conflictos, lo que no sólo descarga la actividad judicial, sino logra la seguridad jurídica indispensable para la conversión y el desarrollo insostenible de cualquier país.

Es necesario crear la conciencia de que, antes de acudir a los procedimientos judiciales, las partes tienen el deber de negociar y buscar una solución que concilie sus diferencias.

Requerimos un sistema judicial más selectivo, que delegue en instancias que administren vías alternativas al interior del sistema o instancias previas a éste, la solución de aquellas controversias que por ser potencialmente conciliables, no quieren de un procedimiento final del órgano jurisdiccional.

La creación de los Centros de Conciliación propuestos deberá de disponer de procedimientos ágiles, flexibles y económicos para garantizar la solución de conflictos en forma pronta y oportuna.

Todas y cada una de las propuestas mencionadas son importantes ya que cada una tiene su tiempo y forma pero todas tienen la misma finalidad que es la de hacer un procedimiento laboral más rápido, más eficaz con mejores resultados y todo esto es con el objeto de que nosotros como individuos tengamos un mejor servicio por parte del estado ya que como personas que formamos una sociedad merecemos un trato digno de seres humanos.

Estamos seguros de que si las propuestas se llevan a cabo vamos a ver en muy poco tiempo muy buenos resultados.

Las explicaciones anteriores permiten concluir identificando ya algunos de los múltiples problemas que enfrenta actualmente la figura jurídica de la conciliación y la de la designación de su instrumento esencial: el conciliador, el primero es desde luego la necesidad de conferir a la conciliación administrativa, el respaldo institucional y legal que su importancia práctica requiere. En segundo lugar, se requiere precisar con toda claridad los objetivos de la conciliación y conjugar éstos con las modernas orientaciones de las relaciones laborales. Los objetivos se expresan por lo general en términos de buscar la solución del conflicto o de procurar que las partes lleguen a un convenio. A veces se indica que la función conciliatoria en los conflictos colectivos de trabajo tiene como objetivo fundamental la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción. Sin embargo en la doctrina comienza abrirse paso a la idea de que el objetivo principal de la conciliación no es simplemente el de solucionar un conflicto, sino el de ayudar a las partes a establecer mejores relaciones de convivencia para el futuro, fundadas como deber ser en la justicia. Por último es oportuno establecer que en la designación de conciliadores se debe seguir un riguroso sistema de selección, basado en los méritos que estos posean, relacionados con la capacidad, eficiencia, honorabilidad y sobre todo con el amor por la conciliación.

La falta de preparación salvo honrosas excepciones, priva en los funcionarios que integran el personal jurídico de las juntas es una razón más para modificar de raíz a nuestro sistema jurisdiccional. La carrera judicial es una necesidad

imperativa tanto para alcanzar la debida preparación de los funcionarios como para garantizar a éstos un ingreso adecuado y la estabilidad.

De nada servirá la mejor de las legislaciones laborales sin la autoridad adecuada que resuelva los conflictos con un sentido de derecho estricto de justicia, en forma autónoma y con pleno apego al derecho.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se propone incorporar a la Ley Federal del Trabajo, un capítulo que se ocupe de la conciliación como un servicio de orden público e interés social; que en cualquier etapa del procedimiento pueda conciliarse el conflicto y que el personal jurídico de las Juntas, tenga la obligación de promoverla, fortaleciéndola con un cuerpo de Funcionarios Conciliadores, auténticos mediadores que sugieran formulas equitativas a las partes para resolver su conflicto, haciéndole saber de las consecuencias legales y económicas que se originarían de no llegar a un acuerdo.

SEGUNDA.- La conciliación es la vía más eficaz para la solución de los conflictos laborales, sin que exista desgaste por parte de las partes involucradas en el conflicto que se presenta.

TERCERA.- Es necesario fortalecer la conciliación si se quieren obtener mejores resultados por medio de ella y así mismo se requiere profesionalizar a los conciliadores que participen en su realización.

CUARTA.- La conciliación debe promoverse en cualquier procedimiento y en cualquier etapa del proceso sin importar que avanzado esté el juicio, como ocurre precisamente en materia laboral que puede darse la conciliación en cualquiera otra etapa del procedimiento, aún en el proceso de ejecución embargo o remate.

QUINTA.- Reformar el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

La audiencia a que se refiere el artículo constará de dos etapas:

a) De conciliación; y

b) De demanda y excepciones

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que están 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.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, deberán estar asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir la solución conciliatoria, que obligue a su representada;

II. El Funcionario Conciliador de la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Si no lo hubiere, les propondrá alternativas de solución

justas y equitativas que a su juicio sean adecuada para dar por terminada la controversia.

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 correspondientes, al reanudarse la audiencia el Funcionario Conciliador solicitará a las partes le informen sobre el resultado de las pláticas conciliatorias sostenida y en caso de no haber llegado a un acuerdo los exhortará por segunda vez a llegar a una solución conciliatoria.

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

V. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y se pasará a la etapa de demanda y excepciones, sin que en esta etapa puedan comparecer por conducto de apoderado o representantes que carezcan de facultades para suscribir un acuerdos o convenio conciliatorio.

Referente a la huelga otra de las propuestas es reformar el artículo 926 de la Ley federal del Trabajo para que se pueda celebrar la audiencia de conciliación cuantas veces sea necesario para poder llegar a un acuerdo y no sólo diferirse una sola vez como lo señala el artículo antes mencionado.

SEXTA: La Procuraduría de la Defensa del Trabajo deberá darle más importancia a la conciliación tomándola en cuenta como el medio de solución más importante y eficaz.

SÉPTIMA: Se propone incorporar en la Ley Federal del Trabajo, un capítulo que se ocupe de la conciliación como un servicio de orden público e interés social; que en cualquier etapa del procedimiento pueda conciliarse el conflicto y que el personal jurídico de las Juntas, tenga la obligación de prometerla, fortaleciéndola con un cuerpo de Funcionarios Conciliadores, auténticos mediadores que sugieran formulas equitativas a las partes para resolver su conflicto, haciéndoles saber de las consecuencias legales económicas que se originarían de no llegar a un acuerdo.

OCTAVA.- El arbitraje laboral es el poder o la acción de arbitrar en los conflictos de trabajo. En sentido amplio es la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar los conflictos de trabajo, es el proceder el árbitro conforme a su libre criterio, su leal saber y entender o con arreglo a la equidad en relación a las controversias de trabajo.

NOVENA.- La conciliación es la amigable composición o bien es una forma de solución de conflictos, consistente en utilizar los servicios de un tercero parcial que no decide, pero que si ayuda a las partes en conflicto, a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa que evite un proceso jurisdiccional.

DÉCIMA.- La conciliación es el proceso laboral, que constituye una etapa preliminar obligatoria en la que se procura avenir a las partes tanto en el procedimiento ordinario como en los especiales, en los conflictos colectivos de naturaleza económica y de los procedimientos de huelga y la cual debe ser intentada en forma permanente a lo largo del proceso.

DÉCIMA PRIMERA.- La conciliación a mi juicio considero que atiende exclusivamente al criterio del órgano que interviene para intentarla y en ese sentido podemos decir que puede clasificarse en jurisdiccional y administrativa, en el primer caso interviene exhortando en la conciliación por los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje y en el segundo caso interviene una autoridad administrativa del trabajo, tales como la Procuraduría del Trabajo u órganos dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien los gobernadores de las Entidades Federativas en sus respectivos ámbitos de competencia, sin embargo atendiendo a la propia naturaleza de la conciliación en todos los casos invariablemente es de naturaleza económica.

DÉCIMA SEGUNDA.- En los últimos años los informes que han presentado tanto la Junta Federal como la Local del Distrito Federal por sus titulares han hecho énfasis en que la mejor forma de solucionar los conflictos de trabajo sin duda alguna es la conciliación, ya que a través de esta se ahorra tiempo, dinero trabajo y esfuerzo terminando pronto los conflictos y dando resultado a las partes, así lo revelan los informes que en algunos casos rebasan el 50% de los conflictos planteados se han solucionado mediante esta figura la cual sin duda alguna es muy benéfica como hemos mencionado para la impartición de la justicia no sólo en esta materia sino en cualquiera otra, por lo que es urgente que se cree una figura autónoma y se le de la importancia necesaria.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Colección Popular, Fondo de Cultura Económica.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Editorial Trillas, México 1977.

CABAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Palabras Más Usuales Sobre Temas Laborales. Tercera edición, Editorial Trillas, México 1989.

CABAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, México 1999.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos Del Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1999.

COLECCIÓN FORO LABORAL Antecedentes y Evolución del Artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal Del Trabajo. México 1980.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas, México 1986.

CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Laboral. Federación Editorial Mexicana, México, 1983.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I, Primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 1985.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123. Tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 2001.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1979.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Volumen I, Tomo I, Décima edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Tercera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1993.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho Laboral. Vigésimo Segunda edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1996.

DELGADO MOYA Rubén. El Derecho Mexicano Del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1977.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa S.A. de C.V. México, 1980.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Primera edición, Editorial Porrúa S.A. de C.V. México, 1990.

MUÑOZ, Ramón Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Primera edición, Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México, 1996.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Editorial Harla, S.A. de C.V. México, 1991.

TENA SHUK, Rafael Italo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo.
Quinta edición, Editorial Trillas, México 1997.

TRUEBA URBINA Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición,
Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1971.

TRUEBA URBINA Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición,
Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1980.

LEGISLACIÓN COMENTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltran.
Decimonovena edición. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. México 1999.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima edición. Editorial Porrúa, S.A. de C.V. México 1989.