



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN MÉXICO**

T E S I S

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

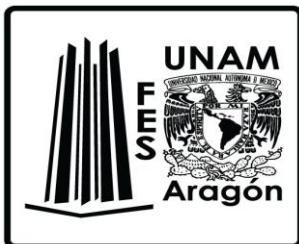
P R E S E N T A :

LAURA LINARES GUERRERO

Y

OSCAR LINARES GUERRERO

ASESOR: MTRA. ARACELI DE LA CRUZ OSORIO



Nezahualcóyotl, Estado de México, Abril 2015.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS

Porque en él siempre he encontrado refugio y consuelo cuando más lo he necesitado y siempre me ha dado la fuerza espiritual necesaria para seguir adelante en los momentos más difíciles.

A MI MAMÁ

Porque tu amor lo siento conmigo todos los días a pesar de tu ausencia física, el ser tu hija me hace sentirme bendecida, gracias por tu apoyo y ejemplo, siempre están en mi mente. Te Amo Pequeñita.

A MI PAPÁ

Porque sin ti no estaría en donde estoy, y porque siempre has sido un gran ejemplo de tenacidad y lucha para mi, por ser el mejor Papá del mundo y por tu apoyo y amor incondicional a pesar de mis tropiezos. Te Amo Pa.

A MI ESPOSO

Por tu amor, por los días lindos, por tu gran apoyo y por todo lo que me das siempre, gracias por tu presencia y por ser parte de mi vida. Te amo mi amor.

A MI HERMANO CÉSAR

Por el apoyo que me has brindado y el cariño que nos une después de las pruebas de la vida. Te quiero negrito.

A MI HERMANO OSCAR

Por que sin duda, sin tu apoyo, llegar a este punto hubiera sido más difícil, por apoyarme siempre y por tus regaños. Te quiero hermani.

A MIS FAMILIARES Y AMIGOS

Por todo su apoyo y cariño, porque muchos de ustedes estuvieron ahí cuando necesitaba que alguien me escuchara y me echara porras y diera ánimos cuando sentía perderlos.

A MI ALMA MATER, PROFESORES Y ASESORES

Por todos los conocimientos que me compartieron y porque soy orgullosamente egresada de la mejor universidad, mil gracias.

¡GOYA! ¡GOYA!

¡CACHUN, CACHUN, RA, RA!

¡CACHUN, CACHUN, RA, RA!

¡GOYA! ¡¡ UNIVERSIDAD!!

AGRADECIMIENTOS:

A DIOS

Por la vida que me encomendó,
por lo que me ha permitido vivir y
porque nunca me ha dejado solo.

A MI ESPOSA

Por tu paciencia, por tu amor,
por tu compañía, porque eres mi
cómplice y porque compartes tu vida
conmigo.

A MIS HIJAS

Porque son la fuerza que me impulsa
a ser una mejor persona, porque las amo,
porque son el más grande tesoro que me
ha dado la vida, porque quiero ser el mejor
ejemplo que puedan seguir y porque
me aman tal y como soy. Gracias hijas.

A MIS PADRES

A ti mamá, porque hasta el día de hoy
te siento cerca, apoyándome y
sintiéndote orgullosa de la persona que
soy, gracias pequeña.

A ti papá, por todos tus consejos, tu amor, tu esfuerzo, tu ejemplo y porque soy tu chaparrón, gracias Pa.

A MI HERMANA

Porque siempre has demostrado que la familia es lo primero y que tu apoyo es **I N C O N D I C I O N A L** .
Gracias mooooch!

A MI HERMANO

Porque me has enseñado que la educación, el amor y los sentimientos que hay en nuestra familia son puros. Gracias carnalín!

A MIS ASESORES

MTRA. Araceli de la Cruz Osorio y
Lic. Javier Carreón Hernández, por sus consejos, paciencia y apoyo en la elaboración de este trabajo tan importante en mi vida.

A la Universidad Nacional Autónoma de México y la Facultad de Estudios Superiores Aragón

Porque en todo momento, incluso antes de ingresar como estudiante me hicieron sentir el orgullo de formar parte de su historia.

Gracias a todas aquellas personas, maestros, profesores, licenciados, jefes, mentores y compañeros de trabajo que marcaron significativamente mi vida y mi crecimiento profesional. Gracias por haber compartido parte de su vida y su conocimiento conmigo. Gracias en especial al licenciado Adrian Suárez Vázquez †, MTRA. Dinorah Ramírez de Jesús, licenciada Lilia García Morales, licenciado Antero G. Roel Vega, licenciado Octavio Carvajal Bustamante, licenciado Jorge Martínez Mata, licenciada Eulalia Rodríguez Pérez y licenciado Jorge Alberto Steck Martínez.

Gracias también a todos aquellos hombres y mujeres que no mencioné y que de alguna manera contribuyeron a la elaboración de esta tesis.

GRACIAS A TODOS

NO TE RINDAS

No te rindas, aun estas a tiempo
de alcanzar y comenzar de nuevo,
aceptar tus sombras, enterrar tus miedos,
liberar el lastre, retomar el vuelo.

No te rindas que la vida es eso,
continuar el viaje,
perseguir tus sueños,
destrabar el tiempo,
correr los escombros y destapar el cielo.

No te rindas, por favor no cedas,
aunque el frio queme,
aunque el miedo muerda,
aunque el sol se esconda y se calle el viento,
aún hay fuego en tu alma,
aún hay vida en tus sueños,
porque la vida es tuya y tuyo también el deseo,
porque lo has querido y porque te quiero.

Porque existe el vino y el amor, es cierto,
porque no hay heridas que no cure el tiempo,
abrir las puertas quitar los cerrojos,
abandonar las murallas que te protegieron.

Vivir la vida y aceptar el reto,
recuperar la risa, ensayar el canto,
bajar la guardia y extender las manos,
desplegar las alas e intentar de nuevo,
celebrar la vida y retomar los cielos,

No te rindas por favor no cedas,
aunque el frío queme,
aunque el miedo muerda,
aunque el sol se ponga y se calle el viento,
aún hay fuego en tu alma,
aún hay vida en tus sueños,
porque cada día es un comienzo,
porque esta es la hora y el mejor momento,
porque no estás sola,
porque yo te quiero.

M. Benedetti.

EL IMPACTO DE LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN MÉXICO

ÍNDICE

Introducción	I
--------------------	---

Capítulo I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS BÁSICOS

1.1. Concepto de relación de trabajo	pág. 7
1.1.1. Elementos de la relación de trabajo	pág. 8
1.1.1.1. Trabajo personal	pág. 9
1.1.1.2. Subordinación	pág. 9
1.1.1.3. Salario.....	pág. 10
1.2. Concepto de conflictos de trabajo	pág. 15
1.2.1. Clasificación de los conflictos de trabajo	pág. 19
1.3. Medios de solución en los conflictos laborales	pág. 22
1.3.1. Conciliación	pág. 24
1.3.2. Mediación	pág. 28
1.3.3. Negociación privada	pág. 34
1.3.4. Arbitraje	pág. 38
1.3.5. Proceso	pág. 40
1.3.6. Allanamiento	pág. 42
1.3.7. Desistimiento	pág. 43
1.4. El conciliador como figura jurídica	pág. 45
1.4.1. Concepto de conciliador	pág. 49
1.4.2. Requisitos establecidos del conciliador	pág. 50
1.4.3. Funciones necesarias de un conciliador	pág. 52
1.4.4. Cualidades del conciliador	pág. 52

Capítulo 2
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONCILIACIÓN

2.1. En el Derecho Mexicano del Trabajo	pág. 54
2.1.1. Sinopsis de la Historia del Derecho del Trabajo en México	pág. 57
2.1.1.1. Movimientos obreros en México	pág. 62
2.1.2. Creación de los Tribunales Laborales	pág. 81
2.1.3. Evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	pág. 86
2.1.4. Evolución de la conciliación en el procedimiento laboral	pág. 92

Capítulo 3
CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

3.1. Generalidades del Proceso Ordinario Laboral	pág. 102
3.1.1. Principios procesales	pág. 104
3.1.1.1. Principio de conciliación	pág. 105
3.1.1.2. Principio de inmediatez	pág. 107
3.1.1.3. Principio de celeridad	pág. 108
3.1.2. Audiencia bifásica	pág. 109
3.1.2.1. Etapa de conciliación	pág. 113
3.1.2.2. Etapa de demanda y excepciones	pág. 119
3.2. La Conciliación en el Artículo 123, Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	pág. 124
3.3. La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo	pág. 128

Capítulo 4

OBLIGATORIEDAD DE LAS PARTES EN BUSCA DE LA CONCILIACIÓN

4.1. Pláticas Conciliatorias Obligatorias	pág.135
4.2. Participación de los apoderados en la etapa conciliatoria	pág.143
4.3. Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873	pág.149
Conclusiones	pág. 160
Fuentes Consultadas	pág. 162

INTRODUCCIÓN

Es un hecho que en la actualidad, con los cambios sociales y económicos que estamos viviendo, las relaciones humanas y muy en específico para el caso que nos ocupa, las relaciones de trabajo se han ido complicando cada vez más.

Esta situación, en el área laboral, ha producido que la interacción entre trabajadores y patrones se vuelva aún más frágil dado que los intereses de ambos es por naturaleza opuesta. El patrón, para subsistir, desarrollarse y obtener una buena ganancia, necesita actuar con eficiencia, de ser posible con mano de obra barata y calificada que le permita competir. Por otra parte; en relación a los trabajadores y debido a la necesidad de un empleo que les permita al menos cubrir en parte sus necesidades básicas y las de su familia, aceptan trabajos donde muchas veces son explotados, mal pagados y también maltratados. Este tipo de situaciones, entre otros son los que han ocasionado que las fricciones laborales se incrementen y que con facilidad se de por terminada una relación de trabajo que en el mejor de los casos terminará en un intercambio de ofensas, sin embargo, lo más probable es que termine en forma de demanda ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Derecho del Trabajo nace para garantizar a los trabajadores una vida digna y decorosa en la medida de lo posible; con mejores condiciones laborales, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas de trabajo humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo. Surge como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción, cuyo propósito consiste en reivindicar a la persona que trabaja los derechos mínimos inherentes al ser humano.

El tema de estudio que se propone es la figura llamada CONCILIACIÓN y el impacto que tiene en la solución de los conflictos individuales de trabajo, pues

como se explicará, la conciliación se puede llevar a cabo de forma previa al desahogo del procedimiento laboral, durante el mismo e incluso ya existiendo un laudo.

Es por lo antes mencionado que se considera necesario destacar la figura de la conciliación como el medio más efectivo para solucionar los conflictos de trabajo, pues si bien es cierto, los problemas entre trabajadores y patrones nunca dejarán de existir, también es cierto que si creamos una conciencia de conciliación en el ámbito laboral y al mismo tiempo se le reconoce la gran importancia que lleva intrínseca dicha figura, no solo los trabajadores y patrones se verán beneficiados, incluso las autoridades laborales se beneficiarían con una disminución en juicios radicados y lo que esto conlleva.

A últimas fechas, específicamente con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, se intentó dar impulso, reconocer y resaltar la figura que se propone como tema de tesis, sin embargo resulta necesario ahondar en el tema y proponer alguna manera de complementarla.

Para ello, en el Capítulo Uno, se hablará en general de los conceptos básicos que se relacionan con el tema propuesto. En el Capítulo Dos, se hará una remembranza del marco histórico y la evolución de la figura de estudio, desde su nacimiento hasta su aparición en nuestro sistema legal y su desarrollo dentro de nuestro sistema jurídico; así como el surgimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El Capítulo Tres, comprende a la conciliación en el proceso laboral ordinario y su relación con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, finalmente; en el Capítulo Cuatro, se destacará el impacto y la importancia de la conciliación, la aplicación que se le puede dar en el proceso laboral y la problemática que existe en la aplicación de la Ley, propondremos algunas alternativas de solución y reforma para su eficaz desarrollo y al mismo tiempo realizaremos algunas críticas a las normas relacionadas con la figura en estudio.

Para el desarrollo de los temas antes mencionados se hará uso del método jurídico en los capítulos I y III, analizando de manera conjunta la teoría del Derecho formulada por estudiosos en el área, es decir; la doctrina, la Ley, las reformas implementadas a la misma y la forma mediante la cual éstas se vinculan con los fenómenos sociales actuales y el desempeño de la conducta humana frente a la figura de la conciliación. En el capítulo II se utilizará el método histórico a fin de conocer las causas y consecuencias que dieron lugar a la conciliación, para comprender todas las situaciones y hechos presentes relativos a la figura en estudio. Por último, en el capítulo IV se aplicará el método sintético para llegar a las propuestas y conclusiones que se desprenderán en consecuencia de la presente investigación.

Por las razones expuestas se desarrollará el presente trabajo para conocer a fondo a la figura de la conciliación, llevándola más allá de la información proporcionada por la doctrina y la Ley, pues su entendimiento permitirá dejar en claro su importancia y justificar ampliamente su existencia.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS BÁSICOS

En el desarrollo de este capítulo se definirán los conceptos que ayudarán a comprender el tema que proponemos. Previo a la definición de cada uno de dichos conceptos, consideramos necesario exponer brevemente el concepto de Derecho.

No obstante la existencia de diversas teorías sobre el Derecho, es necesario entender la íntima relación y gran importancia que tiene con la humanidad, pues resulta imposible concebir al ser humano sin reglas que regulen su comportamiento, razón por la cual desde los tiempos más antiguos ha existido la necesidad de instaurar un orden social mediante la aplicación de reglas, dichas reglas hoy en día son conocidas como orden jurídico y legalmente establecidas es a lo que llamamos Derecho.

Por esa razón, el Derecho es el conjunto de reglas que dirigen al hombre en su conducta para vivir en paz y de acuerdo a la justicia. Es claro que lo antes dicho se dice partiendo de un sentido meramente filosófico, donde la principal fuente del Derecho es la justicia y también es el objetivo a alcanzar. Al respecto cabe recordar que Justiniano definía a la justicia diciendo que consistía en dar a cada uno lo suyo. En esa inteligencia, debemos entender que la justicia es una virtud y el Derecho es la práctica de esa virtud.

Sin embargo, de manera doctrinal cada definición sobre el vocablo Derecho tiene su origen en la acepción que se recoja de dicho concepto.

Como hemos mencionado, existen diferentes acepciones sobre este concepto, en sentido amplio Derecho es toda regla de comportamiento obligatoria o no obligatoria. En estricto sentido es lo que impone deberes o confiere derechos. A estas reglas de carácter obligatorio o atributivo se les llaman normas. Esto

quiere decir que los preceptos de Derecho son normas impero-atributivas que imponen deberes y correlativamente conceden facultades. Por otra parte, en sentido subjetivo, Derecho es la posibilidad de hacer o de omitir lícitamente algo. Aquí cabe resaltar la característica coercitiva del Derecho, ya que en ocasiones emplea la coercibilidad para conseguir la observancia de sus preceptos.

En el mismo sentido, respecto a las diferentes acepciones de este vocablo, encontramos al derecho subjetivo (aquel que concede facultades) como una función del derecho objetivo (el cual por su parte impone deberes y obligaciones). Estos conceptos se implican recíprocamente, no hay derecho objetivo que no conceda facultades ni derechos subjetivos que no dependan de una norma.

Existe otra acepción, la cual desde nuestro punto de vista es de las más importantes, se trata del derecho vigente, el cual es el orden jurídico aplicable en una cierta época y un lugar determinado y que las autoridades declaran de observancia general y obligatoria.

Hugo Alsina ubica al derecho vigente como una función del Estado, donde la organización jurídica de un pueblo dentro de su territorio se rige por tres funciones:

a. La determinación del orden; el establecimiento de normas que van a regir la vida de la colectividad (poder legislativo).

b. El mantenimiento del orden jurídico; la forma de que se cumplan las normas para garantizar la paz social (poder judicial).

c. La satisfacción de necesidades de seguridad, cultura y bienestar social (poder ejecutivo).

Sin embargo, en opinión de Euquerio Guerrero, no es absoluta la separación de los tres poderes ya que algunas de sus funciones se interrelacionan, sin embargo, otorga mayor importancia al poder judicial, al considerarlo fundamental para la vida de la colectividad y el mantenimiento del orden jurídico, dado que de nada servirían las leyes expedidas por el poder legislativo, si no existieran los encargados de vigilar su cumplimiento¹.

Considerando sus diferentes acepciones, podemos decir que el Derecho es el conjunto de normas imperoatributivas, vigentes y de observancia general que permiten regular la conducta de los hombres en relación con sus semejantes.

Al respecto debemos precisar que el conjunto de reglas al que nos referimos anteriormente deben estar elaboradas de conformidad con los requisitos establecidos en el proceso legislativo, es decir; deben tener sustento y una legitimidad otorgada por un orden jurídico y órganos legislativos preestablecidos.

Una vez mencionado el concepto de Derecho, consideramos que también es necesario definir el término trabajo, como toda actividad humana intelectual o material que se preste o se realice en beneficio de otra(s) persona(s), a cambio de una remuneración económica.

Al respecto, Mario de la Cueva refiere: “El trabajo es un derecho, un deber impuesto por Dios para la realización de los fines individuales y la prosperidad de la patria y como la ruta para alcanzar las grandes creaciones del espíritu. Es también un derecho que garantizará el Estado, al proporcionar a todo hombre un trabajo honesto y unas condiciones que permitan una existencia digna”².

¹ Cfr. GUERRERO, Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Décima edición. Porrúa. México. 1986.

² DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1976. Pág. 73.

El concepto antes transcrito tiene un gran sentido social, ubica al Derecho del trabajo como una revelación contra el sistema capitalista, como un triunfo alcanzado a lo largo de muchos años de lucha social de los débiles en contra de los poderosos o dueños de los medios de producción, que busca igualdad entre los hombres y que debe procurar satisfacer las necesidades básicas de una persona para poder llevar una convivencia sana.

La Ley Federal del Trabajo preceptúa en su artículo 2º “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.” Igualmente en su artículo 3º dispone que “El trabajo es un derecho y un deber social, aclara no ser un artículo de comercio, pues exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta, agregan que el trabajo debe efectuarse en condiciones en donde ante todo se asegure la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Igualmente señala, no debe existir diferencias de sexo, edad y religión.” Es claro que los fines del derecho del trabajo son ideales justos y necesarios, sin embargo; desafortunadamente no implica su cumplimiento en la realidad social que vivimos.

En definitiva, la historia del ser humano no puede ser concebida sin el trabajo; el trabajo, es sin duda alguna “el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”³; es decir, “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado.”⁴

El trabajo es la prestación de un servicio que requiere necesariamente de un esfuerzo personal (ya sea físico o mental), a cambio del cual se percibe un

³ FERNÁNDEZ Arras, Arturo, *Derecho Individual del Trabajo*, Selección de Temas, Barra Nacional de Abogados, Industria Editorial Grafica, México, 2001. Pág. 97.

⁴ DE PINA Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Décimo novena edición, Porrúa, México, 1993.

salario como pago por éste, es decir, se obtiene un provecho. “El trabajo es un hecho social, independiente de cualquier naturaleza jurídica.”⁵

Es importante mencionar que a nivel mundial se están suscitando una serie de transformaciones, sobre todo en tecnología, situación que tiene como consecuencia la creación de nuevas formas de trabajo y con ello nuevas formas de conflicto además de las ya existentes, por lo que se requiere encontrar soluciones sencillas y que ocupen menos tiempo para lograr superar los obstáculos que impiden alcanzar la paz y el desarrollo de la sociedad.

Continuando con el desarrollo del presente capítulo y habiendo definido los conceptos de Derecho y de Trabajo, estudiemos ahora el concepto de Derecho del Trabajo.

En ese orden de ideas y conscientes de que el trabajo a través de la historia ha traído cambios, los cuales han suscitado luchas sociales y a su vez esas luchas han obligado al nacimiento del Derecho Laboral o del Trabajo para que con su ayuda se proteja a las clase económicamente débil y así lograr una justicia social, con lo anterior se deja en claro que el Derecho del Trabajo es un Derecho de clase.

En nuestro país el Derecho del Trabajo, legalmente como tal, nació como resultado de la Revolución Mexicana y de la Constitución de 1917. El profesor Baltasar Cavazos, afirma que: “El Derecho del Trabajo surgió como un Derecho protector de la clase trabajadora, como un Derecho de clase; su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabaja, los Derechos mínimos inherentes a la persona humana”⁶.

⁵ KURCKZYN Villalobos, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo*, Porrúa, México, 1999. Pág.117.

⁶ CAVAZOS Flores, Baltasar, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, Trillas, México, 1989, Pág.5.

Tomando en consideración el concepto antes transcrito, resulta evidente que el Derecho del Trabajo surgió con el propósito de proteger a la clase trabajadora, tan cierto es; que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, encontramos disposiciones ampliamente proteccionistas de los trabajadores, asimismo, el hecho de reivindicar para el hombre que trabaja los Derechos mínimos inherentes a la persona, también lo encontramos reflejado tanto en el artículo 123 Constitucional como en la propia Ley laboral, ya que en ambos lineamientos se señalan las condiciones y las prestaciones mínimas en que deberá desempeñarse cualquier trabajo.

El Derecho del Trabajo es de carácter imperativo e irrenunciable, su finalidad es lograr un equilibrio entre los trabajadores y patrones, es decir; entre los factores de la producción, por lo tanto, el Derecho del Trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁷.

Dicho en otras palabras y quizá de una manera mas sencilla podemos definir al Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

“El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas típicas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena”⁸.

El Derecho mexicano del trabajo, tiene su fundamento en el artículo 123 Constitucional y se encuentra desarrollado en la Ley Federal del Trabajo.

⁷ DE BUEN Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*. Tomo I Conceptos generales. Décima Edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 138.

⁸ ALBIOL Montesinos, Ignacio y otros. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch. España. 1999. Pág. 43.

Partiendo de cualquier punto de vista, ya sea; histórico, científico o jurídico, siempre concluiremos que la actividad humana es la actividad que constituye fundamentalmente el desarrollo y progreso de cualquier sociedad, ya que no existe ser humano que no haya obtenido su bienestar como resultado del trabajo, lo cual hace verdaderamente importante la regulación jurídica de las actividades laborales o del trabajo.

1.1. Concepto de Relación de Trabajo

El concepto de relación de trabajo más claro, a nuestro criterio es el establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, dicho numeral establece lo siguiente:

“...Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...”.

Esto significa que basta con que una persona preste el servicio a otra para que nazca la relación laboral, sin que exista previa o necesariamente un contrato laboral entre las partes. Sin embargo; al contrario, la relación de trabajo no puede existir aun cuando se da por anticipado un contrato escrito.

En otras palabras, es suficiente con que se realice la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista una relación de trabajo; al presentarse ésta entonces automáticamente el trabajador goza de los derechos establecidos dentro de la normatividad laboral, independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo, debido a lo que establece el artículo 33 de la misma Ley Federal del Trabajo al advertir que los derechos laborales son irrenunciables, tal como se desprende de la siguiente transcripción:

“Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé...”.

En resumen, podemos decir que la relación de trabajo se da con la sola prestación del trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración económica, denominada salario, aunque no exista un contrato de trabajo por escrito que la sustente, para que nazcan obligaciones y derechos entre las partes, regidos por el derecho del trabajo, por lo que cualquier contrariedad a éstos resultará nula.

De esta definición de relación laboral, podemos desprender que existen elementos específicos que la conceptualizan y que en el siguiente punto desarrollaremos.

1.1.1. Elementos de la Relación de Trabajo

Como se dijo en líneas anteriores, la relación laboral se compone necesariamente de tres elementos sin los cuales de ninguna manera podría materializarse y existir. Tales elementos son: Trabajo personal, subordinación y salario. De ellos se considera a la subordinación como el más importante, como el elemento que puede distinguir a la relación laboral de otras prestaciones personales de servicios, a continuación expondremos cada uno de dichos elementos.

1.1.1.1. Trabajo Personal

Para poder tener un concepto más claro de lo que a este elemento se refiere, es necesario retomar la idea de que solamente puede existir una relación de trabajo entre quien presta un servicio y quien lo recibe.

Resulta imposible que alguien que desempeña un trabajo a través de otra persona, llegare a tener una relación de trabajo con el supuesto patrón, pues si esto llegara a ocurrir nos encontraríamos ante la figura del intermediario, o en su caso; ante una relación de trabajo distinta a la existente.

En síntesis; trabajo personal significa: Que el trabajo sólo puede ser prestado por una persona llamada trabajador a otra persona física o moral denominada patrón.

1.1.1.2. Subordinación

La subordinación se refiere a que el trabajador se encuentra sujeto a las ordenes de trabajo de aquella persona que se beneficia de dicho servicio, dentro de una jornada de trabajo y de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo, a cambio de ello recibe una retribución económica denominada salario. En este caso, el trabajador se encuentra obligado a cubrir el horario pactado y realizar las actividades que le fueron encomendadas.

En palabras de Baltasar Cavazos Flores entendemos a la subordinación como: “El elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y ser ejercido durante la jornada de trabajo”⁹.

⁹ CAVAZOS Flores, Baltasar. Op. Cit. Pág. 134.

1.1.1.3. Salario

Por cuanto hace al salario, podemos decir que es la remuneración económica que recibe el trabajador a cambio de la prestación de su trabajo.

Sobre el particular la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

“Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley”.

Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo...”.

“Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...”.

“Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable...”.

“Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador...”.

“Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna...”.

En conclusión, reunidos los tres elementos antes detallados, es decir; el trabajo personal, de manera subordinada y remunerado, se debe presumir la existencia de una relación laboral.

En la inteligencia de lo antes mencionado y siguiendo con el orden de ideas propuestas tenemos que existen dos sujetos sin los cuales no podría existir una relación de trabajo.

Uno de ellos es aquella persona que presta el trabajo y se le denomina: Trabajador, y el otro es el beneficiario de dicho servicio y quien como retribución paga un salario, a este se le llama: Patrón. Así tenemos que los sujetos de la relación laboral son los trabajadores y los patrones.

A mayor abundamiento debemos señalar que se le denomina trabajador “A la persona que presta un servicio a otra se la ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc., sin embargo, el concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como la legislación, es la de trabajador”¹⁰.

La generalidad con que se define al trabajador es sumamente amplia, toda vez que no aplica una distinción a cada unos de ellos y es la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º que establece una definición de trabajador, señalándolo como: “...la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

De la definición legal transcrita se desprenden los siguientes elementos:

- El trabajador siempre será una persona física: Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores,

¹⁰ DÁVALOS Morales, José. *Derecho Individual del Trabajo*. Cuarta Edición, Porrúa. México. 1992. Pág. 84.

las personas jurídicas o morales, sino exclusivamente las personas físicas, es decir, seres humanos.

- Esa persona física debe de prestar un servicio a otra, física o moral. El servicio del trabajador puede prestarse a una persona física o a una persona moral.
- El servicio debe ser en forma personal: Este dato consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona, si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del intermediario.

Al respecto, el maestro De Buen indica que “si un supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios, sino que lo hace por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene naturaleza laboral”¹¹.

- El servicio será de manera subordinada. En este punto, cabe decir que la subordinación debe de entenderse al hecho de que el trabajo habrá de realizarse sobre las órdenes del patrón “a cuya autoridad estarán subordinados” los trabajadores “en todo lo que concierne al trabajo”. Así lo establece el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores: ...

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...”.

¹¹ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Porrúa. México. 1999. Pág. 490.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe de referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo.

Así, podemos concluir que trabajador es toda persona física que dentro de una jornada de trabajo presta un servicio físico, mental e intelectual o material subordinado y remunerado a otra persona física o moral llamada patrón.

Por otra parte, tanto en la doctrina como en la legislación, a la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras las de: Empleador, patrono, patrón, jefe, empresario, acreedor de servicios, acreedor de trabajo, dador de trabajo, principalmente.

El Diccionario de la Lengua Española define al patrón como: “La persona que emplea obreros en trabajos y oficios”¹².

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 10º, primer párrafo, define al patrón como “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Por su parte, el maestro José Dávalos define al patrón tal y como a continuación se transcribe:

“La actual definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, en ésta se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, decía: Patrón es toda persona física o jurídica, que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”. La actual definición es acertada, ya que ha establecido que la ausencia del

¹² *Diccionario de la Lengua Española*, Tomo II, Segunda edición, Espasa Calpe, 1984.

contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26”¹³.

Atentos a lo manifestado por el autor arriba citado, consideramos pertinente citar lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

“Artículo 26. La falta del escrito... no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

La Ley considera como patrón a una persona física o moral, ya sea una sociedad civil o mercantil, lo que resulta normal a diferencia del trabajador que forzosamente debe ser una persona física, es decir, el patrón representa a uno de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo, su presencia como persona física es frecuente, sin embargo no constituye la regla general ya que también podemos encontrar a un grupo de personas agrupadas en un ente moral integrando sociedades y que de igual forma ejercen funciones de patronos (personas jurídicas o morales).

Para el profesor Sánchez Alvarado, el concepto de patrón es la persona física o jurídico-colectiva (moral), que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales ó de ambos géneros, en forma subordinada.

Para el maestro Néstor de Buen, “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante una retribución”¹⁴.

¹³ DÁVALOS Morales, Op. Cit. Pág. 93.

¹⁴ DE BUEN Lozano, Néstor. Op. Cit. Pág. 503.

Considerando las manifestaciones vertidas en los conceptos que anteriormente se detallaron, podemos concluir diciendo que patrón es la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante una retribución, de un trabajador.

1.2. Concepto de Conflictos de Trabajo

A este respecto, debemos entender lo que es un conflicto, para después adecuar este concepto al Derecho del Trabajo.

Por conflicto podemos entender una situación que implica un problema o una dificultad que puede suscitar posteriores enfrentamientos entre dos o más partes cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente opuestos y contrapuestas.

Ese conflicto puede provocar el intercambio de opiniones entre dos o más personas que sostienen intereses confrontados, en donde puede suceder que una discusión evolucione hacia un arreglo, en el mejor de los casos, o bien, de lo contrario provocar una disputa mayor.

Al hablar de los conflictos entre individuos, es irremediable el mencionar que los seres humanos a lo largo de su vida sin importar su sexo, raza, condición social, etcétera, viven enfrentándose entre sí, ya sea porque persiguen fines similares o porque tienen diferencias completamente opuestas que provocan un choque entre los individuos. Partiendo de esa base, es que la convivencia social será espectadora de una buena cantidad de conflictos de diferente índole.

Los desencuentros, las desigualdades económicas, los reclamos por abuso de autoridad, pueden ser algunos de los factores desencadenantes de importantes conflictos dentro de una sociedad. Quienes se ocupan de esto, tanto para

explicarlo, como para proveer una solución ya sea a través de la integración o en su caso de la coacción, son las teorías del conflicto social, ampliamente difundidas en el campo de la sociología.

Existen muchas definiciones del conflicto, pero la doctrina en realidad es prácticamente uniforme en el siguiente sentido: “Conflicto es una situación en la cual dos o más sujetos perciben tener objetivos mutuamente incompatibles, es decir, perciben que en todo o en parte tiene intereses divergentes y así lo expresan.

El conflicto ha coexistido con el hombre desde cuando comenzó a vivir en sociedad, como respuesta a una falta de recursos, la insatisfacción de necesidades, a la defensa de valores y equivocadas percepciones”¹⁵.

Por cuanto hace a nuestra materia y toda vez que ya tenemos claro el concepto de Derecho, de Derecho del Trabajo, de la relación laboral, de trabajador y de patrón, así como también lo que debemos entender por conflicto, podemos decir que contamos con los elementos suficientes para definir lo que es un conflicto laboral o de trabajo.

A nuestro parecer la definición mas sencilla y al mismo tiempo mas clara de lo que es un conflicto laboral o de trabajo, es la esbozada por el maestro Bermúdez Cisneros, quien lo define de la siguiente manera: “conflicto de trabajo son la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales”¹⁶.

¹⁵ FALCONI Picardo, Marco. *La Conciliación Extrajudicial en el Perú: Ilusión Realidad*. ADRUS. Perú. 2005. Pág. 11.

¹⁶ BERMUDEZ Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda Edición. Trillas. México. 1994. Pág. 548.

Efectivamente, como señala dicho autor, los conflictos de trabajo son fricciones, lo que significa posiciones antagónicas, equivalente a luchas o peleas.

Para la doctrina, conflicto y controversia son sinónimos, porque controversia se entiende como la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas (discusión entre las partes).

Los conflictos constituyen un hecho real o aparente en donde se exige una solución jurisdiccional, resultado de una pluralidad de actos procesales. En el derecho procesal a los conflictos se les denomina litigios, término instaurado por el procesalista Francesco Carnelutti, quien llama litigio al conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia de otro, consecuentemente define como conflicto de trabajo “Aquella controversia que existe cuando alguno de los contrincantes pretende la tutela de su interés relativo a la prestación del trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro”¹⁷.

Por otra parte, “La definición británica primitiva, que sirvió de modelo a la legislación de Irlanda y de algunos ex territorios británicos... Reza así: “Conflicto del trabajo” significa cualquier conflicto entre empleadores y trabajadores, o entre trabajadores y trabajadores, que esté relacionado con el empleo, la ausencia de empleo o las condiciones de empleo de cualquier persona, o con sus condiciones de trabajo”¹⁸.

De acuerdo a la Ley jamaicana de 1975 sobre relaciones laborales y conflictos del trabajo, se entiende por conflicto del trabajo, aquel que se suscita entre uno o más empleadores u organizaciones que los representen y uno o más

¹⁷ CARNELUTTI, Francesco. *Sistema de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Trad. Alcalá Zamora y Santiago Senties. UTHEA, Argentina. 1944, Pág. 49.

¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo*. OIT. Suiza. 1981. Pág. 6.

trabajadores u organizaciones que los representen, relacionado en todo o en parte con los términos y condiciones de empleo o las condiciones físicas de la ocupación de los trabajadores; la contratación o no contratación, la terminación o suspensión de la relación de empleo, o cualquier materia que se relacione con los privilegios, derechos y deberes de los empleadores o sus organizaciones o de los trabajadores o sus organizaciones¹⁹.

En los Estados Unidos, en la ley nacional de 1935 sobre relaciones laborales y en la ley de 1947 sobre relaciones obrero-patronales, se dispone que la expresión conflicto del trabajo comprende cualquier controversia referente a las condiciones contractuales de empleo, a la ocupación del puesto o a las condiciones de trabajo, o referentes a la asociación o representación de personas para negociar, fijar, mantener, modificar o tratar de acordar condiciones de empleo o trabajo, independientemente de que las partes adversas tengan o no entre sí relaciones próximas de empleador y asalariado²⁰.

El Código del Trabajo de Jordania define el conflicto del trabajo como: todo conflicto que surja entre el empleador o empleadores y los trabajadores a su servicio en relación con el empleo o no empleo, con los términos de empleo o con las condiciones de trabajo, o bien la negativa de un empleador a entablar negociaciones de buena fe con un sindicato registrado.

Visto lo establecido por la legislación internacional y lo vivido actualmente en nuestro país, podemos decir que en el proceso de trabajo, en una sociedad capitalista como lo es México, participan sujetos antagónicos como lo son el propietario del capital o patrón, y el empleado. Cada uno de estos tiene necesidades, aspiraciones, urgencias, metas diferentes y opuestas. Esta situación puede motivarlos a que por lograr satisfacer sus expectativas, se enfrenten a una lucha o confrontación. A esta última, en materia de trabajo, se

¹⁹ Ídem.

²⁰ Ídem.

le conoce con el nombre de conflictos laborales y la finalidad de las leyes laborales es regular la conducta entre los sujetos antagónicos para llevar a buen fin dichos conflictos.

Las soluciones a los conflictos laborales pueden llegar por un acuerdo entre los actores del proceso de trabajo, o por la participación directa de personas que forman parte del poder público y que cumplen funciones especiales para tal fin. Estas personas son los funcionarios públicos²¹.

1.2.1. Clasificación de los conflictos de trabajo.

En varios países, la legislación o la práctica establecen distinciones entre diferentes tipos de conflictos de trabajo. Se observan dos distinciones principales: a) las que se basan en el número de personas involucradas en el conflicto, lo cual determina su carácter individual o colectivo, y; b) las que se basan en la naturaleza de las cuestiones litigiosas, o sea, esencialmente la diferencia entre los problemas de establecimiento de nuevos derechos, es decir, entre conflictos de derechos (jurídicos) y conflictos de intereses (económicos)²².

En la exposición de motivos de la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo en 1970, se encuentra la mejor clasificación de los conflictos laborales, de acuerdo a los criterios siguientes:

a) Conflictos individuales y colectivos.

En general, según el primer enfoque, el conflicto es individual si atañe a un solo trabajador o incluso a varios trabajadores, pero en su capacidad individual o en

²¹ CORREAS Vázquez, Florencia. *La Conciliación Jurídica Laboral en Puebla-México*. Crítica Jurídica. Número 22. México. 2003. Pág. 280.

²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo*. OIT. Suiza. 1981. Pág. 7 y 8.

relación con sus contratos individuales de trabajo, mientras que el conflicto es colectivo si atañe a un grupo de trabajadores, colectivamente (sindicatos).

b) Conflictos jurídicos y económicos.

En lo referente a la clasificación de conflictos jurídicos y económicos, tenemos que en los primeros se conceptúa a los efectos de los procedimientos de solución, es decir; el originado por la aplicación o interpretación de una Ley o convenio colectivo vigente; mientras que los conflictos de intereses (también llamados económicos) son los causados por el fracaso de una negociación colectiva, es decir, los surgidos cuando las partes, al negociar la conclusión prórroga, revisión o extensión de un convenio colectivo, no llegan a ponerse de acuerdo²³.

Es necesario abundar en dichas clasificaciones, por lo tanto tenemos que en lo relativo a los conflictos económicos se definen de la siguiente manera:

Económicos. Los conflictos económicos (también llamados conflictos de interés), corresponden en general a lo que en algunos países se denomina conflictos colectivos de trabajo. Si bien ciertas características pueden variar de un país a otro, sus elementos esenciales son más o menos los mismos: normalmente se relacionan con el establecimiento de nuevas cláusulas y condiciones de empleo para toda la categoría de trabajadores interesados; en la mayoría de los casos tienen por origen reivindicaciones o propuestas de los sindicatos relativas a la seguridad en el empleo, aumentos salariales, prestaciones marginales u otras mejoras de las condiciones de empleo. Tales demandas o propuestas suelen formularse con miras a celebrar un contrato colectivo y el conflicto surge precisamente cuando las partes no logran llevar a buen término las negociaciones²⁴.

²³ Ídem.

²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. OIT, Suiza. 1974. Pág. 14.

Por cuanto hace a los conflictos jurídicos, estos se conceptualizan de la siguiente manera para su mejor entendimiento:

Jurídicos. Suelen denominarse también conflictos sobre derechos. Conciernen a un solo trabajador o a un grupo de trabajadores que se hallan en la misma situación. Como ya se ha indicado, suelen surgir en las relaciones cotidianas de los lugares de trabajo, por lo general como una protesta del o de los trabajadores interesados contra un acto de la dirección. Una de las causas más comunes de reclamación es el despido de un trabajador que él mismo o su sindicato consideran injustificado. Otra causa muy común en algunos países es la interpretación y aplicación de los contratos colectivos, razón por la cual estos conflictos se denominan también conflictos de interpretación²⁵.

Es necesario destacar que los conflictos de intereses antes distinguidos a pesar de contar con semejanzas, en realidad son diferentes, tal y como lo hace notar la O.I.T.

Obsérvese que todos los conflictos individuales definidos según la primera distinción son conflictos de derechos, mientras que los conflictos colectivos pueden ser igualmente de derechos (por ejemplo, si se refieren a la interpretación de un convenio colectivo), pero también pueden ser conflictos de intereses (cuando surgen al negociarse nuevas condiciones de trabajo). Habría que observar asimismo que los conflictos de intereses establecidos por la segunda distinción siempre son colectivos.²⁶

La definición que señala el maestro Cavazos sobre los conflictos de trabajo, es la más atinada, pues sobre el particular se desprende lo siguiente:

²⁵ Ídem. Pág. 15.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo*. Óp. Cit. Pág. 8.

Nuestra doctrina, al igual que la internacional, clasifica los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, por un lado, y por el otro, en conflictos de naturaleza jurídica y económica, por la explicación que antecede en los párrafos anteriores, pero además los clasifica de acuerdo a los sujetos que en ellos intervienen y así tenemos que existen conflictos²⁷.

- Entre patronos y trabajadores; por ejemplo, despidos.
- Entre patronos. Cuando se trata de algún patrón sustituto.
- Entre trabajadores; en el caso de problemas de escalafón.
- Entre sindicatos; por la detentación de algún contrato colectivo.
- Entre un sindicato y sus propios miembros; al hacer valer la cláusula de exclusión.
- Entre sindicatos y terceras personas: cuando el sindicato titular del contrato colectivo se opone a que la empresa contrate a un trabajador ajeno a su membresía.

1.3. Medios de Solución en los conflictos laborales

Es evidente que la existencia de un conflicto requiere de una solución, por ello las formas de solución instituidas por el orden jurídico que rige en la actualidad encuentran su razón de ser, toda vez que resulta imposible concebir al hombre en su convivencia diaria con sus semejantes sin aquel conjunto de normas que equilibren sus relaciones humanas. Y cuando se originan conflictos precisamente por el incumplimiento de ese orden jurídico, la misma Ley prevé

²⁷ CAVAZOS Flores, Baltasar. Óp. Cit., Pág. 134.

sistemas de solución, valiéndose para ello incluso de la coercitividad, elemento con el cual el derecho garantiza cumplir su función aún en contra de la voluntad del gobernado.

Esta situación de conflicto originadora del proceso puede ser denominada *Litigio*, el cuál define Carnelutti como: “El conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro”²⁸ es decir aquel conflicto jurídicamente trascendente y susceptible de solución. Por lo que activando el litigio entre dos esferas contrapuestas de interés se abre la posibilidad de que este se resuelva por la actuación de los propios litigantes, los cuales representan los intereses en conflicto, o mediante la decisión imperativa de un tercero.

Todo conflicto jurídicamente trascendente se denomina dentro de la escena jurídica como litigio. El litigio presenta tres posibles formas de solución tal como lo señala el autor Alcalá-Zamora “Proceso, Autocomposición y Autodefensa se nos presentan como las tres posibles desembocaduras del litigio”²⁹. Lo anterior no indica que se encuentren estas tres figuras en un mismo plano, ni que presenten las mismas ventajas, ni tampoco que se repelan entre sí, por lo que para demostrar estas diferencias, a continuación se analizan cada una de ellas.

El litigio constituye un presupuesto al Proceso, a la Autocomposición y a la Autodefensa. Se está de acuerdo en que para la solución de los conflictos no existe otra forma que relacionarlas dentro de algunas de las formas mencionadas con anterioridad. Por lo que respecta al Proceso Alcalá Zamora se refiere a él para determinar una de las formas Heterocompositivas, es decir aquellas en las cuales el litigio emana de un tercero imparcial, es decir, el Proceso y el Arbitraje constituyen las formas heterocompositivas de solución, entendiendo el *Proceso* como el conjunto de actos y actuaciones mediante los

²⁸ CARNELUTTI Francesco. Óp.cit , Pág. 49

²⁹ ALCALÁ Zamora y C. Nieto. *Proceso Autocomposición y Autodefensa*. Tercera Edición. UNAM. 1991. Pág. 12.

cuales se resuelve un litigio, lo cual no implica que dentro del Proceso, entendido como función jurisdiccional no se encuentran las figuras autocompositivas, ya que el proceso es la base del ordenamiento jurídico considerado así en sentido amplio.

Alcalá Zamora otorga a la solución de los conflictos un carácter parcial o imparcial, señalando que tanto en la autodefensa como en la autocomposición existe un sacrificio de alguna de las partes lo cual hace que la solución sea parcial y que en los casos de donde los litigantes consientan el sacrificio de su propio interés, es ahí donde se hablará de autocomposición y mientras uno de los litigantes impone el sacrificio del interés ajeno estamos frente a la autodefensa. El sacrificio también puede ser unilateral o bilateral en ambos casos y altruista en la autocomposición y egoísta en la autodefensa.

Por lo que hace a la solución imparcial de los litigios a que se refiere Alcalá Zamora, esta se presenta en aquellos casos en que la solución se obtiene mediante el proceso o el arbitraje. Ya que como se ha señalado estas formas de solución son heterocompositivas, lo que significa que la solución emana de un tercero imparcial ajeno a las partes en conflicto y por lo tanto imparcial.

A continuación expondremos cada una de las formas de solución del litigio, destacando de entre ellas las figuras de solución de conflictos.

1.3.1. Conciliación

El Diccionario de la Real Academia Española señala que la conciliación significa acción y efecto de conciliar, del latín '*conciliatio -onis*' que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, poner de acuerdo, acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.

El manual de derecho del trabajo señala “la conciliación es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado”³⁰.

Por su parte el Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas establece que la conciliación es:

“El acuerdo a que llegan las partes en un proceso cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos que permite resulte innecesario dicho proceso”³¹.

Otro punto de vista es el que proporciona La Organización Internacional del Trabajo, quien define a la conciliación como:

“La práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto de allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”³².

El maestro Trueba Urbina concibe a la conciliación como:

“Los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso, que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. Así también, establece que la función conciliadora oficial corresponde a las Juntas Locales y Federales

³⁰ SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Manual de Derecho de Trabajo*. Tercera edición. México, 1982. Pág. 89.

³¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *Diccionario Jurídico Mexicano*. Tomo A-CH. Cuarta edición. UNAM, México, 2005.

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Guía practica. *La Conciliación en los Conflictos de Trabajo*. Suiza, 1974. Pág. 4.

de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en sus respectivas jurisdicciones”³³.

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

La definición de Alfonso García señala que la conciliación es un “sistema de sustanciación de conflictos de trabajo, por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrasta sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial”³⁴.

De acuerdo a los conceptos antes invocados, la conciliación tiene como finalidad buscar un arreglo amigable, para que las partes solucionen su problema y al mismo tiempo pretende que los conflictos laborales no se conviertan en controversias mayores, toda vez que el desarrollo y trámite de un procedimiento o juicio laboral, además de existir la posibilidad de que tarde mucho tiempo en resolverse, puede ser costoso e incierto para ambas partes, aunado a que afecta las economías particulares en conflicto y también a la economía del país.

La conciliación es de vital importancia y tiene una aplicación jurídica muy extensa la cual no solo se limita al Derecho del Trabajo, pues también puede ser utilizada en otras áreas del derecho. La conciliación laboral supone la

³³ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1982. Págs. 190-191.

³⁴ Citado por PASCO COSMOPOLIS, Mario. *Soluciones de los Conflictos Colectivos de Trabajo. La Conciliación y el Arbitraje*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú. 1983. Pág. 123.

existencia de los conflictos de trabajo como sinónimo de pugna, lucha o desavenencia, siendo la figura en comento, uno de los medios que puede poner fin al conflicto, por esta razón consideramos a la conciliación como de igual o mayor importancia que el arbitraje, la mediación o cualquier otro medio de solución a conflictos laborales.

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

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

La conciliación procesal es la que procuran las Juntas de Conciliación y Arbitraje "la que deben realizar las Juntas en las primeras partes del procedimiento, la cual se conoce como etapa conciliadora, o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos colectivos de carácter económico" ³⁵.

³⁵ TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 95.

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

La conciliación administrativa es voluntaria y por lo tanto, potestativa para las partes en conflicto, es desempeñada por Autoridades Administrativas, tanto federales como locales, es informal y en cuanto a su realización la Ley no contempla mayores requisitos, dejando al criterio de autoridades administrativas su regulación mediante reglamentos internos, por lo que las partes encuentran en ella una manera cómoda de resolver sus diferencias.

1.3.2. Mediación

La Mediación es el método que utilizan las partes involucradas para resolver una controversia de forma amistosa, es llevado a cabo con la intervención de un tercero que puede ser designado por las partes o que también puede ser establecido oficialmente, el cual aporta propuestas o recomendaciones sin valor decisorio.

Las diferencias que existen entre esta figura y la figura de la conciliación son las siguientes:

- En la mediación el tercero al que acuden las partes puede formular propuestas o recomendaciones, en cambio en la conciliación este tercero sólo actúa como moderador.
- La mediación puede ser utilizada aún antes de que exista un conflicto; la conciliación, se utiliza cuando el conflicto ya existe.

- En la mediación el tercero realiza propuestas o recomendaciones a diferencia de la conciliación, en la que los medios para resolver el conflicto existen en el ánimo de las partes y en la labor de aproximación que realice el tercero.

Por su parte, el diccionario jurídico mexicano define a la mediación de la siguiente manera:

“La mediación en su acepción más moderna, constituye un medio alternativo de solución de controversias que como tal representa un medio autocompositivo, consiste en un procedimiento privado, informal, voluntario y no adjudicatorio, en virtud del cual las partes someten una cierta controversia susceptible de una solución convencional (Contrariamente a aquellos regulados por normas de orden público, que como tales no son susceptibles de arbitraje privado ni de transacción) a un tercero independiente, imparcial y neutral, quien actúa como un facilitador que busca una avenencia entre las partes, para lograr que éstas, de común acuerdo encuentren una solución a su desavenencia.

Si bien pudiera pensarse en una analogía entre la mediación y la amigable composición, entre los elementos distintivos de ambas está que, mientras en la primera son las propias partes quienes llegan voluntariamente a su propia solución precisamente de manera autocompositiva, teniendo al mediador como un mero facilitador que no resuelve la controversia, que termina así como una solución hasta entonces no obligatoria, tratándose de la segunda institución, el amigable componedor es, precisamente quien resuelve de

manera heterocompositiva la controversia, en forma adjudicatoria y con fuerza vinculativa para las partes.”³⁶

En la inteligencia de lo antes mencionado, podemos señalar que la mediación es un procedimiento voluntario de naturaleza autocompositiva, por el cual dos o más personas a quienes se les llama mediados, se encuentran involucradas en un conflicto al cual intentan solucionar de una manera amigable y aceptable, a través de la asistencia de un tercero llamado mediador, quien les auxiliará para llegar a la solución de su disputa. Un aspecto novedoso es la referencia a “mediados” en lugar de “partes” para referirse a los sujetos involucrados, con ello se abandona la idea de llamar partes a los que tienen un conflicto, tradicionalmente en mecanismos donde una tercera parte decide, como son los jueces o árbitros, en la mediación deciden los mediados.

En nuestro país el empleo de los términos conciliación y mediación ha despertado cierto cuestionamiento ya que no causa polémica alguna, pues la mediación se equipara a la conciliación e incluso algunos postulantes consideran que es éste el nombre que debiera llevar la primera, ya que en la tradición jurídica mexicana la mediación no ha sido otra cosa que un acto de comercio equiparable a la correduría o al corretaje, mientras que la conciliación ha sido un medio de solución de controversias, de hondas y viejas raíces.

“Desde el punto de vista gramatical, el vocablo mediación significa “acción y efecto de mediar” lo que a su vez significa interponerse entre dos o más que riñen o contienden procurando reconciliarlos y unirlos en amistad, considerando estos significados, desde el punto de vista estrictamente semántico, la mediación por definición requiere de un tercero que se interponga para mediar, tratándose de la conciliación no se requiere de tercero alguno para que las partes en un proceso o fuera de él lleguen a un acuerdo respecto a su controversia, que puedan conciliar y transigir sin la necesidad de la intervención

³⁶ *Diccionario Jurídico Mexicano*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México. UNAM. 2005.

de un tercero. Fuera de estas diferencias semánticas, puede decirse que no existe diferencia material entre conciliación y mediación”.³⁷

La conciliación y la mediación están muy ligadas en cuanto a su origen, naturaleza y metodología, no obstante se diferencian en cuanto al procedimiento usado aunque tienen el mismo fin. Por medio del mediador, quien no puede proponer fórmulas de solución, se persigue el objetivo de superar la disputa a fin de que las partes continúen en sociedad. De no lograrse, entra en juego el conciliador como tercero neutral quien conduce la negociación entre las partes, dirige el procedimiento y puede asesorar, aconsejar, emitir opiniones o proponer fórmulas de arreglo.

Así entonces el objetivo del mediador es facilitar que las partes lleguen a un acuerdo, mediante el cual la solución definitiva ocurre sin ganadores ni perdedores. Por lo tanto podemos reiterar abundando que entre la conciliación y la mediación existen; a pesar de ser figuras aparentemente semejantes, diferencias además de las ya mencionadas, tales como:

- En la mediación, el tercero sólo actúa de simple moderador acercando a las partes para que estos encuentren la solución, no tiene poder de decisión ni de propuesta, podrá en ocasiones dar una opinión o proponer una solución, pero en tanto las partes no las acepten como propias, solo serán meras sugerencias carentes de valor y eficacia. En tanto que en la conciliación, el tercero al que acuden las partes tienen una función activa al formular una propuesta o recomendación, la que obliga a las partes en cuanto aceptan la misma.

³⁷ FAIREN Guillen Víctor, *Figuras Extraprocesales de Arreglo de Conflictos, “La Conciliación, La Mediación y El Ombudsman” Justicia y Sociedad*, UNAM, México.1994. Pág. 57.

- La conciliación solo puede ser utilizada cuando el conflicto haya nacido, no así la mediación, la cual puede ser utilizada ante la simple divergencia de las partes que pudiera derivar en un verdadero conflicto.
- En la mediación los medios para resolver el conflicto existen en el ánimo de las partes, en la labor de aproximación del tercero para llegar a un acuerdo; no así en la conciliación, en la cual el tercero tiene los conocimientos necesarios para formular sus propuestas o recomendación.

Para la autora Cecilia Azar la conciliación y la mediación cumplen la misma función y señala lo siguiente: "... tanto el conciliador como el mediador son terceros que intervienen en la resolución de conflictos, no con la finalidad de imponer su decisión, sino de coadyuvar a solucionarlos mediante la comunicación entre las partes y la proposición de fórmulas auto compositivas"³⁸.

De lo anterior se desprende que el conciliador es un tercero que intenta comunicar a las partes entre sí; por propia iniciativa, por las partes o por la de otro tercero; en caso de lograr la comunicación, propone medios de solución aceptables para las partes y puede en consecuencia, lograr el acuerdo de éstos sobre el punto en controversia. La citada autora advierte que al conciliador puede comprenderse de dos formas: una como sinónimo de mediador; y otra como una institución que reúne las siguientes características:

- Es un órgano público determinado por la Ley para tal efecto;
- Su intervención no depende del acuerdo de las partes para que se acepte; y

³⁸ AZAR Monsur Cecilia, *Mediación y Conciliación en México, Dos Vías Alternativas de Solución de Conflictos a Considerar*, México. Porrúa, 1999. Págs. 54 y 55.

- Controla la regularidad jurídica de las propuestas, esto es, que se ajusten no solo a las posibilidades de las partes sino también a Derecho.

Las opiniones anteriores no son aceptadas por la generalidad de los autores; por ejemplo el maestro Alcalá Zamora y Niceto Castillo dice "... el mediador es un tercero, no siempre rigurosamente imparcial, que presenta afinidades con el conciliador por un lado, y con el árbitro por otro, con el primero coincide en el afán o propósito de avenir a las partes o en todo caso de zanjar sus diferencias en vía extraprocésal y con el segundo en ser como regla designada por ellas"³⁹.

Por su parte Guillermo Floris Margadant de forma no muy clara establece como distinción que, un conciliador dirige la discusión entre las partes, pero en caso de que estas no se pongan de acuerdo presentará una posible solución conciliatoria (algo que un mediador nunca podrá hacer).

De lo anteriormente expuesto podemos señalar que las principales diferencias entre la mediación y la conciliación son las siguientes:

- La mediación es facultativa para las partes, la conciliación puede serlo o ser obligatoria.
- La mediación es extraprocésal, la conciliación puede ser procesal o no.
- El resultado de la mediación es un simple acuerdo entre la partes, el resultado de la conciliación puede ser un convenio, allanamiento o desistimiento que se homologa a una sentencia judicial.

³⁹ ALCALÁ Zamora y Castillo Niceto, *Estudios de Teoría e Historia del Proceso*, Vol. 3, México Editorial Jurídica Universitaria, 2001, Pág. 265.

- El mediador no es, necesariamente un perito en derecho, mientras que el conciliador si debe serlo, o al menos, tener conocimientos mayores que el normal de las personas.
- El mediador no regula necesariamente la juridicidad de las propuestas, en tanto que el conciliador analiza y controla la licitud de las proposiciones.

1.3.3. Negociación Privada

La negociación es algo que todos hemos realizado alguna vez en el transcurso de nuestras vidas en el entorno diario, en la universidad, con amistades, con nuestra familia, e incluso con desconocidos, etcètera.

Resulta lógico que los problemas que sometemos a la negociación, cuentan con diferentes características, diversos niveles de implicación y son de una trascendencia distinta para cada persona ya que hay numerosas obras e innumerables teorías y técnicas para el negociador, considerado por algunos como un arte, el arte de negociar.

La negociación es un mecanismo de negociación bilateral ya que solo las partes o sus representantes intervienen en el buscar resolver el conflicto. En esta figura las partes por sí solas, con el afán de solucionar sus diferencias y evitarse tal vez un conflicto mayor, más tardado, doloroso y desgastante en algunos casos; deciden realizar concesiones recíprocas de sus derechos y obligaciones entre sí, no de manera impositiva ni a través de la fuerza, sino mediante el diálogo y el pacto.

La palabra negociación, proviene del latín “negotiatio” que significa acción y efecto de negociar, es el proceso dinámico, fluido y complejo por el que las

partes interesadas intercambian promesas y contraen compromisos u obligaciones, en un esfuerzo para resolver sus diferencias y llegar a un acuerdo justo y consentido por ambas, es decir, es una relación de oferta y demanda que se produce entre las partes que se encuentran en conflicto.

La negociación es un proceso autocompositivo, que tiene como diferencia esencial el que por medio de la negociación son las propias partes las que entran al proceso y las que llegan al acuerdo. Las partes en el proceso de negociación establecen una relación voluntaria y temporal con el objeto de dar a conocer las necesidades e intereses que pueden intercambiarse para poder llegar a un mutuo y amistoso acuerdo que ponga fin a la controversia.

En esta figura de solución a conflictos se destacan esencialmente cinco principios que rigen su funcionamiento, a continuación los mencionamos:

- Carencia de reglas, la negociación no tiene reglas, es un procedimiento informal sujeto a la voluntad de las partes.
- Contacto y comunicación, Toda negociación requiere forzosamente del contacto e interacción de las partes, pues de lo contrario ésta sería inconcebible.
- Trato cerrado, La negociación se considera trato cerrado cuando alguna de las partes integrantes de la misma realiza una concesión final y suficiente para obtener el consenso del oponente o de la contraparte.
- Utilidad, todo negociador pretende lograr por medio de ésta, la ganancia de lo máximo y la pérdida de lo mínimo.
- El principio del juego estratégico, el éxito de cada parte va a depender de las acciones que haya tomado la contraparte, ya que al formular una

propuesta el negociador espera la respuesta del oponente para decidir su siguiente acción.

Al igual que las figuras de solución que ya hemos estudiado, la negociación puede dividirse en diversos tipos, en esas divisiones podemos encontrar la existencia de la negociación posicional, también llamada distributiva en donde la relación es gana-pierde y la basada en intereses o méritos le llaman negociación integrativa, sin embargo se refieren a lo mismo, en donde hay una relación gana-gana.

La Negociación posicional o distributiva (esquema ganar-perder). Este tipo de negociación, es aquella en la que una parte obtiene puntos a expensas de la otra; es la llamada negociación de regateo. Aquí las partes actúan de forma competitiva y buscan las ventajas de manera individual.

La Negociación integrativa o basada en intereses o méritos (esquema ganar-ganar). Es absolutamente lo contrario a la posicional, las partes primero que nada identifican intereses y diferencias mutuas, para posteriormente realizar una labor conjunta, ya que "...su interés es resolver problemas, encontrar soluciones integradoras, mutuamente satisfactorias y generar un resultado ganador – ganador."⁴⁰

De la misma manera Sara Horowitz, menciona tres distintos tipos de intereses en la negociación como lo son:

- Interés sustantivo, Son aquellos que las partes vinculan con necesidades como lo son objetos tangibles como tiempo o dinero, mismos que sirven de base para las partes para centrar las negociaciones.

⁴⁰ HOROWITZ, Sara, *Mediación. Una Respuesta Interdisciplinaria*. Ed. Eudesa, Primera Edición. Argentina, 1997, Pág. 119.

- Intereses de procedimiento, Se refieren a la forma o al modo en la que se va llevar a cabo la negociación.
- Intereses psicológicos.- Engloba todo lo referente a las necesidades emocionales, durante y después de la negociación (acerca de la imagen y el autoestima de cada negociador).⁴¹

También, al igual que en otras figuras de solución a conflictos el negociador debe cumplir con ciertas características con las que debe contar. A mención simple y con la finalidad de una buena comprensión, se enlistan algunas de esas características:

- Se enfrenta al problema, no a las personas.
- Escucha durante todo el tiempo y realiza preguntas.
- Empatiza o se coloca en el lugar de los otros.
- Identifica los puntos en conflicto.
- Reconoce los intereses de cada parte.
- Identifica los intereses mutuos o compartidos. o Mira al futuro y no al pasado.
- Presta atención a las relaciones existentes.
- Genera opciones.
- Busca y detecta variables negociables respecto de algún punto.
- Determina los aspectos en los que esta dispuesto a ceder.
- No se enfrenta a interlocutores.
- Comprende el idioma del cuerpo.
- No teme retroceder para posteriormente lograr dar un avance mayor.⁴²

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 119-120.

⁴² HINOJAL López, Silvia. *Apuntes Mediación como Proceso de Gestión de Conflictos Familiares y de Interculturalidad*, Escuela Complutense de Verano, Universidad Complutense de Madrid, julio 2002. Pág. 56.

Según Silvia Hinojal López, profesora en la fundación universitaria San Pablo CUE, Coordinadora del experto en Mediación: ámbitos de actuación y técnicas aplicadas en la resolución del conflicto de la Universidad Complutense, Madrid, España, algunos de los detalles más importantes que deben de tomarse en cuenta durante la negociación son los siguientes:

- Comenzar por los puntos considerados por las partes como los más importantes.
- Retrasar el planteamiento de cuestiones delicadas.
- Contener las emociones que se lleguen a presentar.
- Utilizar el silencio en el caso en el que se presenten ofertas inaceptables.
- Se debe de estar preparado para suspender la negociación en el caso en que la alternativa no sea aceptable.
- En el caso de que se suspenda la negociación, fijar las bases para el próximo encuentro.
- Respetar las creencias del oponente o de la contraparte.
- Utilizar un léxico sencillo que pueda ser comprendido por las partes, con la finalidad de que no de lugar a malas interpretaciones.
- No ser codicioso en ningún momento.
- Retirarse en cuanto se llegue a un acuerdo.⁴³

1.3.4. Arbitraje

Éste método se lleva a cabo mediante la intervención de un tercero que tiene poder de decisión, en el que las partes se sujetan a un fallo emitido por la Autoridad correspondiente y que ponga fin a sus diferencias.

Existen varias clases de arbitraje como lo son: el voluntario, el obligatorio, el convencional y el reglamentado.

⁴³ *Ibíd.* Pag. 56.

El voluntario, es aquél en que las partes se someten libremente a la decisión de un tercero para la solución de sus diferencias.

El obligatorio, esta impuesto por el Estado, las partes acuden frente a un tercero a dirimir sus diferencias.

Por cuanto hace al arbitraje convencional y reglamentado, la diferencia radica en que en el primero, las partes son las que regularán el procedimiento a seguir, mientras que en el segundo el procedimiento se encuentra previsto por una norma.

La conciliación y el arbitraje, a pesar de ser consideradas como similares, en realidad son diferentes; en la primera las partes interesadas discuten sus diferencias con libertad a fin de llegar a un arreglo; en el arbitraje, esa libertad queda limitada, toda vez que corresponde al árbitro decir cual es la solución, misma que tendrá el carácter de obligatoria.

En la conciliación y en la mediación, prevalece la voluntad de las partes para llegar a un acuerdo que ponga fin a sus diferencias, en cambio, en el arbitraje sólo existe la voluntad de la autoridad y su laudo, con carácter obligatorio.

El arbitraje a criterio del maestro Pina Vara “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 *in 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.”⁴⁴

1.3.5. Proceso

El Proceso se presenta como el medio que ofrece mayores probabilidades de aportar la más justa y pacífica solución a un litigio. Es una forma institucional ya evolucionada de solucionar conflictos jurídicos en general.

Por otra parte podemos decir que el proceso es el conjunto de actos jurídicos necesarios para la impartición de Justicia, misma que resulta ser una de las principales funciones del Estado, el proceso alcanza un significado aún mayor y al referirse a la actuación jurisdiccional este vocablo pasa de ser una simple figura heterocompositiva y se convierte en el conocimiento y solución institucionalizada del litigio, por eso tanto la autodefensa como las figuras autocompositivas se manifiestan dentro del proceso, y no es ninguna excepción la conciliación, tal y como sucede en el Derecho del Trabajo ya que esta figura autocompositiva se encuentra contemplada como parte de ese proceso.

El proceso como parte de las funciones del Estado, se hace necesario, indispensable e insustituible, lo anterior es así en razón de que existen casos en los cuales no es posible imaginar su solución más que a través de la intervención del Estado.

Puede ser que el proceso resulte un conjunto de trámites dilatados y muchas veces inútiles y costosos, que no siempre alcanzan una justa solución. Sobre el particular el maestro Cipriano Gómez Lara señala que: El proceso como instrumento de aplicación puede ser malo o bueno, por que

⁴⁴ DE PINA Vara, Rafael. *Diccionario de Derecho Laboral*. Vigésimo Segunda Edición. Porrúa, México. 1996.

su cumplimiento o incumplimiento esta encomendado a los hombres. En ese sentido resulta lógico pensar que no obstante que el Proceso Jurisdiccional fue creado con la finalidad y el objeto de solucionar controversias para lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social, en la práctica se observa que por el mal manejo y por cuestiones inherentes a las personas que en el intervienen, el proceso; en realidad se ha convertido en un conjunto de actos en los cuales muchas veces no se imparte justicia, por lo cual a nuestro parecer resulta atinada la reforma hecha en el año 2012 a la Ley Laboral, pues consideró como una forma de solucionar los conflictos actuales, el uso dentro del proceso de figuras autocompositivas, tal como sucede con la conciliación.

El proceso como forma heterocompositiva de solución, encomienda esta labor a un tercero imparcial que decide el conflicto, sin embargo; para que el proceso rinda sus frutos es preciso que ese tercero imparcial pueda imponer su voluntad coactivamente, incluso si es necesario sobre las partes y frente a todo intento de desobediencia.

Considerando lo antes dicho, el concepto de proceso definido por el maestro Cipriano Gómez Lara resulta ser el más claro pues lo define como el conjunto complejo de los actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Desde el punto de vista gramatical el proceso se refiere a una sucesión de actos, vinculados entre sí respecto de un objeto común.

Es importante hacer notar que el proceso y el procedimiento no son sinónimos aunque en algunas veces se utilicen como tales, la diferencia consiste en que el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento se reduce a ser una coordinación de actos en

marcha, relacionados o ligados entre sí, por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.

El Proceso cuenta con características que lo definen como tal y que son las siguientes;

- El conflicto se formaliza y dirime ante un tercero distinto de las partes y que no trae sus poderes de estas.
- El tercero ajeno a las partes se encuentra específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos, es un juez en sentido estricto, técnico y jurídico.
- Existe un dictaminador, (en el caso de nuestra materia) el cual se encarga de conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo.

1.3.6. Allanamiento

La palabra allanamiento etimológicamente proviene de llano, de plano. Allanarse significa ponerse plano, no oponer resistencia. Por lo tanto allanamiento como forma autocompositiva de solución de los conflictos significa reconocer por parte del demandado las pretensiones de acción en su contra.

Esta especie unilateral de autocomposición es definida por infinidad de autores, entre ellos Alcalá Zamora quien señala a esta figura como: “El reconocimiento y la sumisión de la parte atacada a la pretensión litigiosa contra ella dirigida”⁴⁵

Para él, la figura del allanamiento implica una solución autocompositiva por que el demandado o en su caso el actor en la reconvencción, reconocen y eligen

⁴⁵ ALCALÀ Zamora y Castillo. Óp. Cit. Pág. 85.

allanarse a las pretensiones de quien alega, con la única finalidad de solucionar un conflicto y sin que implique necesariamente la procedencia de la acción intentada.

Dicho en otras palabras; la acción intentada puede ser fundada y procedente o puede no serlo, en ese caso la parte que lo acepte lo hará de esa forma solo para solucionar el conflicto, pues el allanamiento es una conducta o acto procesal que implica el reconocimiento de las pretensiones de quien acciona, pero ello no implica que se le de la razón a esa pretensión.

El allanamiento es una conducta autocompositiva, en virtud de la cual el demandado se somete a la pretensión del actor. Algunas veces no sólo el demandado puede allanarse a la demanda sino también el actor puede hacerlo a la contestación de la misma. Cuando dicho reconocimiento se presta, lo que no es muy común en la práctica; esta figura autocompositiva abrevia el procedimiento ya que al allanarse a las pretensiones se suprimen las etapas de pruebas y alegatos y el juicio puede turnarse a proyecto de dictamen.

1.3.7. Desistimiento

El *desistimiento* consiste en el acto de retirar, abandonar o renunciar a un derecho. A su vez este verbo significa, según el diccionario Real de la Lengua Española, apartarse de una empresa o intento empezados a ejecutar; tratándose de un derecho, renunciar a él o abandonarlo.

Dicho de una forma mas clara y concreta, se puede decir que el desistimiento consiste en apartarse del ejercicio de un derecho o del proceso ya iniciado. Por tal se entiende como la renuncia procesal a la pretensión litigiosa de la parte atacante, es decir renuncia procesal de derechos y pretensiones formuladas por el actor o por el demandado en su reconvención.

Existen tres tipos de desistimiento, en primer lugar hablamos del desistimiento de la demanda, en segundo lugar, el desistimiento de la instancia y por último el desistimiento de la acción.

En el desistimiento de la demanda el actor tiene la actitud de retirar su escrito de demanda, siempre y cuando no se haya notificado al demandado, por lo tanto la relación procesal no se ha configurado en ningún momento.

El desistimiento de la instancia se materializa, cuando el demandado a comparecido a juicio y el actor se desiste de los actos del proceso de la instancia, dicho desistimiento se hace del conocimiento del demandado y deja a salvo la acción intentada, la cuál podría ser ofrecida de nueva cuenta en un proceso posterior. Por lo que hace a esta circunstancia el autor Ovalle Favela señala que éste, se trata de un desistimiento parcial, diciendo que “Los actos del proceso o desistimiento de la instancia, es parcial porque afecta los actos del proceso y deja subsistente la posibilidad de que el actor exija la satisfacción de su pretensión en un nuevo proceso”.⁴⁶

El desistimiento de la acción o pretensión constituye en realidad una figura autocompositiva, ya que por medio de este desistimiento, se habla de la renuncia de la pretensión o del derecho, con la cual se esta solucionando el litigio, por lo que al no existir más, tampoco seguirá existiendo el proceso.

Es necesario distinguir entre acción y pretensión al relacionarlas con el desistimiento ya que estos dos vocablos se confunden y se utilizan erróneamente en algunos casos como sinónimos, cuando en la realidad no lo son.

Por pretensión se debe entender como aquella voluntad de someter un interés ajeno al propio, es entonces la pretensión una manifestación de querer y que

⁴⁶ OVALLE Fabela, José. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. HARLA. México. 1991. Pág. 16.

constituye el elemento necesario del litigio. De la existencia de un derecho subjetivo, de algo que se puede poseer, se puede derivar una pretensión y de esta se puede llegar a la acción, la cual a su vez es la forma de hacer valer la pretensión.

La acción es el medio de hacer valer las pretensiones, de llevar la pretensión hacia el proceso y con ello introducir esas pretensiones al campo de lo procesal.

En este sentido es importante señalar que el desistimiento de la acción, no puede darse en aquellos casos en que los derechos otorgados son de carácter público y por lo tanto son derechos irrenunciables, tal es el caso de los derechos de familia, por ejemplo el juicio de alimentos, o los derechos sociales como el derecho a recibir el pago de aguinaldo.

Una característica importante y que debemos destacar es que en el desistimiento de la acción el actor puede desistirse de la misma, sin que exista la necesidad de que el demandado otorgue su consentimiento para que el desistimiento sea efectivo, así mismo con dicho desistimiento, queda extinguido el derecho que se hizo valer mediante ella.

1.4. El Conciliador como Figura Jurídica

Tal y como lo establecimos en nuestra exposición de motivos, la saturación de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como resultado el rezago de juicios, los cuales tardan en resolverse aproximadamente dos años, mientras tanto se reciben nuevas demandas y los archivos de cada Junta se saturan de expedientes, y estamos seguros de que en parte se debe a la poca importancia que se le ha dado a la figura de la conciliación, así como al establecimiento de figuras jurídicas formal y debidamente constituidas para la promoción y

desarrollo de dicha figura, cuyo objeto final consiste en solucionar un conflicto, ahorrar el largo tiempo que lleva un juicio y tratar de que ambas partes lleguen a un acuerdo que no afecte a sus intereses.

En ese orden de ideas y dadas las necesidades de perfeccionar el proceso laboral en general, el primero de diciembre del año dos mil doce, entraron en vigor las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo, afortunadamente en ellas se consideró formal y jurídicamente la creación de la figura del Funcionario Conciliador tal y como se desprende del Título Doce, artículos 625 y 627-A.

Artículo 625. El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.

Artículo 627-A. El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.

Debido a la importante encomienda hecha a los funcionarios conciliadores fue necesario establecer una serie de requisitos que deberían cumplir todos aquellos que pretendieran ocupar dicho puesto y así quedó establecido en el artículo 627-B de la misma Ley.

Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Con la creación del funcionario conciliador es claro que se le concedió a la conciliación la importancia que se merece y que hasta entonces nunca antes se le había reconocido.

Era necesario que la Ley laboral estableciera como obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje así como de su personal, la de intervenir desde el momento en que actor y demandado comparecen por primera vez a Juicio y durante todo el procedimiento, insistiendo en exhortarlos a platicar y dirimir sus diferencias, para así comenzar a concientizar a los trabajadores, patronos y litigantes de la solemnidad que debe atribuírsele a la conciliación y de los beneficios que de ella se pueden obtener si se práctica correctamente, tal y como entre líneas lo establece el Código Obrero en su artículo 627-C.

Artículo 627-C. Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de

promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación.

Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

Finalmente, el artículo 641-A de la Ley Federal del Trabajo establece las faltas que se conocerán como especiales, si son cometidas por los funcionarios conciliadores, a continuación nos permitimos transcribirlas.

Artículo 641-A. Son faltas especiales de los funcionarios conciliadores:

- I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- II. No estar presentes en las audiencias de conciliación que se les asignen o en cualquier etapa del juicio, cuando la Junta o cualquiera de sus integrantes consideren necesaria la función conciliatoria, salvo causa justificada;
- III. No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;
- IV. Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente;
- V. No informar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se encuentren adscritos respecto de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen;
- VI. No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda; y
- VII. Las demás que establezcan las Leyes.

El conciliador como figura jurídica, debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley para su desempeño y tendrá la función obligatoria de avenir a las partes buscando la solución más conveniente para ambos intereses, con el objetivo de resolver el litigio y cumplir con la inmediatez procesal.

1.4.1. Concepto de Conciliador

En las leyes de 1931 y 1970 se permitía la intervención de los auxiliares en la conciliación; la Ley de 1980 lo suprimió. Sin embargo ha aparecido en las Juntas un nuevo cuerpo de funcionarios: los conciliadores, no existentes en la Ley. Al conciliador lo defienden como la persona que tiene a su cargo una conciliación, la que tiene inclinación natural a conciliar o conciliarse.⁴⁷

Estas personas son las que se encargan de llevar a efecto avenencia, si bien solo se dedican a esta importante actividad y supuestamente han sido capacitados para ejercerla y la tramitación de los asuntos es más expedita, la falta en el caso de los representantes es especial el del trabajo, puede significar desventajas para el menos provisto de recursos que generalmente es el trabajador, el cual queda indefenso en el proceso de su acción principal reclamada.

Así, aunque al conciliador lo colocan en una posición poco activa, al señalar algunos autores “que es un tercero que ni propone ni decide”,⁴⁸ en la práctica vemos que los conciliadores hacen efectivamente propuestas con las cuales tratan de llegar a un arreglo entre las partes. El conciliador no debe actuar mecánicamente si no criteriosamente, no debe limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes para cortar por la mitad la diferencia si no

⁴⁷ DE PINA Vara, Rafael. Óp. Cit.

⁴⁸ MURGAS Torrazza, Rolando. El Proceso Laboral y su Cometido en la Aplicación de las Normas de Trabajo. Argentina. 2012. Pág. 171

buscar soluciones que parezcan adecuadas a las circunstancias del caso, introduciendo elementos ponderativos y descartando violaciones a los derechos irrenunciables de los cuales goza el trabajador.

Puede señalarse el inconveniente de que la falta de suficientes conocimientos jurídicos en el conciliador puede conducir a un manejo inadecuado de la conciliación, que unido a la intención del funcionario de llegar a un avenimiento entre las partes, conduzcan actuaciones en las cuales la conciliación constituye un instrumento para convalidar la renuncia de derechos por parte de los trabajadores o como suele suceder algunas veces al que por llegar al avenimiento, mediante la proposición de formulas que entrañen el reconocimiento parcial del reclamo, en circunstancias en que puede no obstante aparecer con claridad el derecho que tiene el trabajador al reconocimiento de su reclamo.

Por último podemos agregar que la función del conciliador tiene un papel activo en la medida que puede proponer a las partes fórmulas de avenimiento.

De acuerdo con lo antes mencionado la figura jurídica de conciliador se definiría como: la persona capacitada para conducir a la avenencia a las partes en un conflicto, logrando una solución apegada a derecho en la cual ambas partes tengan resultados beneficiosos.

1.4.2. Requisitos Establecidos del Conciliador

Es clara la Ley Federal del Trabajo al establecer que los funcionarios conciliadores deben de satisfacer los siguientes requisitos de acuerdo a lo establecido en el artículo 627-B, en esa inteligencia; dichos requisitos deben ser los mínimos requeridos y hacerse extensivos a cualquier conciliador.

Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

A nuestro parecer el artículo antes transcrito debería nuevamente reformarse para agregar los siguientes puntos:

- El funcionario conciliador deberá ser seleccionado de acuerdo a la capacitación, conocimientos y actitudes para desempeñarse en el área de la conciliación.
- Deberá tener técnicas indispensables para lograr la avenencia de las partes en los conflictos de trabajo.
- Deberá contar con experiencia y eficacia en materia de la conciliación.

1.4.3. Funciones Necesarias de un Conciliador

Entre sus funciones podemos señalar que del conciliador se espera que:

- a) Encuentre una composición equitativa del conflicto.
- b) Ejerza un impacto sobre la carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por el aumento en la solución de conflictos de trabajo.
- c) Siga cierto esquema o actividad para lograr los fines de la conciliación.
- d) Logre la conciliación mediante la optimización y eficacia de sus conocimientos.
- e) Emplee un determinado nivel de equilibrio entre las partes creando así mayor tendencia al avenimiento de las partes.
- f) Planee, organice, dirija y controle para la obtención de la conciliación, desarrollando la avenencia como objetivo.
- g) Desarrolle sus capacidades y habilidades para producir mayor volumen de solución a conflictos de trabajo.
- h) Efectúe el análisis de las pretensiones de las partes para estimular la avenencia de las mismas.
- i) Depure problemas o conflictos personales posibles entre las partes durante la conciliación, para acercarlas a la avenencia.
- j) Logre buenas relaciones sociales entre las partes.
- k) Cree nuevas formas o técnicas de avenencia.

1.4.4. Cualidades del Conciliador

Es importante hacer referencia a las cualidades que debe tener el conciliador, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo pueden señalarse las siguientes:

1. Independencia e imparcialidad.
2. Dedicación.
3. Experiencia en relaciones humanas.
4. Trato cordial y amistoso.
5. Conocimiento de la rama de actividades y de los sistemas de relaciones de trabajo.
6. Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información⁴⁹.

Por nuestra parte, creemos que a las cualidades mencionadas anteriormente podemos agregar las siguientes:

- a) Responsabilidad profesional.
- b) Motivación e improvisación.
- c) Comunicación Formal e informal.
- d) Carácter e ideas positivas.
- e) Escala de prestigio alcanzada como funcionario.
- f) Determinación en su forma de actuar.
- g) Colaboración espontanea.
- h) Espíritu de trabajo en equipo.
- i) Principio de ética y equidad.

⁴⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. OIT, Suiza. 1981. Pág. 36.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONCILIACIÓN

2.1. En el Derecho Mexicano del Trabajo

La conciliación, sobre todo en el Derecho del Trabajo constituye uno de los mas grandes triunfos de las luchas que a lo largo de los años han sido sustentadas entre los hombres poseedores del capital y la clase trabajadora, fue el producto de una lucha real entre la clase trabajadora y la sociedad burguesa, debido a la desventaja existente entre ambas clases.

Durante le época prehispánica no existen indicios de que la conciliación fuera una práctica habitual entre los pueblos, es hasta la llegada de los españoles cuando encontramos que se comienzan a contemplar ordenamientos jurídicos relativos al trabajo, sin embargo en ellos no se mencionaba a la conciliación.

Dentro de los ordenamientos más relevantes encontramos en 1512 las Leyes de Burgos, también conocidas como “Las Ordenanzas”, estas se componían por 35 leyes y tenían como objeto el buen tratamiento y regimiento de los indios, posteriormente le fueron añadidas cuatro leyes más.

En la época de la colonia, España legó a los pueblos de América las Leyes de Indias de 1561 a 1769, como un cuerpo legislativo en el que se pretendía proteger a la clase trabajadora y con ello poder garantizar un trato digno de seres humanos, evitando la esclavitud y la servidumbre.

Podemos decir que el derecho social inicia a partir de las disposiciones compiladas en las famosas Leyes de Indias, hechas para proteger a los aborígenes con normas de buen trato y estatutos del trabajo humano. Este derecho social se inspiro en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo, en

mandamientos de la más significativa protección humana que desgraciadamente no se cumplieron en la práctica. El derecho social de la Colonia fue un noble intento de protección humana que no llegó a la vida del hombre en América

Las Leyes de Indias regulaban detalladamente el trabajo de las industrias: el pago de salarios, el servicio personal, condiciones más higiénicas para los talleres, el modo de controlar el trabajo, el descanso dominical y la jornada de trabajo, pero solo quedaron en buenas intenciones, porque en lo general no se cumplieron.

El trabajo en la Colonia estuvo sujeto a dos regímenes diferentes de acuerdo al tipo de trabajo; por un lado existía un régimen ejecutado principalmente por un conjunto de corporaciones, en cuyo rubro destaca la actividad artesanal y por otro lado, existían los estatutos de las corporaciones los cuales no tomaba en cuenta a los indios, a quienes se les prohibió que establecieran escuelas para practicar sus oficios. Las ordenanzas de las corporaciones fueron conocidas como Ordenanzas de la Ciudad de México.

Existía a la par de los anteriores, otro régimen denominado mano de obra indígena, la cual era considerada sumamente preciada, por lo que los reyes de España trataron de protegerla, constituyendo un verdadero código regulador en materia laboral.

Finalmente a pesar de la gran calidad humana emanada de lo consagrado en las Leyes de Indias, estas disposiciones que en la práctica no funcionaron, pues además de que no igualaban los derechos entre amos e indios, resultaron más bien medidas de misericordia.

Lo estipulado en las Leyes de Indias vinculado a la materia laboral, perdura hasta nuestros días, pues muchos de sus principios como la jornada de trabajo,

descanso semanal y la protección a la mujer embarazada, entre otros se encuentran plasmados en la Ley Laboral.

Es hasta la segunda mitad del siglo XIX que el país comienza a prosperar económicamente, lo cual llevó a la explotación despiadada del hombre en beneficio de la riqueza de unos cuantos, puesto que se trabajaba en exceso a cambio de un salario miserable, en pésimas condiciones, de manera insalubre y con demasiada inseguridad, todo ello origino el descontento de la clase trabajadora y provocó que surgieran los primeros conflictos entre los patrones y los trabajadores.

En consecuencia, a fines del siglo XIX se comienza a hablar del derecho social, fundado sobre la idea de la igualación y a diferencia del privado, en el que domina la justicia conmutativa, este derecho pretende un cambio estructural de todo pensamiento jurídico y sobre todo en un nuevo concepto del hombre.

Finalmente, las Leyes de Indias cayeron en desuso en la época independiente; sin embargo, como se ha mencionado algunos de sus principios fueron recuperados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos promulgada en al año de 1917 y posteriormente en la Legislación Laboral.

De lo antes mencionado, resulta evidente que la clase trabajadora vivía en situaciones deplorables y sin el mínimo respeto de sus derechos mas indispensables, en esa inteligencia; no se podía hablar de una relación de trabajo propiamente dicha y mucho menos de una conciliación en el caso de que pudiera generarse un juicio en esta materia, sin embargo consideramos muy importante destacar los antecedentes tratados pues sirven para la mejor comprensión del tema.

2.1.1. Sinopsis de la Historia del Derecho del Trabajo en México

El período de autonomía indígena, es decir; el pasado prehispánico, es antecedente obligado en toda referencia a la cronología de cualquier circunstancia ocurrida en nuestro territorio, por lo cual adquiere vital importancia en la historia del Derecho del Trabajo.

Llama nuestra atención el hecho de que antes de la llegada de los conquistadores a nuestro país, ya se conocía el contrato de trabajo pues existen antecedentes que indican que su celebración era verbal, aunque algunas veces intervenían testigos, cuando así era, se les otorgaba preferencia sobre los celebrados en privado y el primer compromiso tenía mayor fuerza que los celebrados con posterioridad.

Durante la época de la Colonia, no obstante que la Reina Isabel la Católica, debido a su evangelización estableció en su testamento que no se daría la esclavitud, es conocido por todos que en la práctica nunca se llevo a cabo y en la Nueva España la mayoría de los conquistados eran esclavos. Se instaló un sistema denominado encomienda, el cual consistía en la repartición de indígenas a determinadas personas que se comprometían a evangelizarlos, dicha situación se tomó como pretexto para explotarlos como mano de obra que resultaba prácticamente gratuita.

Posteriormente, con la aparición del peonaje, es decir, el trabajo o jornal desarrollado en la explotación minera, en los obrajes y latifundios, poco a poco fue desapareciendo la encomienda. En las minas se padeció escasez de mano de obra, por lo que se acostumbraba ofrecer un salario mayor al de las actividades agrícolas o artesanales, llegando a institucionalizarse el recurso del partido, que consistía en otorgar al operario la mitad del mineral que se obtenía después de haber cumplido con la cuota.

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

En aquel entonces gobernaba el Marqués de Cruillas, cuando en las minas del Real del Monte se presentó el más grave motín obrero de la Nueva España. El más rico empresario de ellas, Romero de Terreros, el primer Conde de Regla, había decidido disminuir la percepción de los operarios, reduciéndoles el partido que era una participación de los minerales extraídos con exceso a la cuota. Esta y otras medidas de Romero de Terreros causaron una reclamación de parte de los trabajadores así como un movimiento de huelga en julio de 1766. Como los obreros no obtuvieron sus demandas, acudieron al Virrey, quien decretó que se les aumentara un poco el partido. Los operarios no se dieron por satisfechos y Romero de Terreros se vio obligado a presentarse en las minas para incitarlos a volver a su trabajo. Los intentos de Romero fueron en vano y no logró arreglo alguno, en consecuencia, el 17 de agosto de 1766 estalló la violencia. Los trabajadores dieron muerte al alcalde mayor, liberaron a los presos y apedrearon la casa de Romero de Terreros y a su administrador. Al día siguiente, el Virrey Cruillas nombró al distinguido abogado criollo Francisco Javier Gamboa comisionado para investigar lo sucedido. Gamboa publicó el indulto y reglamentó el trabajo.

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

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

Siguiendo en el tiempo, una vez consumada la Independencia, el Congreso de Apatzingán, se ocupó incidentalmente del problema del trabajo, aunque los gremios siguieron funcionando.

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

Anterior a la Constitución de 1857 y durante toda su vigencia, las cuestiones laborales eran reguladas por el Derecho Civil. En tiempos de Don Benito Juárez, se legisló la relación entre los obreros y los patronos tan sólo como un contrato de prestación de servicios. La Constitución de 1857, no consagraba las Garantías Sociales que conocemos actualmente, se limitaba a establecer las Garantías Individuales, por lo tanto, los conflictos laborales eran resueltos por Tribunales de Derecho Privado. Para la impartición de justicia en este rubro, los factores de la producción comparecían únicamente como partes ante los órganos jurisdiccionales.

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

Durante el Porfiriato, la creciente industria propició el surgimiento de una clase de trabajadores asalariados. Los campesinos se convirtieron en mano de obra para las haciendas, quedando en dos categorías por lo menos: unos eran los peones acasillados, los cuales vivían en la hacienda y satisfacían sus necesidades en la tienda de raya, en donde obtenían productos de consumo a cuenta de salarios, estos peones no podían abandonar su trabajo. Otros, eran los peones que sin pertenecer a ninguna hacienda, ofrecían su trabajo temporalmente y solo eran requeridos para labores específicas como la cosecha de algún producto. Estos trabajadores eran enganchados por personas en los pueblos y eran llevados a las haciendas o fincas cuando se les necesitaba.⁵⁴

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

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

La serie de huelgas de Río Blanco, desencadenaron una represión sangrienta contra toda la población fabril, la cual resistió con heroísmo la fuerte represión a

⁵⁴ LEON Portilla, Miguel. *México: Su Evolución Cultural*. Porrúa. México. Pág. 166.

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

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

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

En dicho laudo se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patronos el buen trato hacia los trabajadores y la elaboración de proyectos para mejorar sus salarios prohibiéndose, además, la contratación de los trabajadores menores de siete años, etcétera."⁵⁵

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

Lo anterior nos señala los antecedentes más cercanos a nuestra legislación laboral; sin embargo, para que se gestara en su totalidad, tuvieron que ocurrir diversos acontecimientos, entre ellos la revolución mexicana en el año de 1910. Gracias a las diversas luchas sociales, derivadas entre otras cosas de las huelgas realizadas en diversas partes de nuestro país, es como surge un

⁵⁵ SOTO, Ricardo. *Nociones de Derecho Positivo Mexicano*. Décimo Segunda Edición. Esfinge. México, 1980. Pág. 133.

sentimiento de justicia social, el cual da origen a la creación de un artículo especial en nuestra Constitución; el artículo 123.

2.1.1.1. Movimientos Obreros en México

A medida que México se va industrializando con la instalación de fábricas textiles, la ligera modernización de minas y la llegada del ferrocarril, una parte del pueblo artesano y otra del campesinado se ve desplazada hacia la industria y forma los primeros núcleos de una clase obrera todavía muy arraigada en la tierra y en el pequeño taller individual.

Durante décadas, el movimiento obrero se limita a defender al artesano por medio de mutualidades, sin intervenir para nada en política; más tarde, se organizan sindicatos, apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse en plano nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa nacional, a preocuparse por los intereses de la sociedad entera tal como la ven los obreros.

En 1870 se funda El Gran Círculo, el cual solicitaba una ley protectora del trabajo y se proponía luchar por la emancipación de los trabajadores, que debería ser obra de los mismos, usando como medio final la Revolución Social. Tenía como objetivos: la instrucción de los obreros, establecimiento de talleres en los que se proporcionaría trabajo al artesano, defensa de garantías políticas e igualdad ante el servicio militar, libertad en las elecciones, nombramiento de procuradores generales de obreros, creación de exposiciones industriales de artesanos, fijación y variación del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan.

El 20 de noviembre de 1874, el Gran Círculo de Obreros formuló un Proyecto de Reglamento General, para regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del

Valle de México, el cual nunca fue aplicado, pero que precisamos destacar ya que constituye el primer anhelo en México de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Posteriormente, surgió La Casa del Obrero Mundial en parte como resultado de la difundida frustración que imperaba ante la confusión y falta de dirección de la gran ola de actividad obrera que siguió al derrumbamiento de Porfirio Díaz en 1911. Sus orígenes inmediatos fueron la creación en julio de 1912, del grupo anarquista Luz, que se convirtió en centro de reunión de las personas activas de los círculos obreros y anarquistas. La Casa del Obrero fue Sui-generis pues al quedar constituida se aparta de formulismos, por esa razón no se elaboró declaración de principios, ni estatutos, no se estructuró como federación de sindicatos obreros y menos aún, como confederación nacional. La Casa del Obrero no surgió como una organización sindical, sino más bien como un centro de reuniones y discusiones, donde se intercambiaban ideas filosóficas y sociales, se especulaba sobre futuros cambios sociales y económicos y se preparaba propaganda para ser diseminada por todos los ámbitos del país.

Si bien es cierto, la Casa del Obrero al quedar constituida no se estructuró como federación de sindicatos obreros y menos aún como confederación nacional, también es cierto que al adoptar la Casa del Obrero de hecho un programa sindicalista, y al proponer como método de lucha los industriales y no los políticos y como tácticas la acción directa y violenta (sabotaje y boicot) y la huelga ordinaria como ensayo de la clase obrera para culminar con una huelga general, estas ideas y estas prácticas van a ejercer influencia formativa sobre varias generaciones de líderes obreros.

Fue posterior al año de 1910, que comienza a surgir un movimiento en los que se aparecen proyectos de leyes o leyes en materia de trabajo como las siguientes:

- a) El 08 de agosto de 1914 se expidió un decreto en el Estado de Aguascalientes, en el cual se reducía la jornada de trabajo a nueve horas, estableciendo el descanso semanal y se prohibió la reducción de los salarios.
- b) El 15 de septiembre de 1914, en San Luis Potosí se expidió un decreto fijando los salarios mínimos, la prohibición de las tiendas de raya, el pago de salario en efectivo, y la inembargabilidad del salario.
- c) En Tabasco el 19 de septiembre de 1914, se dictó un decreto señalando salarios mínimos, jornada máxima de ocho horas y abolición de las deudas de los campesinos.
- d) En Jalisco el 02 de septiembre de 1914, se expidió un decreto referente a la jornada de trabajo, descanso semanal y el derecho a vacaciones. Posteriormente, el 28 de diciembre de 1915, mediante un decreto se reglamentó la jornada de trabajo de nueve horas, fijación del salario mínimo para el campo y la ciudad, aplicación de la teoría del riesgo profesional, la prohibición para trabajar a menores de nueve años, el trabajo a destajo y el establecimiento de las Juntas Municipales.
- e) El decreto de 17 de mayo de 1915, expedido en Yucatán; establecía un consejo de conciliación y un comité de arbitraje, encargados de dirimir los conflictos en materia de trabajo.
- f) El 11 de diciembre de 1915 se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, la cual reconoció y estableció principios básicos que más tarde serían integrados al artículo 123 de nuestra constitución. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tuvieron su origen en 1915, siendo fundadas en los Estados de Yucatán y Jalisco.
- g) Mediante un decreto expedido en Veracruz el 17 de octubre de 1915, se prohibió el trabajo de menores de nueve años, se establecieron salarios mínimos, reglamentación del trabajo a destajo, riesgo profesional.
- h) En el Estado de Coahuila, en septiembre de 1916, se estableció la conciliación en los conflictos de trabajo por los medios administrativos, además por medio de un decreto se creó dentro de los departamentos

gubernamentales una sección, integrada por tres departamentos: uno de estadística y publicación, otro para conciliación y protección y el último de legislación. El objetivo del Departamento de Conciliación y Protección era constituirse a solicitud de las partes, como un intermediario amigable o en su caso árbitro en las diferencias entre los patrones y los trabajadores.

Dentro de sus funciones el Departamento de Legislación, expidió una Ley sobre accidentes de trabajo y de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, ello como una posibilidad para que fueran incluidos en los contratos colectivos.

A continuación y para mayor abundamiento, trataremos de los movimientos obreros más importantes a nuestro parecer.

En Guadalajara

En Guadalajara se instauró un tercer núcleo de organización obrera, este grupo también publicó un periódico, que denominó El Obrero Socialista, su propósito fue más preciso ya que se centraba en la formación de sindicatos.

A medida que tuvo lugar la industrialización del país, el costo de la vida fue subiendo rápidamente y sin bien los salarios en términos generales se mantuvieron fijos, el nivel de vida de suyo miserable, bajo todavía más. La presión que constantemente crecía sobre las clases bajas resultaba suficiente para causar el descontento cada vez mayor que se manifestó en los primeros diez años del siglo XX. Aunado a este descontento se encontraba la filtración de doctrinas revolucionarias que incitaban a la clase obrera a realizar intentos esporádicos por mejorar su suerte, sin embargo cualquiera de estos intentos se prohibía estrictamente por la ley, pues la Constitución de 1857 lejos de

reconocer los derechos de la clase obrera, era una fortificación implacable contra cualquier agitación legal encaminada al mejoramiento de la condición económica de los obreros.

En diciembre de 1904, la solicitud hecha por empleados de ciertos establecimientos en la Ciudad de México de que éstos cerraran durante unas horas los domingos en la tarde, alarmó y enfureció a sus propietarios quienes convocaron mítines donde se proponía echar a la calle a todos los empleados que hubieran firmado peticiones de cierre y en consecuencia se formó una sociedad para decidir qué deberían hacer los propietarios frente a esta iniciativa sin precedentes. Unos meses después, los obreros de Guadalajara bajo la dirección de Ramón Morales se declararon en huelga y tenían como propósito fomentar una huelga cada año hasta que la condición de la clase obrera recibiera la intención que se merecía.

Los obreros textiles formaron el primer verdadero sindicato en México, lo denominaron “Gran Círculo de Obreros Libres” y éste adoptó los principios esbozados en un manifiesto emitido por el grupo de Flores Magón en San Luis Misuri, el 1º de julio de 1906 y los estableció de una forma más radical, dichos principios fueron traducidos por el Gran Círculo como: Guerra a muerte al tirano que nos vende, al comerciante que nos roba, y al patrón que nos explota; guerra sin cuartel... por la razón o por la fuerza.

A finales de 1906, los fabricantes textiles de Puebla y Tlaxcala dictaron nuevos reglamentos con los cuales los obreros no estaban de acuerdo. En consecuencia, en diciembre se declaró una huelga en diversas fábricas textiles de los dos estados, la cual se extendió rápidamente al estado vecino de Veracruz, donde adquirió proporciones mucho más graves. Algunos dirigentes del movimiento de Guadalajara estaban en ese momento en Veracruz y tomaron parte en el fomento de la huelga.

En Sonora (Cananea)

Un acto importantísimo en la historia de México no solo como avance en la regulación del trabajo si no también como crecimiento de una Nación se puede observar en junio de 1906, en donde el país fue testigo de una gran lucha de clases, para muchos autores es considerada como la cuna de la revolución.

La Huelga de Cananea representa el primer movimiento obrero de importancia; la primera acción liberal independiente que los trabajadores mineros de aquella población fronteriza realizaban, con el fin no solo obtener mejoras en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino en el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad.

La fecha fue el primero de junio de mil novecientos seis, en la ciudad de Cananea, Sonora; se percibía un sentimiento de inconformidad y de injusticia entre la clase obrera Mexicana, los empresarios extranjeros eran beneficiados por las políticas impulsadas por el régimen de Porfirio Díaz mientras que los mineros Mexicanos que trabajaban para ellos laboraban en condiciones infrahumanas a cambio de sueldos miserables, exponiendo sus vidas sin ningún tipo de consideración por parte de los dueños de las minas y cualquier tipo de oposición al régimen impuesto en esa época era severamente reprimido.

The Cananea Cooper Company era una de las tantas industrias extranjeras que se encontraban en México explotando los recursos Nacionales y al pueblo, todo esto bajo el proteccionismo y amparo del régimen porfirista, brindándole el Estado muchísimas facilidades para su establecimiento. Dentro de ésta empresa existía un régimen interno de trabajo basado principalmente en la discriminación de trabajadores estadounidenses por un lado y trabajadores mexicanos por la otra. Los trabajadores extranjeros gozaban de muchos privilegios, ya que no solo ganaban más que los trabajadores mexicanos en condiciones y trabajos iguales y percibir su pago en oro, sino que los trabajos

de directivos y de mayor importancia solo estaban destinados para ellos y ningún mexicano podía tener acceso a estos.

Fue entonces cuando aproximadamente un grupo de dos mil valientes mineros Mexicanos hartos de las injusticias cometidas hacía ellos por parte del régimen explotador, hicieron algo nunca antes visto en la historia de México; y al no obtener una respuesta favorable por sus reclamos, que se basaban fundamentalmente en una jornada de ocho horas diarias y un salario de 5 pesos diarios, así como que el número de trabajadores mexicanos de la empresa nunca fuera menor del setenta y cinco por ciento y que siempre existiera igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros, tomaron la decisión de llamar a la primera huelga, un hecho que tuvo una gran repercusión para el país. Este hecho propicio que el general Díaz se considerara retado por parte de la clase considerada hasta ese entonces como débil y olvidada.

De este movimiento se pueden derivar dos principios fundamentales: el fortalecimiento que representó en los trabajadores al percatarse y tener conciencia del poder que tenía su clase social, y que influyo de manera importantísimo en los acontecimientos futuros del país ya que como mencionamos anteriormente este movimiento obrero puede ser considerado como una de las chispas que detono la revolución mexicana.

Cananea representa el cambio de actitud que los obreros asumieron frente a los sistemas de represión en contra de los obreros nacionales por parte del porfirismo; significó un alto frente a los soberbios y sobreprotegidos intereses empresariales extranjeros, este hecho se puede considerar como la cuna de todos los movimientos obreros que a la postre les llevaron a conseguir la obtención de los derechos con los que cuentan en la actualidad. Y es que Cananea no representa sino también el límite de la paciencia de los trabajadores mexicanos ante el constante y desmedido pisoteo de su dignidad

humana y de los múltiples abusos de los que fueran víctimas durante muchísimos años que duro la dictadura.

Como puede suponerse la empresa considero exageradas las pretensiones de los trabajadores y huelguistas mexicanos, ya que según la opinión de los dirigentes las condiciones impuestas en su empresa eran envidiables y debido a que los huelguistas mexicanos no cedían en cuanto a sus ideales de igualdad y justicia emplearon medidas cortantes de tajo recurriendo entonces a la barbarie y al homicidio.

Fue entonces que durante una manifestación pacífica por parte de los obreros el general Porfirio Díaz presidente de la Nación influido por presiones de los inversionistas extranjeros y en una decisión de autoritarismo decide acabar con dicha huelga sometiendo a los huelguistas rebeldes con el uso de tropas estadounidenses aprehendiendo a los líderes y encarcelándolos y obligando a los demás mineros a regresar a trabajar.

Dicho movimiento de Cananea, al que se ha atribuido una especial importancia como expresión del descontento con el porfirismo, responde a una suma de factores que desembocaron en lo antes relatado. En primer término se trataba de trabajadores que percibían la injusticia de trabajar lo mismo que el empleado extranjero y ganar un salario menor. En segundo lugar el movimiento fue impulsado por un sector inconforme con el gobierno de Porfirio Díaz que solo quería ver derrocado al dictador a costa de cualquier precio. Y tercero, que el pueblo mexicano por fin estaba despertando de ese letargo en el que había estado siendo un pueblo oprimido y estaba reclamando condiciones justas de trabajo, como una jornada de ocho horas y la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos con los trabajadores extranjeros.

En Veracruz (Río Blanco)

Este segundo acontecimiento tuvo lugar en la ciudad de Río Blanco, Veracruz, el día siete de enero de mil novecientos siete, dejando como consecuencia de dicho levantamiento un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, y aunque fue una consecuencia del levantamiento en cananea se puede hablar de que son movimientos muy diferentes.

Si se analiza dicho levantamiento obrero se puede ver que el trasfondo era más social que laboral.

Es reconocido como un antecedente no sólo del derecho del trabajo en México, sino también, como una de las manifestaciones que fueron precursores de la revolución mexicana. Este movimiento social fue impulsado por el Partido Liberal Mexicano, y dirigido al igual que la huelga en cananea por el líder Ricardo Flores Magón.

Después de haber hecho un paro patronal en nochebuena de 1906, los obreros solicitaron la intervención del presidente Porfirio Díaz para ayudarlos a resolver los problemas que tenían los obreros con los dueños de la fábrica de Río Blanco, lamentablemente, la resolución no los favorece a ellos, debido a que el presidente se veía presionado por la clase burguesa del país y es entonces que ordena que las labores se reanuden el 7 de enero de 1907. Esto provocó el descontento por parte de los trabajadores al sentirse desprotegidos y al contar con una resolución en su contra y es por eso que ese mismo día, los obreros se amotinaron afuera de la fábrica y fue cuando la rebelión comenzó.

La tienda de raya fue saqueada y algunos de los obreros se dirigieron a la cárcel a liberar algunos presos, todo parecía un caos pues el batallón ya había entrado a restaurar el orden en la ciudad, disparando contra la multitud, muchos trabajadores huyeron hacia la ciudad de Nogales y a la ciudad de Santa Rosa,

donde también existían fábricas; pero cuando regresaron a la ciudad de Río Blanco, las fuerzas armadas federales ya estaban listas y los recibieron con disparos a hombres, mujeres y niños.

Después de este enfrentamiento, quedó un triste y sangriento saldo de ochocientos muertos tan sólo en el primer día de la acción del ejército, pero esta cacería inhumana de trabajadores disidentes y simpatizantes de este movimiento continuaría durante varios días costando un innumerable número de muertos que luchaban por sus ideales.

Todas estas manifestaciones de inconformidad solo eran las pequeñas muestras de que la sociedad no estaba a gusto con las condiciones en las que se desarrollaba el país, el día primero de julio de 1906, el partido liberal publicó un documento pre-revolucionario que es considerado por algunos estudiosos del derecho como uno de los más importantes a favor de un Derecho del trabajo; en este documento se delinear y analizan la situación del país y las condiciones en las que se encontraban la clase campesina y obrera, dicho documento concluía proponiendo reformas importantísimas a los diversos problemas políticos, agrarios y del trabajo resaltando la necesidad de crear una legislación del trabajo que de verdad brindara una seguridad a los trabajadores con un punto de vista más humano, igualdad de condiciones entre los trabajadores extranjeros y mexicanos, prohibición del trabajo a los menores de edad, una jornada de ocho horas, fijación de salarios mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, indemnización por los accidentes de trabajo, entre muchas más.

En México existía aproximadamente un setenta y dos por ciento de población campesina, ó sea que debido a las condiciones en las que se encontraba el trabajo del campo, se puede afirmar que entre los años de 1900 a 1910 en México más de la mitad del país no solo se encontraba en la pobreza extrema si no que se podía considerar que debido a las políticas del trabajo existentes en

esa época la mayoría de los mexicanos eran casi esclavos, ya que el dinero que existía en México estaba concentrado en pocas manos y los demás trabajaban solo para sobrevivir, es por eso que se puede entender el descontento evidente entre la clase obrera del país. El país era gobernado por una dictadura férrea, que mantenía al país en un estado de explotación e injusticia.

Debido a estas condiciones se puede entender que las condiciones estaban dadas para que se diera la considerada por estudiosos de la historia de México como la Primera revolución social del siglo XX.

Otra vez, como en luchas anteriores el país se encontraba gobernado por un régimen explotador y que había abusado del poder, es por eso que gran parte de la sociedad mexicana se encontraba en un estado de recelo hacia el poder y fue entonces cuando el 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el Plan de San Luis, en el cual se pueden destacar como puntos más relevantes que se desconocía el régimen porfirista y se convocaba a todo el pueblo mexicano para el restablecimiento de la Constitución y que se hiciera válido el principio establecido de la no reelección, dentro de dicho plan también se hacía referencia al gran problema agrario.

El derrocamiento de la dictadura de Porfirio Díaz no dio una solución a los problemas laborales que existían en dicha época, los gobiernos de De la Barra y de Madero decepcionaron los anhelos y esperanzas en ellos depositados por los campesinos que los habían apoyado y esto dio como resultado que surgiera un nuevo caudillo en la historia de México; el general Emiliano Zapata condujo de nuevo las voces de miles de campesinos explotados e inconformes bajo el lema de *Tierra y libertad* se volvieron a levantar en armas para la defensa de su ley fundamental, del sistema federal y de la legitimidad de sus gobernantes.

Las luchas constantes por el poder siguieron, siempre amparadas por las promesas de darle respuesta a todas las injusticias cometidas en contra de las clases débiles y desprotegidas, asegurando condiciones de trabajo más justas, reformas que vendrían a darle estabilidad al país.

El cúmulo de estas luchas dio como resultado que naciera la nueva Constitución de mil novecientos diecisiete, la primera Declaración de derechos sociales de la historia y el derecho mexicano del trabajo.

En Yucatán

Una de las fases más interesantes del movimiento obrero en México es el carácter seudosocial que asumió la región de Yucatán, principalmente los estados de Yucatán, Campeche y Tabasco. La distancia que tenía con la capital así como la dificultad en la comunicación, la población indígena maya que los integraba y la resistencia a los intentos de ser conquistados hacían de esa región prácticamente una nación ajena al país. La población del estado de Yucatán dependía en gran medida de una industria que también es ajena al resto de México, el cultivo del henequén. En aquel entonces el único medio de comunicación era por barco desde Veracruz, haciendo un largo viaje con servicios irregulares, por lo cual, la gente del sureste se había visto obligada durante siglos a depender enteramente de sí misma, y a desarrollar una firme determinación de permanecer independiente.

Este sentimiento general de aislamiento independiente se reflejó en el movimiento obrero. Yucatán, antes de principios del siglo XX fue cuna de las nuevas doctrinas sociales que estaban penetrando en México y albergó muchos agitadores sociales que no podían vivir en la Ciudad de México o en Europa.

Como Yucatán era de difícil acceso y los obreros no tenían oportunidad de trasladarse de una industria a otra, los dueños de las plantaciones de henequén pudieron mantener prácticamente intacto el sistema feudal mucho después de que hubieran empezado a desaparecer sus peores características en otras regiones del País.

En las plantaciones de henequén había dos clases de trabajadores, los libres y los endeudados. Estos últimos eran de hecho esclavos y los trabajadores libres no estaban en condiciones mucho mejores. A ambos se les pagaban salarios muy bajos aunque los trabajadores con deudas muchas veces no recibían más que una tercera parte de lo que se les pagaba a los trabajadores libres. Su horario era desde el amanecer hasta el anochecer y el medio aceptado para asegurarse de que cumplieran su trabajo era el castigo físico. Ningún trabajador tenía libertad para abandonar la hacienda mientras tuviera deudas y durante toda su vida las tenía, no sólo las contraídas por él sino también las heredadas por su padre y su abuelo, remontándose estas a veces hasta la séptima y octava generación. Cuando en 1914 el departamento del trabajo envió un inspector a Yucatán para que informara la situación en la cual se encontraban los trabajadores del henequén, lo único que este pudo comunicar fue que la situación estaba mejorando debido a que algunos patronos habían empezado a darse cuenta de que los trabajadores libres eran más rentables que los endeudados.

La revolución contra el régimen de Díaz comenzó más tarde en Yucatán que en otras partes del país. En realidad comenzó cuando en febrero de 1915 estalló una rebelión contra el gobernador Toribio V. de los Santos dirigida activamente por el comandante militar Abel Ortiz A. la rebelión no fue del agrado de Carranza, quien envió a la península al general Salvador Alvarado para ponerla bajo su control, quien tiempo después sería nombrado gobernador preconstitucional del estado de Yucatán.

Cuando Alvarado llegó al estado en la primavera de 1915, se hablaba mucho de separar a la península yucateca de México y convertirla en una nación independiente. Mas tarde en 1920, Alvarado fue acusado de un conato similar de separación de México para establecer un gobierno independiente encabezado por él. A los dos o tres años de su llegada a Yucatán, el general Alvarado se convirtió prácticamente en el segundo Jefe Supremo del Sur. Estableció de inmediato su gobierno en Mérida y comenzó a promulgar leyes que en esa época eran claramente de carácter revolucionario. Se declaró partidario del socialismo de estado, aunque muy pronto fue obvio que al mismo tiempo consideraba que el estado era él. Organizó el Partido Socialista del Sureste, que desde entonces fue un elemento predominante en la vida política de Yucatán. Creó una comisión agraria para devolver las tierras ejidales a los indígenas y reorganizó la Comisión Reguladora del Henequén, creada en 1912 pero que nunca había funcionado satisfactoriamente. Bajo su gobierno, esta comisión se convirtió en un medio para controlar el mercado del henequén en casi su totalidad.

En agosto de 1917, Alvarado consiguió elevar el precio del henequén de 5 a 17 centavos por libra en Nueva York y, poco después, subió a 19 centavos la libra. Controlaba al mismo tiempo los ferrocarriles, compró barcos, hizo una emisión de papel moneda propio a través de la Comisión Reguladora del Henequén que circulaba a un valor fijado en \$1,918.85 en relación al peso en el momento de su emisión, disponiendo que su valor se fijara cada diez días; en resumen, Alvarado controlaba todos los aspectos de la vidas política y económica del estado.

La Casa del Obrero Mundial no tardó en enviar organizadores a Yucatán y en mayo de 1915 se inauguró la Casa de Mérida. Los primeros sindicatos que se crearon fueron el de electricistas y panadero. Los panaderos entraron inmediatamente en huelga para obtener la jornada laboral de ocho horas y un aumento en los salarios y obtuvieron ambas cosas.

Alvarado reconoció la legalidad de los sindicatos y les dio locales y dinero, además de un apoyo gubernamental concreto. Con fondos del gobierno creó una serie de empresas cooperativas entre las que se encontraba un taller de carpintería para el sindicato de carpinteros y un almacén para los ferrocarrileros.

En diciembre de 1915, Alvarado promulgó por decreto una Ley del trabajo que contenía gran parte de las disposiciones que más tarde se incorporaron al artículo 123 de la Constitución Federal. Fijaba una jornada laboral máxima y un salario mínimo; reglamentaba el trabajo de las mujeres y los niños; daba reglas para la creación de sindicatos obreros y también para la formación de Juntas de Conciliación y Arbitraje; estipulaba compensaciones para casos de accidentes, enfermedades y muerte, y trazaba las líneas generales para la creación de un sistema de escuelas para obreros. Desafortunadamente para los obreros este decreto solo quedó en papel y durante el resto del tiempo que Alvarado siguió controlando a Yucatán hasta 1918, no se hizo ningún intento por hacer cumplir estas disposiciones.

No obstante ello, proporcionó las bases para la legislación social posterior en el estado y en el país.

El movimiento de emancipación obrera que el general Alvarado había delineado tan generosamente en leyes y decretos, fue emprendido por Felipe Carrillo Puerto, quien de un solo golpe conquistó el control de las organizaciones obreras y campesinas y sentó los cimientos del control político del estado que él iba a detentar en el futuro. Organizó ligas de resistencia con una liga central de resistencia en Yucatán y filiales en los estados de Campeche y Tabasco.

Toda esperanza que en 1918 pudieron haber tenido los obreros de disponer de toda una organización de naturaleza social y económica quedó destruida con la orientación política que se le impuso al movimiento.

En 1919, Yucatán, junto con el resto del país, conoció el trastorno general causado por el debilitamiento del dominio de Carranza. Tenían lugar huelgas en todas partes y una de las principales causas del descontento de los obreros era que los salarios se siguieran pagando en el papel moneda ya tan devaluado de la Comisión Reguladora del Henequén. De inmediato se enviaron tropas federales en un intento para mantener al sudeste con Carranza, pero a su muerte el intento obviamente terminó.

En Yucatán el movimiento socialista y obrero está vinculado a la industria del henequén con Alvarado, la Comisión Reguladora del Henequén tuvo un tremendo éxito aunque de corta duración, durante las dificultades políticas y militares de 1919-1920 la Comisión fue abolida y el mercado del henequén fue libre hasta el 31 de diciembre de 1921 cuando una nueva organización, la Comisión Exportadora del Henequén, empezó a funcionar bajo la dirección del gobernador Felipe Carrillo Puerto, esa comisión tenía una organización de rentas en los Estados Unidos conocida como la Sisal Sales Corporation.

La situación del henequén en esta época era muy grave, ante el estímulo proporcionado por los altos precios inducidos mediante el monopolio del abastecimiento del henequén que detentaba Alvarado, en otras partes del mundo se promovieron nuevas plantaciones que acabaron con el largo dominio, que los agricultores de Yucatán habían tenido sobre el mercado. En 1922, Carrillo Puerto trató de remediar la situación de los productores yucatecos reduciendo la producción, que en aquel año quedó limitada al 50% del anterior.

Para explicar su actuación, Carrillo Puerto declaró que la organización y el funcionamiento de la Comisión Exportadora del Henequén tendían inevitablemente a procurar el bienestar general siempre y cuando se concibiera la industria del henequén como un patrimonio público que el gobierno estaba obligado a proteger y custodiar, y se destruyera la antigua tesis de que la

industria del henequén pertenecía única y exclusivamente a sus propietarios legales.

Esta comisión tuvo vigencia hasta 1925, cuando fue suprimida por problemas con el gobierno federal en relación a la cantidad de impuestos que debía pagar a éste.

Entre los obreros de todas las clases y edades predomina la idea de que si hubiera vivido Felipe Carrillo Puerto la situación sería mucho mejor de lo que es en la actualidad, pues aunque su gobierno fue muy breve, en ese tiempo construyó muchas más carreteras de las que podrían haber existido en Yucatán, fundó escuelas y dio a las mujeres el privilegio de votar y ocupar cargos, inició la educación de las masas y no vaciló en usar la fuerza para extender su control tanto fuera como dentro del estado de Yucatán.

El gobierno de Carrillo Puerto fue destruido y él, tres de sus hermanos y nueve dirigentes de su partido fueron asesinados por las fuerzas de De la Huerta en enero de 1924. El modo en que murió le ha dado una categoría única en la historia del movimiento obrero en México. El general Salvador Alvarado, primer héroe de Yucatán, perdió su prestigio en el mismo movimiento que hizo de Carrillo Puerto un mártir.

LA DECLARACIÓN DE DERECHOS SOCIALES DE 1917

Cuando surge la declaración de los derechos sociales, surge como una fuente del Derecho del trabajo, nace como un grito de rebeldía por parte del hombre que sufría las injusticias que cometían los patrones en contra de los obreros que trabajaban en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller; es decir, es una respuesta a la lucha constante por parte de la clase obrera por dignificar su profesión, como un movimiento social para todos los abusos cometidos en

contra suyo. Dichos cambios surgen de la tragedia, del dolor y las muertes de un pueblo, sometido y despojado de toda dignidad y que encuentran en este nuevo cuerpo normativo la recompensa a todos los sacrificios hechos, para otorgarle a su trabajo una visión más humana.

Anteriormente solo existía el derecho civil, como única rama del Derecho que estaba correctamente regulada y vigilada por las leyes; entonces para que el Derecho del trabajo pudiera nacer fue preciso que fuera de la mano con todos los cambios que atravesó el país, hablar del derecho del trabajo en México, es hablar de la historia revolucionaria de México, es entender la desesperación de un pueblo que durante años fue abusado, esclavizado, maltratado y que después de sufrir todo esto logra por fin plasmar en un cuerpo normativo toda esa lucha para lograr reglamentar y dignificar el trabajo que realiza.

El Derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de ideales y valores; como consecuencia de la idea de justicia, como consecuencia de las necesidades que surgen de las relaciones entre los hombres, y que contribuye a la paz social y al crecimiento económico de una Nación. La evolución del Derecho del trabajo en la revolución social mexicana fue el mensajero de una nueva mentalidad, de un mundo nuevo, de uno donde el trabajador es protegido y elevado a la categoría de persona.

Al paso del tiempo, y después de muchas críticas y luchas armadas, las condiciones del país desataron diversos conflictos que junto al resultado de las elecciones de 1910, dieron como resultado el inicio del conflicto armando conocido como la Revolución Mexicana.

Según los Tratados de Ciudad Juárez, tras la renuncia del dictador Porfirio Díaz, Francisco León de la Barra ocuparía la presidencia de México interinamente hasta que pudieran llevarse a cabo las elecciones presidenciales, las cuales fueron ganadas por Francisco I. Madero en 1911.

En el año de 1913, el Presidente de México Francisco I. Madero y el vicepresidente José María Pino Suárez fueron asesinados tras el conflicto conocido como la Decena Trágica y la presidencia de la República es ocupada por Victoriano Huerta, conocido y calificado por la Historia de México con el sobre nombre del usurpador, al ser señalado como el orquestador de la traición cometida en contra del, en ese entonces, Presidente de México.

Fue entonces que Venustiano Carranza, gobernador del estado de Coahuila, desconoce como Presidente al usurpador Victoriano Huerta y decide formar el Ejército Constitucionalista, el cual en el año de 1914 derroca al gobierno usurpador y coloca a Venustiano Carranza como encargado del Poder Ejecutivo, este nuevo Presidente mediante un decreto expedido con fecha de 14 de septiembre del año de 1916, convoca a que se forme el Congreso Constituyente, que tendría como función primordial y de suma importancia el darle forma a la Constitución vigente y elevar a rango constitucional las demandas exigidas durante la lucha de Revolución.

El 1º de diciembre de 1914, el Congreso Constituyente abrió sesiones en el Teatro Iturbide, en la ciudad de Santiago de Querétaro.

Esta sesión por parte del Congreso Constituyente contó con diputados de todos los estados y territorios federales del país. Estuvieron representadas todas las diversas fuerzas políticas; los carrancistas, los radicales y los independientes.

El 31 de enero de 1917, después de dos largos meses llenos de debates, el poder del Congreso Constituyente cerró sesiones. Y es entonces que el día 5 de febrero de 1917, es promulgada en estado de Querétaro la nueva Constitución, y es expedida bajo el nombre de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que venía a sustituir y reformar a la anterior promulgada el 5 de febrero de 1857.

Esta nueva Constitución entraría en vigor el primero de mayo del mismo año, este nuevo cuerpo normativo, tomo como base a su antecesora y por eso muchos principios contenidos en la anterior, solo fueron transcritos y sufrieron cambios mínimos, respecto a la nueva.

Se busco dar un sentido más social, más humano; siempre protegiendo los Derechos de los más necesitados, de los más desprotegidos.

2.1.2. Creación de los Tribunales Laborales

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

La entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, a causa de los acontecimientos se vio obligada a iniciar estudios de las causas que originaban los conflictos para tomar las medidas pertinentes. La solución que encontró dicha Secretaría, fue la de crear una oficina denominada Departamento del Trabajo que dependiera de ella.

El 22 de septiembre de 1911 se envió a la Cámara de Diputados un proyecto de decreto que establecía el Departamento del Trabajo. La exposición de motivos hacía referencia a la precaria condición económica de los trabajadores en las industrias y haciendas; a la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y los

menores, a la insalubridad y peligro en las labores y al problema de los emigrantes a los Estados Unidos para trabajar como braceros. El 30 de octubre de 1911, comenzaron los debates que concluyeron con la aprobación y creación del Departamento del Trabajo, el 18 de diciembre de 1911 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y el 21 de enero de 1912 los Licenciados Antonio Ramos Pedrueza y Adalberto A. Esteva, tomaron posesión respectivamente como Jefe y Subjefe del Departamento del Trabajo, iniciándose así las labores de la Dependencia.

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

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

- I. De reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República;
- II. Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;
- III. Procurar facilidades en el transporte de los obreros a sus localidades a donde fueren contratados;
- IV. Procurar el arreglo equitativo los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.”⁵⁶

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

⁵⁶ Citado por REMOLINA Roñequi, Felipe. *Evolución de las Instituciones del Trabajo en México*. Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1976. Pág. 157.

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

Posteriormente el Decreto número 11 promulgado por el General Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, publicado el 29 de octubre de 1914, en el cual se determinaba el establecimiento de Juntas de Administración Civil y cuya finalidad sería la de dirimir las controversias entre patrones y obreros. Este decreto se promulgó el 19 de octubre de 1914 y aunque este antecedente constituye el primero en vigor, desafortunadamente no determinó el procedimiento a seguir ante dichas Juntas.

El 28 de enero de 1915 la Sección de Legislación Social hizo un proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencias, éstas se establecerían en el Distrito Federal y las Entidades Federativas para cada giro o industria. Las Juntas podían fijar los salarios mínimos, vigilar el exacto cumplimiento de la Ley, recibir quejas de trabajadores y servir de árbitros.

Por último, con el Decreto 302 se publicó en el Diario Oficial del Estado de Yucatán la Ley del Trabajo el 15 de diciembre de 1915, misma que en su capítulo segundo designaba a la conciliación y al arbitraje como obligatorios. Su labor consistía en lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo. La conciliación se encomendaba a una Junta de Conciliación integrada por dos representantes obreros y dos patronales con sus respectivos suplentes. Por otra parte; el arbitraje se encomendaba a un tribunal que se integraba con un representante obrero, un patronal y otro designado por las Juntas con calidad de Juez Presidente. Además se contaba con un secretario, un escribano y un cuerpo de inspectores que informaban la situación de la industria y tenía facultad de recibir demandas poniéndolas en conocimiento de las propias Juntas.

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

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

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

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

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

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

Más tarde, las Entidades Federativas elaboraron legislaciones laborales, que ocasionaron problemas de competencia e interpretación de algunas ramas que por su importancia trascendían el ámbito geográfico, en especial la huelga de los trabajadores ferrocarrileros del Istmo. Todo eso ocasionó que las autoridades se decidieran a crear los Tribunales del Trabajo con jurisdicción para conocer de los conflictos del orden federal. Las Comisiones del Trabajo del Senado consideraron que era indispensable la creación de estas Juntas, por estimar la urgencia de crear un órgano que conociera de los conflictos del trabajo de carácter federal.

Se facultó al Ejecutivo para que procediera a organizar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Regionales de Conciliación, dependientes de la misma, como también para expedir el Reglamento que normara su funcionamiento. Las disposiciones de la Ley, comenzaron a ser aplicables por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en las zonas federales, en los conflictos de las industrias con competencia federal, en los problemas de trabajo que abarcan dos o más Estados o un Estado y las Zonas Federales y en los conflictos que se derivaran de contratos de trabajo que tuvieran como objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza a la vez en un Estado y en otros de la República.

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

Podemos afirmar que la comisión que se dedicó a realizar varios estudios antes de decidirse el 17 de septiembre de 1927 a expedir un Decreto que creaba las

Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, dio paso a lo que hoy es nuestra Ley Federal del Trabajo.

La creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, obedeció a las necesidades urgentes de definir situaciones jurisdiccionales que en materia laboral presentaban algunos sectores de la industria nacional y cuya actividad se desenvolvía en el ámbito federal. En razón de lo anterior, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sufrido, al paso de los años reestructuraciones técnico-administrativas para satisfacer las cuestiones legales que le exigen sus funciones y actividades. Las Juntas han coadyuvado a la realización de los fines de la justicia laboral, ya que el decreto de su creación acertadamente especifica su competencia para asuntos considerados de sumo interés para la Federación.

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

2.1.3. Evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Explicado y entendido el génesis de los tribunales laborales, expondremos la evolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para así entender su antecedente y como es que llegaron a ser lo que hoy en día conocemos.

El 1º de diciembre de 1916, comenzó a sesionar un congreso para elaborar una nueva Constitución de la República en la ciudad de Querétaro, para cumplir con los propósitos revolucionarios, los constituyentes pusieron especial atención en aquellos artículos que se referían a las actividades prioritarias, entre ellas las de la propiedad del la tierra y el trabajo. En relación a este último, se presentó el texto del artículo 123, en el cual se reconocían diversos derechos de los

trabajadores así como ciertas prerrogativas de los patrones; se estipuló así mismo, que el Estado serviría de mediador.

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

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

A partir del 1º de mayo 1917, nacieron de manera definitiva las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Desde julio de 1917 y hasta enero de 1929, las Entidades Federativas comenzaron a dictar preceptos que establecían tribunales y autoridades del trabajo que según su criterio serían competentes, tales disposiciones reglamentarias del artículo 123 Constitucional, fueron expedidas por las Entidades Federativas sin control alguno y sin un criterio unificado, lo que traería consecuencias.

Aunque la constitución de 1917 facultaba a los gobiernos estatales a legislar en materia de trabajo, éstos lo hicieron en forma discordante y como consecuencia de ello, en industrias que por su importancia trascendían al orden federal, al tratar de solucionar sus asuntos, se encontraron con una concurrencia de leyes, disposiciones legales y puntos de vista jurídicos diferentes, perdiéndose la unidad de la legislación industrial; esto orilló a que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, enviara a los Gobiernos Estatales entre 1926 y 1927, tres circulares relativas a la Industria Ferrocarrilera, Minera, Petrolera y Textil, respectivamente y según las cuales todos los conflictos obrero-patronales, que

surgieran en las mismas, serían conocidos y resueltos por el Departamento de Trabajo de la mencionada Secretaría.

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

El Decreto fue atacado de inconstitucional en la sesión del día 16 de diciembre de 1927, ya que el artículo 73 de la Constitución General de la República determinaba las facultades del Poder legislativo, y el 89 de la misma, las del ejecutivo y en ninguno de los preceptos se daba capacidad a los poderes mencionados para legislar en materia de trabajo, mientras que el artículo 123 expresamente hablaba de que cada región se debería legislar conforme a las necesidades de las mismas.

Como consecuencia de lo anterior, el 6 de julio de 1929, se publicaron varias reformas a la Constitución General de la República; en efecto, se reformó la fracción XXXIX del artículo 123 y segundo transitorio de la Carta Magna y fue así como quedó facultado el Congreso de la Unión para legislar de manera exclusiva en materia de trabajo. Sobre esa base se regularizó tanto el funcionamiento como la existencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y después de publicado el reglamento de la misma, el Departamento del Trabajo informó que, con objeto de hacer más fácil y efectiva la solución de los problemas de trabajo que surgieran en los Estados, y cuyo conocimiento era considerado de la exclusiva competencia de la Federación, así como para evitar gastos en el presupuesto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, no se integrarían Juntas

Regionales Permanentes de Conciliación en las Entidades Federativas, sino que éstas se constituirían en cada ocasión en que fueran necesarias.

La Junta Accidental así constituida, procuraría realizar las primeras diligencias y buscaría conciliar los intereses de ambas partes. Si no llegaba a ningún acuerdo se enviaría lo actuado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ésta fallara en última instancia. Una vez terminadas las labores de las Juntas Regionales de Conciliación, ya sea con el arreglo de las dificultades o con el envío a Conciliación y Arbitraje, se declarararía disuelta la Junta y no volvería a reunirse en esa misma Ciudad sino hasta que surgiera un nuevo conflicto. A esas Juntas se les denominó Juntas Accidentales de Conciliación.

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

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

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

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

Ya cuando estaba en vigor la Ley de 1931, se creó el Grupo Especial número 6 para la materia textil, esto fue en el año de 1933. Posteriormente, en enero de 1936 se integró el Grupo Especial número 7, dedicado a asuntos de la Industria Petrolera y Transportes, ya fueran aéreos o terrestres de jurisdicción federal. En el año de 1944 se crearon otros siete grupos especiales, numerados del 8 al 14, cuya competencia se conserva con algunas variantes. En 1975 se creó la Junta Especial número 15 para la Industria Automotriz, Química Farmacéutica, Celulosa y Papel; de igual manera se creó la número 16 para la Industria del Aceite, Grasa Vegetales, Alimentos Enlatados, Envasados y Empacados así como Embotelladoras y Enlatadoras de Bebidas.

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

En octubre de 1980 se creó de la Junta número 14 Bis, que se encargaría de conocer y resolver los asuntos relativos a las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomos por Ley. Posteriormente con el paso del tiempo y tratando de cubrir las necesidades de los trabajadores se fueron creando mas

Juntas, existiendo al día de hoy 61 Juntas Federales y siete oficinas auxiliares divididas en la atención a diversas ramas.

Retornando nuevamente a la promulgación de la Nueva Ley Federal del Trabajo expedida el 23 de diciembre de 1969, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, resaltaremos que, constituyó un paso importante en la historia de las Juntas en México. Con la nueva ley se suprimieron las Juntas Municipales y se convirtieron a las Juntas Centrales, en Locales de Conciliación y Arbitraje y se crearon las Juntas Permanentes y Accidentales Federales y Locales de Conciliación.

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

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

Es importante destacar que desde 1960, el artículo 123 se dividió en Apartado A y Apartado B; el segundo se encargó desde entonces, de la regulación laboral entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores. Mediante el Decreto de fecha 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, mismo que entró en vigor el día siguiente de su publicación, se creó el apartado "B", integrado con XIV fracciones, y las XXXI fracciones anteriores pasaron a formar parte del apartado A.

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

2.1.4. Evolución de la Conciliación en el procedimiento laboral

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

En las leyes de 1929 y 1931 se consigna que la aplicación de las Leyes y demás normas sobre el trabajo, compete en sus respectivas jurisdicciones, además de otras Autoridades, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. “La función conciliadora debe realizarse en los conflictos individuales y colectivos y debe ser una etapa imprescindible del proceso cuyos resultados dependen de su realización y la dedicación que respecto a ella, tengan las Juntas.”⁵⁷

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

⁵⁷ STAFFORINI R. Eduardo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Omeba editores-libreros. Argentina. 1946. Pág. 21.

En un principio, el Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles funciones de Tribunales del trabajo por lo que no estableció una verdadera Jurisdicción para resolver las controversias, las estableció como organismos de carácter administrativos, sin la coercibilidad necesaria para ejecutar sus propios laudos y con la única finalidad de prevenir conflictos y proponer soluciones para ellos. Posteriormente, ya en la Ley de 1931, las partes estaban obligadas a someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que hacían efectivos sus laudos, usando la fuerza pública en caso de resistencia.

Enfocándonos en la parte procesal de la Ley de 1931, en el título noveno de la misma se reguló el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje comprendiendo de los artículos 490 al 648 inclusive, dividiéndose en VIII capítulos, estipulándose en el capítulo III la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (artículos 500 al 510). Dentro de las reglas generales del procedimiento en la Ley de 1931, ante las Juntas Centrales, las cuáles pueden considerarse como el antecedente de las actuales Juntas Locales y ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se contempla la celebración de una primera Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la cuál a la comparecencia del demandado se le obligaba a contestar en ese acto, en el caso de que el demandado no compareciera a ésta, se debía señalar una audiencia de esta misma naturaleza, con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, en el caso de no comparecer en esta segunda ocasión.

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

Artículo 512, fracción IV: Si no hay avenencia entre las partes, la junta procurará avenirlas, como un componedor amigable y para el efecto el

presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes propondrá la solución que a su juicio sea propio para determinar el litigio demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones.

“La Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 rigió 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.”⁵⁸

Después de ese largo período de vigencia, al final del mismo surgen dos grandes crisis, precisamente en el mandato presidencial de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), la primera con motivo de viejas inquietudes sociales, basada en un problema laboral en los centros hospitalarios, logrando aparentemente una solución a través de presiones carcelarias y despidos. La segunda de las crisis se trató del movimiento de huelga estudiantil, reprimida con una crueldad sin igual en la historia, cuando el tradicional respeto por el Presidente se había perdido y que por la fuerza se trato de recuperar, con una muestra disfrazada de apoyo al régimen gubernamental, el representante de la C.T.M., en aquel entonces Fidel Velázquez, manifestó que no apoyaría al movimiento estudiantil a cambio de obtener beneficios sindicales en la nueva Ley Federal del Trabajo.

La Ley del 1º de mayo de 1970, se ha dicho que fue el premio a Fidel Velásquez, por la lealtad que mostró el movimiento obrero por su pasividad en los sucesos de 1968, esto se deduce por la cercanía de los acontecimientos de Tlatelolco a la presentación de la iniciativa de Ley ante las Cámaras, que fue precisamente en diciembre de 1968. Fidel Velázquez obtendría una Ley Federal del Trabajo que mas que otorgar, mayores derechos laborales a sus agremiados, los trabajadores, le darían mayores beneficios a los sindicatos que agrupaba su poderosa Confederación, la C.T.M., al grado de darles una cierta

⁵⁸ DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho Procesal del Trabajo*, Segunda edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 133.

autonomía frente al gobierno, inclusive, hasta acceso en los curules en cargos de elección popular, como diputados y senadores.

No solamente eso, la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue el ordenamiento legal que legitimó el abuso, la prepotencia y la discrecionalidad de las organizaciones sindicales. Gracias a ella, los sindicatos pudieron crear liderazgos, basados en el poder de la fuerza y no en el voto de los sindicalizados; pudieron también hacer posible, el cobro de cuotas sindicales, a través de las retenciones que tenían que hacer los patrones, sin necesidad de recabar el consentimiento de sus representados, los trabajadores; y lo más importante aún, les dio una poderosa arma, que se llamó "cláusula de exclusión", que es la facultad de ordenarle al patrón, la expulsión de uno de sus miembros, sin obligación alguna de pagarle indemnización alguna.

Los dirigentes sindicales, gracias a su lealtad al gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, podrían manejar en el futuro, cuantiosos recursos económicos, como si fueran personales, sin obligación alguna de informarle a cualquiera de sus agremiados, a menos que la asamblea organizada por ellos mismos se lo pidiera; también convertirían el puesto de líder sindical, en una profesión digna de admirar y de envidiar. Desempeñarían el cargo vitaliciamente, inclusive, hasta con opción de heredarlo a sus hijos o amigos; o bien, acceder a mayores privilegios, como los que otorgaba el ser diputado o senador de la República.

Esta nueva Ley que entro en vigor el 1º de mayo de 1970, en cuanto a su parte subjetiva establecía prestaciones superiores a las de la Ley de 1931, perfeccionando la técnica legislativa, siguiendo conceptos tales como el de que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico, que procure, el progreso general del país, y que mejorar las condiciones de vida de los trabajadores hasta donde las condiciones de la Industria lo permitan.

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

“Tanto en las autoridades del trabajo como en las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la practica de la Ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales que la experiencia demostraba eran necesarias.”⁵⁹

Por lo que hace a la conciliación, para lograr el principio procesal de la concentración en el procedimiento ordinario se estableció una audiencia única de conciliación, demanda y excepciones y no dos como en la Ley anterior, con el apercibimiento de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, de no acudir a esta audiencia.

“La Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que si las partes no han encontrado entre ellas la avenencia; la Junta tiene la obligación de legal de procurar avenirlas como componedoras amigables y para el efecto la junta exhortará a las partes (artículo 753, fracción primera y 748, fracción III), para que procuren un arreglo conciliatorio; el auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para determinar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición.”⁶⁰

⁵⁹ GARCIA Abellán, Juan. *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo*. Instituto de Estudios Políticos de Madrid. España. 1969. Pág. 134.

⁶⁰ CLIMENT Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Comentarios y Jurisprudencia*. Esfinge. México. 1970. Págs. 336-338.

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

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

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

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

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

En los conflictos colectivos cuya repercusión generalmente resulta ser aún más grave y de mayor importancia dado el número de implicados, se ha comprobado que muchas veces dichos conflictos se generan porque en la conciliación han hecho falta la presencia de los interesados. Por otra parte, es claro que los conflictos entre los trabajadores y los patrones, tienen posibilidades de resolverse mediante una conciliación efectiva, evitando los daños del pleito cuando aún no aparecen incomprensiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles.

Al referirnos a la conciliación no debemos olvidar que debemos partir de la base Constitucional de la fracción XX, del apartado A del artículo 123, que dispone que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. En este apoyo se habla de Juntas de Conciliación y Arbitraje entendiendo que son las que deben de resolver los conflictos.

En el Estado moderno, es comprensible su preocupación frente a un estallido social, por lo cuál, las legislaciones avanzadas, preferentemente las del trabajo, consideran a la conciliación como una verdadera actuación preliminar necesaria, que intente evitar el proceso, llegando por este medio a la composición amistosa de la litis en proyecto, en razón de lo anterior, en materia laboral es trámite previo a los conflictos individuales o colectivos.

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

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

Esta conciliación es obligatoria, sin embargo; los artículos que la reglamentan, no establecen medidas de apremio ni tampoco sanciones eficaces que garanticen su cumplimiento, no obstante que una vez fijada la fecha y hora de la audiencia de conciliación, las partes están obligadas a asistir a dicha audiencia.

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

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

Actualmente, con la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 a la Ley Federal del Trabajo se pretende impulsar y conceder mayor importancia a la figura de la conciliación. Al menos esto aparenta la intención del que fuera presidente de la república en aquel momento y que a través de la Iniciativa Presidencial de Trámite Preferente envió a la Cámara de Diputados proponiendo la modernización de la Ley Federal del Trabajo.

Así, en la exposición de motivos de dicha propuesta, se propuso incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral. De esta manera, durante todo

el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. De igual forma y para complementar el principio propuesto, se sugirió la creación de la figura denominada “funcionarios conciliadores”, quienes formarían parte del personal jurídico de las Juntas.

Dichas propuestas en la exposición de motivos fueron aceptadas y tenemos que con la reforma antes mencionada, la última; se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Siguiendo ese orden de ideas tenemos que se adicionaron a la Ley Laboral los artículos que a continuación se mencionan. El artículo 627-A; que establece la creación de la figura denominada funcionarios conciliadores, por su parte el artículo 627-B; señala los requisitos que deben satisfacer los funcionarios conciliadores, el artículo 627-C; norma la obligación de las Juntas a promover que las partes resuelvan sus a través de la conciliación, asimismo el artículo 641-A; indica las acciones que se consideraran faltas especiales de los funcionarios conciliadores, de igual forma se adicionó el artículo 774 bis, el cual concede a las partes la posibilidad de celebrar convenio que ponga fin al juicio en cualquier estado del procedimiento.

Además de los artículos antes mencionados, mismos que fueron adicionados a la Ley Federal del Trabajo con la última reforma en el año 2012, también se modifica el desahogo de la audiencia de Ley, estableciendo que el desahogo de la misma será bifásica y no como anteriormente era, es decir; trifásica (de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas).

El artículo 875 de la citada Ley, señala que la audiencia referida en su artículo 873, constará de dos etapas; una de conciliación y la segunda de demanda y excepciones. De forma concatenada el artículo 876 del mismo ordenamiento dicta la manera en que habrá de desarrollarse la etapa conciliatoria.

Finalmente, el artículo 878 fracción I se reforma para imponer a las Juntas Federales y Locales la obligación de promover e insistir entre las partes que solucionen sus conflictos laborales a través de la conciliación y el artículo 879 primer párrafo se reforma haciendo del conocimiento que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes.

Resulta evidente que se ha intentado resaltar y conceder a la figura de la conciliación el gran valor intrínseco que posee y que la distingue como uno de los medios mas efectivos para solucionar los conflictos laborales, sin embargo consideramos que hacen falta mas reformas y adiciones que garanticen su eficaz y sano cumplimiento, de ello hablaremos mas adelante.

Capítulo 3

CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

3.1. Generalidades del Proceso Ordinario Laboral

En este apartado abordaremos de manera general aspectos importantes relativos al proceso ordinario laboral, tales como; los principios procesales y el desarrollo de la audiencia bifásica, asimismo ubicaremos a la figura de la conciliación dentro de nuestra Carta Magna, en la Ley Federal del Trabajo vigente y en los criterios de Jurisprudencia sostenidos por nuestro mas alto Tribunal.

De acuerdo al capítulo anterior, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley vigente a partir de 1970, en su momento buscaron equilibrar los factores de producción. Sin embargo, esa idea de igualdad no obtuvo los frutos esperados, por lo cual mediante las reformas realizadas a la última Ley mencionada, se intentó otro cambio significativo con la Ley Laboral vigente a partir del 01 de mayo de 1980, con dichas reformas se buscó que el proceso laboral se transformara en un conjunto de procedimientos de carácter mas social, al tratar igual a los iguales, situación que tuvo como consecuencia tratar de manera desigual a quienes económica, social y culturalmente no eran iguales. Hoy en día con las reformas hechas a la Ley vigente a partir del 30 de noviembre del año 2012 se intenta conceder mayor dinamismo al proceso laboral y a muchas de las instituciones que como la conciliación son herramientas muy útiles.

En general, los autores procesalistas definen el derecho procesal del trabajo como la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho y que disciplina también la actividad del juzgador y de las partes en lo inherente a la materia laboral. De igual forma, la mayoría de los autores procesalistas coinciden en que el derecho procesal del trabajo es un Derecho Público; porque está destinado a regular una función publica; es decir,

la función jurisdiccional, también es un Derecho Social; porque su característica tutelar de los trabajadores lo ubica como un derecho de clase, es un Derecho Imperativo; porque no admite una forma diferente en su ejecución, convirtiéndose en una cualidad necesaria del derecho procesal, es un Derecho Autónomo; por la especialidad de sus instituciones y porque sus principios procesales lo diferencian de las demás ramas del derecho procesal y también por su independencia a otras disciplinas del Derecho, aunque esto no excluye que exista relación con las mismas.

Continuando con ese orden de ideas, resulta necesario definir el vocablo proceso y al respecto coincidimos con el maestro Francesco Carnelutti al definirlo como "... una de las formas de producción del Derecho, de los mandatos jurídicos, depende de una mayor importancia que la idea del proceder paragrafualmente de una fase a otra del cambio respecto de ella, se podrá hacer sentir más vivamente en él, la exigencia de la ponderancia del juicio..."⁶¹, de igual forma establece: "... el proceso es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, en tanto que el procedimiento, es el orden y la sucesión de su realización..."⁶²

De acuerdo a lo anterior, podemos concluir que todo proceso requiere de un procedimiento, por el contrario; no siempre todo procedimiento es un proceso.

En esa inteligencia es claro que el proceso se forma por los elementos que definen la forma de actuar ante determinada situación, y el procedimiento es el conjunto de formas o acciones de llevar a cabo ese proceso, con la finalidad de obtener un efecto jurídico deseado. En razón de lo anterior, podemos concluir que para la materia procesal laboral, el procedimiento se referirá a todas las hipótesis procesales contenidas a partir del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, y el proceso será precisamente el que se dirime ante las Juntas de

⁶¹ CARNELUTTI Francesco, Óp. Cit. Pág. 130

⁶² Ibídem, Pág. 133

Conciliación y Arbitraje cuando se materializan y ejercitan las hipótesis que incitan el actuar de las autoridades laborales.

3.1.1. Principios Procesales

Con las reformas hechas a la Ley laboral en 1970, se concedió gran importancia a los principios procesales que caracterizan al derecho procesal del trabajo en nuestro país, tales como: el de inmediatez, economía procesal y celeridad, principalmente. No debemos olvidar que en dicho proceso se presentan diversos principios procesales como el principio de publicidad, que consiste en que las audiencias se ventilen en público; el de oralidad que constituye la forma mas importante de actuar ante las Juntas no obstante que también se contempla la informalidad en la elaboración de escritos y promociones, asimismo se contempla el principio que garantiza que en dicho proceso prevalezca la instancia de parte como motor del mismo, y la existencia de la suplencia de la queja a favor de los trabajadores como signo de igualdad entre las partes, por otra parte se habla también del principio de gratuidad el cual tiene su fundamento en el Artículo 17 Constitucional pues, dicho numeral dispone que los Tribunales deben impartir justicia de forma gratuita, misma que debe ser administrada por el Estado y encontrarse al alcance de todas las personas sin importar su situación económica o social.

Posteriormente, con las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo en noviembre del año 2012 se agregó a los principios antes mencionados, el más importante a nuestro parecer y motivo del presente trabajo, el principio de conciliación.

Es claro que dicho principio ha existido prácticamente a la par de nuestra materia, sin embargo la formalidad que necesitaba para ser considerado como una de las mejores alternativas para la solución de conflictos laborales se le

otorgó con la última reforma a la Ley laboral, ya que anteriormente; la conciliación era más utilizada por órganos administrativos como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; Local o Federal e incluso por las mismas partes involucradas, quedando prácticamente en el olvido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En razón de la importancia y el impacto que generan los principios procesales de conciliación, inmediatidad, economía procesal y celeridad, realizaremos un breve análisis de los mismos en atención a que se encuentran estrechamente vinculados con la propuesta de nuestro trabajo, previo a su estudio; es necesario señalar la diferencia esencial que existen entre los principios procesales y los principios generales del Derecho.

Al respecto, Rafael de Pina señala que los principios generales del Derecho son “... las concreciones del pensamiento de un pueblo entorno de la idea de la justicia que sirven de inspiración al orden jurídico estatal...”⁶³

Por nuestra parte coincidimos con este autor, ya que cuando el legislador incluye a los principios generales del Derecho entre las fuentes formales del ordenamiento jurídico, se refiere a los principios que sirven de base a la legislación aplicable en nuestro país. En cambio los principios procesales son los mecanismos a través de los cuales se vale un órgano jurisdiccional para su mejor desarrollo y para lograr su objetivo, es decir; impartir justicia de una manera pronta y eficaz.

3.1.1.1. Principio de Conciliación

Reconocido como tal en la última reforma hecha la Ley Federal del Trabajo, el principio de conciliación se adicionó a los principios procesales del derecho

⁶³ Cfr. DE PINA Vara, Rafael Óp. Cit. Pág.97

procesal del trabajo tal y como se desprende del artículo 685 de la Ley Federal del trabajo, mismo que a la letra establece:

TITULO CATORCE.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPITULO I.

PRINCIPIOS PROCESALES.

ARTÍCULO 685.

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

La conciliación es el más peculiar de los principios del proceso laboral. Es por eso que la conciliación es sometida a todos los conflictos individuales o colectivos que sean objeto de la justicia del trabajo.

El principio de conciliación no busca la interpretación del derecho, se apoya en el. Es la actividad que se dirige a la composición de intereses; a la conclusión precoz, anticipada y armoniosa del conflicto, sin vencedores ni vencidos, a través del intercambio de puntos de vista, situaciones y de diversas pláticas que concluyen en un arreglo conveniente para cada una de las partes.

Las nuevas corrientes procesales vienen priorizando al principio de conciliación, haciendo de las resoluciones, sentencias o laudos, algo accesorio y secundario, ya que la posibilidad de la conciliación siempre esta presente, incluso después de haber dictado alguna resolución, laudo o sentencia.

En el derecho del trabajo el principio de conciliación resulta de gran relevancia, por que posibilita al trabajador la restitución de su derecho en un tiempo más breve que el que requiere la Autoridad laboral para solución del conflicto, ahorrando tiempo y dinero a todos los involucrados.

Desafortunadamente se convirtió en un hábito casi generalizado que el secretario de acuerdos, la escribiente, su ayudante, pasante o practicante diera por hecho que la conciliación había fracasado y se continuara con el trámite de los actos subsiguientes, pues algunas autoridades no son capaces de comprender que la conciliación descongestiona su despacho y le evita dictar laudos, muchos de ellos innecesarios. A su vez, algunos abogados consideran que la conciliación es incompatible con el buen honorario y por consiguiente no les interesa conciliar el conflicto.

La importancia de la conciliación se expresa, popularmente en el dicho "más vale un mal arreglo que buen juicio". Pues el pago quizá de una cantidad inferior a la que pudiera generarse mediante el litigio de un juicio queda resarcida con la solución del conflicto de manera pronta y con el pago inmediato del mismo, lo que evita pérdida de tiempo y dinero, además de liberar a las partes de la incertidumbre que causa la resolución de cualquier juicio.

3.1.1.2. Principio de Inmediatez

Este principio consiste en la proximidad que las Autoridades laborales deben tener con las actuaciones procesales, en otras palabras, durante el desarrollo de las audiencias, las partes deben comunicarse directamente entre sí y con el personal jurídico encargado de dirimir el conflicto, a su vez el juzgador debe comunicarse con las partes, así como con las demás personas que intervienen en el proceso.

Al respecto, Eduardo J. Couture señala que “El nombre del principio de inmediatez se usa para referirse a la circunstancia de que el juez actúe junto a las partes en tanto sea posible en contacto personal con ellas, prescindiendo de intermediarios tales como relatores, asesores, etc.”⁶⁴

La impartición de justicia debe ser el resultado de un análisis lógico-jurídico de las pruebas aportadas en los juicios, este análisis, en mucho se basará en la apreciación directa que de ellas se logre a través de la inmediatez. De lo anterior se desprende que este principio tiene mucha relación con el principio de oralidad, por que en este sistema la relación entre los litigantes y de estos con el presidente y el personal que labora para la Junta es directa e inmediata.

De igual forma, este principio tiene relación con el principio de concentración procesal, ya que proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas.

3.1.1.3. Principio de Celeridad

Este principio es uno de los más importantes por sus fines, en razón de que la declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud, pues en ellos reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

En razón de que la demora en la declaración del derecho o bien en su ejecución, lógicamente lesiona los intereses de las partes, el juzgador debe buscar la abreviación procesal en cada uno de los casos planteados ante el tribunal para permitir que la justicia impartida sea rápida y expedita. Aunado a lo anterior; el tiempo es de suma importancia en todo proceso, pues ello implica

⁶⁴ COUTURE, Eduardo J. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Tercera Edición. Editorial de Palma. Argentina. 1993. pág. 199.

economía no solo para las partes contendientes, sino también para los tribunales quienes podrán desahogarse de trabajo. Por lo que respecta a ésta parte, los tribunales deben buscar una buena dirección en los procesos para que su desarrollo sea legal y obtengan en consecuencia el fin de la controversia planteada por el camino más corto.

De igual forma, en atención al principio de celeridad, se han simplificado formas procesales despojándolas de formulismos pesados e inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad y prontitud, brindan la oportunidad de promoción y defensa. Todo ello tiende a alcanzar dentro del proceso laboral la tramitación y expedición de justicia de una manera pronta, dicha finalidad es la que buscamos en la propuesta que sustentamos, donde la conciliación sea considerada como uno de los medios mas eficaces para resolver conflictos individuales de trabajo.

Las características generales del proceso laboral antes mencionadas a pesar de su buena intención y funcionalidad por muchos años, actualmente han sido rebasadas por diversas situaciones, por lo cual consideramos necesario crear conciencia de que figuras existentes tales como la conciliación, deben ser contempladas como un mecanismo que procure evitar la inoperancia jurídica.

3.1.2. Audiencia bifásica

En este punto hablaremos del proceso, de los actos que le dan inicio y del desarrollo de la audiencia de Ley, lo anterior a efecto de plantear la ubicación de la conciliación en el derecho procesal del trabajo, lo cual nos permitirá introducirnos en su regulación actual, así como para señalar lo que consideramos son las ventajas de nuestra propuesta.

El proceso laboral en México se inicia mediante el impulso de quien se siente afectado en sus derechos, ejerciendo la acción correspondiente y contemplada en la Ley Federal del Trabajo. Dicha acción se materializa con la presentación de la demanda, la cual es el documento vehículo que contiene la facultad de provocar a los órganos jurisdiccionales. Así también, recordemos que la demanda laboral contiene nuestras pretensiones, al igual que los hechos que motivaron su fundamento legal. Al impulsar el proceso mediante la acción, buscamos que nuestras pretensiones sean satisfechas.

Al interponerse la demanda, comienza formalmente la actuación de los tribunales del trabajo, mejor conocidos como Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales en razón de la competencia, el conflicto puede ser conocido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o incluso por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de trabajadores al servicio del Estado y de acuerdo a las propias determinaciones de nuestra Constitución Política, específicamente de acuerdo a lo establecido en su artículo 123.

Por cuanto hace a las relaciones laborales reguladas por el artículo 123 apartado A, una vez iniciada la actuación de los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante la interposición de la demanda, se procede a realizar los trámites administrativos de control y registro de la misma, hecho lo anterior se turna a la Junta Especial correspondiente según sea la actividad de la fuente de trabajo demandada, para que ahí se radique, se trámite y se dirima, previo análisis de los requisitos mínimos que debe cumplir toda demanda.

Realizada su admisión y radicación, la Junta Especial ordena se realice el emplazamiento a la parte demandada, quien puede ser una persona física o moral y a quien se le reclaman las pretensiones planteadas en su demanda, para llevar a cabo esto, el expediente se turna a los actuarios encargados de notificar la existencia de dichas reclamaciones, lo anterior a fin de cumplir con

las garantías constitucionales de defensa en juicio y con los requisitos establecidos para un legal emplazamiento.

Es claro que el emplazamiento es el primer contacto jurídico formal entre la parte actora y la parte demandada, debido a su importancia, debe cumplir con los requisitos establecidos en la Ley por el hecho de llamar a juicio a la parte demandada. Los actuarios deben cumplir un procedimiento a través de los pasos que se listan enseguida, por otra parte; dicha notificación por ser la primera en el juicio debe realizarse forzosamente de manera personal.

El emplazamiento debe consistir:

1. El actuario debe constituirse en el lugar o domicilio que el actor haya señalado en su escrito de demanda como domicilio del demandado.
2. El actuario debe cerciorarse que el lugar donde se constituyo es la casa-habitación, despacho, oficina o principal asiento de negocios de la(s) persona(s) demandada(s).
3. El actuario, teniendo la certeza de encontrarse en el lugar indicado, procurará entender la diligencia con él/los demandado(s) personalmente y en caso de que estuviera(n) ausente(s), con quien conozca o represente al/a los mismo(s), dejando citatorio para el siguiente día, previa la certeza del carácter de la persona que lo entiende.
4. En el supuesto de que el actuario localizara al o los demandados, o en su caso a los representantes del o los demandados, realizara la notificación que tiene encomendada, consistente en hacer de su conocimiento el proveído que se le(s) hace llegar, asimismo entregara copia cotejada y certificada por la Junta de la demanda y del auto de radicación, en el cual se señala la fecha para el desahogo de la audiencia de Ley.

5. En caso de nueva ausencia de los demandados al día siguiente, la diligencia y notificación podrá ser entendida con cualquier persona que se encuentre.

Hecho lo anterior, la diligencia se plasmará en un instructivo de notificación en el cual se asentara el nombre del actor, la Junta que conoce del juicio, el día y hora del emplazamiento, el día y hora en que se celebrará la primera audiencia, y la firma del actuario.

Dicho emplazamiento deberá hacerse con una anticipación mínima de diez días hábiles a la audiencia de Ley.

El emplazamiento que da origen a la relación jurídica procesal, en el supuesto de haber sido bien realizado, precede a las etapas procesales más importantes en el derecho laboral, la primer etapa; la de conciliación y posterior a ella la etapa de demanda y excepciones.

Esta primera audiencia consiste en dos etapas, según el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) DEROGADO DOF 30 NOVIEMBRE DE 2012

A continuación hablaremos brevemente de cada una de las etapas antes mencionadas.

3.1.3.1. Etapa de conciliación

Referirnos a la conciliación es señalar una institución muy importante y trascendente para el derecho procesal del trabajo, en virtud de que es muy representativa en esta disciplina y es precisamente aquí donde ha alcanzado un gran desarrollo. Su regulación es rebasada completamente porque en la práctica laboral la conciliación ha alcanzado enormes resultados, ya que en buena medida soluciona los conflictos de trabajo, ya sean colectivos o individuales.

Como primera etapa del proceso laboral, ocupa un lugar especial toda vez que la evidente prontitud que exige la solución de los conflictos de trabajo obliga a contemplar formas más rápidas y efectivas de impartir justicia, lo cual se logra mediante la conciliación.

A pesar de lo anterior, existen autores que niegan naturaleza jurídica a la conciliación y la clasifican única y exclusivamente como una forma autocompositiva de solución de conflictos.

Autores como Miguel Bermúdez Cisneros, Montenegro Baca, Francisco Ross Gámez, entre otros, otorgan a la conciliación el carácter de institución jurídica y verdadera forma de impartir justicia, lo cual en el derecho procesal del trabajo ha adquirido matices propios, ya que cuando se practica en forma efectiva, ayuda enormemente a la solución de los conflictos de trabajo, pero no a una solución cualquiera, sino a encontrar una fórmula de impartición de justicia, lograda de común acuerdo y que además cumple por mucho con los principios de inmediatez, celeridad e igualdad que exige el derecho del trabajo.

Cabe aclarar que no siempre la conciliación es practicada con éxito, lo cual obviamente se debe a errores humanos, al desconocimiento de la Ley o simplemente por la apatía o el interés mal intencionado de quienes practican la

noble labor como abogados postulantes. Sin embargo, ello exige importancia e inclusive una modificación sustancial en su regulación, para que éste procedimiento se adecue a la realidad y se busquen más mecanismos para su debida observancia y consecuentemente su eficiente realización.

La celebración de la etapa de conciliación que alcanza su objetivo, permite una solución amistosa y pronta que tiene por resultado dar por terminado el conflicto y también permite a las autoridades del conocimiento enviar el expediente al archivo, por el contrario, la conciliación fracasada da lugar a la etapa de demanda y excepciones, y por ende al inicio de la controversia.

Actualmente, con las reformas del 30 noviembre de 2012 a la Ley laboral se modificó de manera sustancial lo concerniente a esta etapa, su desarrollo y tramite se encuentra normado por lo establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dicho numeral a la letra señala:

ARTÍCULO 876.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;
- II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones

de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas 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. (Se deroga).
- V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

En realidad, el desarrollo de la etapa en comento resulta muy simple y de la correcta lectura del artículo antes transcrito se desprende la manera mediante la cual debe llevarse a cabo, sin embargo; es necesario comentar lo siguiente:

- Con la reforma hecha en el 2012, se contempla que la comparecencia de las partes debe ser en forma personal, pudiendo ser asistidos por sus

abogados, asesores o apoderados, lo cual consideramos es necesario y apegado a derecho, ya que en la antigua Ley imponía a las partes solo su comparecencia sin asistencia alguna. No obstante que dicha situación buscaba la conciliación entre los contrarios y suponía que con la presencia física de las partes ante la Junta, sin abogados, sería más fácil el avenimiento entre los afectados, dejó de lado garantías individuales de los mismos (como la representación, por ejemplo), lo cual evidentemente es contrario a la Ley y absurdo considerando que el derecho laboral es un derecho eminentemente social.

Por otra parte, era necesario se abriera la posibilidad de que la asistencia de abogados, asesores o apoderados ayuden a la solución del conflicto, máxime si se encuentran facultados para asumir una solución conciliatoria que obligue a sus representados, pues en realidad, en la práctica era y es lo que se acostumbra.

- De igual manera, en la reforma hecha a la fracción II del artículo en comento se consideró la creación de la figura del funcionario conciliador, la cual resulta indispensable en cada una de las Juntas para poder llevar a buen fin los intentos de conciliación en los juicios en trámite.

No obstante que la Ley laboral de 1980 imponía a las Juntas la obligación de intervenir para celebrar pláticas conciliatorias entre las partes y exhortarlas a que procuraran llegar a un arreglo conciliatorio, no existía la figura como tal y debido a la carga de trabajo que desde siempre impera en las juntas de conciliación y arbitraje, al no existir persona alguna que tomara la tarea de conciliar a pesar de tener como obligación la de avenir a las partes y solo interviniendo cuando así lo solicitaba la parte actora o en su caso la demandada, esta situación de incumplimiento colocaba una vez más a la misma Junta en contra de lo

establecido en otro precepto constitucional, el que establece que todo aquel proceso que no cumpla con las formalidades establecidas es nulo.

Con la creación de la figura del conciliador esperamos que errores y lagunas como la mencionada se subsane y aligere el proceso.

- Se sigue contemplando que las partes pueden llegar a un acuerdo, este acuerdo dará por terminado el conflicto, se formalizará a través de un convenio el cual será elevado a la categoría de Laudo debidamente ejecutoriado, una vez que haya sido aprobado por la Junta.

Es importante mencionar que este aspecto es el único que en realidad tiene o produce efectos en la práctica, ya que a pesar de que el Derecho del Trabajo es un derecho de carácter público, cuyas disposiciones son irrenunciables, de observancia general y obligatoria, se admite la posibilidad de que exista un convenio con la voluntad de los individuos sea cual sea y con amplios efectos jurídicos, teniendo como única limitante de que no afecte derechos de terceros. Es decir; un convenio es válido plenamente mientras no se contravengan derechos de terceros y en el se pueden establecer infinitos acuerdos y transacciones como las partes lo prefieran.

En todo convenio existe un acuerdo de voluntades, este terminará con el conflicto, es decir se archivara de manera definitiva el juicio laboral y tendrá validez siempre que las Juntas se cercioren de que la voluntad plasmada en el mismo no contenga vicio alguno. El convenio al que lleguen las partes puede ocurrir en la etapa conciliatoria, creado con ese único fin, o como sucede en la práctica laboral, puede ser celebrado en cualquier momento del juicio incluso antes de iniciarlo.

- Resulta ilógico que por una parte se incluya al principio de conciliación como uno de los rectores del procedimiento laboral y por otra parte se derogue la fracción que establecía la posibilidad de suspender la audiencia con el objeto de conciliarse, pues si bien es cierto ha sido creada la figura del funcionario conciliador, no existe la obligación de apegarse a sus propuestas de solución.

Es muy necesario se conceda a las partes la posibilidad de suspender la audiencia de conciliación con el objeto de solucionar el conflicto, pues en muchos de los casos solo falta reflexionar o comentar las propuestas de arreglo para solucionar un juicio, si esto fuera considerado, de igual forma las juntas de conciliación y arbitraje desahogarían por mucho el trabajo que tienen en trámite y sería un aliado del funcionario conciliador, de lo contrario parecería que la misma autoridad laboral abre una posibilidad de arreglo y al mismo tiempo cierra otra.

- Por otra parte, se señala que si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; a nuestro parecer señalar que, “se les tiene por inconformes” no resulta ser el término mas adecuado, toda vez que la denominación inconforme implica que la propuesta de la Junta era obligatoria para las partes, y no lo es, por que las autoridades laborales tienen la obligación de procurar sin entorpecer el procedimiento que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, de ninguna manera la Junta puede obligarlas a acatar su propuesta, por ello no es correcto el término “inconformes”.
- Finalmente, estamos seguros que la fracción VI tuvo que haberse reformado, pues establece que para el caso de no haber concurrido las partes a la etapa conciliatoria, se les tendrá por inconformes con TODO arreglo conciliatorio, lo cual nuevamente resulta erróneo y contradictorio,

pues un arreglo conciliatorio puede ser intentado en cualquier estado del juicio.

También equivocadamente se menciona que como consecuencia de la incomparecencia de las partes a dicha etapa procesal deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, sin embargo esta determinación no es la correcta, pues implica una contradicción a lo establecido en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado, esto sucede en la práctica, por lo que resulta necesario omitir la obligatoriedad de las partes para asistir personalmente a dicha etapa procesal, toda vez que en la práctica resulta común que en dicha etapa no se encuentren presentes las partes, sino únicamente sus abogados, en todo caso debería agregarse un apertamiento que volviera obligatoria la presencia de las partes para el desahogo de la etapa de demanda y excepciones.

3.1.3.2. Etapa de demanda y excepciones

En esta etapa, nuevamente; el presidente de la Junta, el funcionario conciliador o el personal jurídico de la Junta exhortarán una vez más a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio, posteriormente si las partes persisten en su actitud se le concederá la palabra al actor para que exponga su demanda.

Previo a la ratificación de su demanda el actor, si es trabajador o sus beneficiarios deberán subsanar los errores u omisiones que la junta haya indicado y lo prevendrá para que lo haga en ese momento, enseguida; la parte

actora ratificará su demanda, pudiendo modificarla, aclararla, precisarla o enderezarla, según señala el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Expuesta la demanda del actor, el demandado contestará la demanda de manera verbal o por escrito, en este supuesto, debe entregar copia de dicha contestación a su contraparte. En la contestación a la demanda se opondrán las excepciones y defensas correspondientes y se contestarán todos y cada uno de los hechos aducidos en el escrito de demanda, afirmándolos o negándolos y señalando los que ignore por no ser propios. También el demandado podrá reconvenir al actor.

En este punto, consideramos conveniente hacer un breve paréntesis y detallar la diferencia entre excepción y defensa, pues en la práctica es común que se confundan y se equiparen a un sinónimo. De igual manera consideramos necesario explicar brevemente lo relativo a la reconvenición.

En esa inteligencia, tenemos que el término excepción es referido por la Ley Federal del Trabajo como el argumento que aceptando la veracidad de los hechos invocados por el actor, conduce a aducir otros en contrario que desvirtúan el alcance legal que el actor pretende.

En cambio, la defensa se encuentra entendida en la ley laboral como la pura negación de los hechos afirmados por el actor. Por ello a veces se presta la confusión aludida, por que en el caso señalado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, el demandado solo tiene la oportunidad de oponer defensas, es decir, probar en contrario lo narrado por el actor, con lo que sus pretensiones pueden ser desvirtuadas.

Es importante resaltar que aunque en el derecho procesal laboral, las partes deben sustancialmente invocar hechos sin referirse al derecho aplicable, en la práctica es necesario que al contestar la demanda se planteen con exactitud las

defensas y excepciones opuestas, lo que también deberá hacerse en términos tales que se adecuen a las posibilidades de prueba y sobre todo a la correcta interpretación que la Junta deberá hacer de los medios probatorios, una vez fijada la litis. En otras palabras, la parte demandada al dar contestación, no puede concretarse solo a negar de manera general los hechos de la demanda, sino por el contrario, la contestación debe procurar, en primer término narrar los hechos de acuerdo al planteamiento que se quiere llevar a cabo y, por otra parte, señalar con claridad las excepciones y defensas, haciendo referencia a los hechos invocados por el actor que obviamente habrán de quedar en contradicho, fundando la improcedencia de las pretensiones en atención a las disposiciones legales invocadas por el actor.

Es importante recordar que el silencio y las evasivas tienen en el proceso laboral un enorme alcance en perjuicio de la parte demandada, en virtud que en tal caso, la Ley señala en su artículo 878 fracción IV que el silencio y las evasivas harán que se tenga por admitidos aquellos (los hechos aludidos en la demanda) sobre los que no se susciten controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

Por cuanto hace a la reconvención del demandado en contra del actor, en palabras muy claras Rafael Pallares refiere que “la reconvención es la demanda que el demandado endereza en contra del actor, precisamente al contestar la demanda”.⁶⁵

Lo anterior significa que la reconvención es una contra-demanda que debe satisfacer los mismos requisitos que la demanda, aportando inclusive desde ese momento las pruebas de la misma.

Ahora bien, retomando el tema y una vez que se contestó la demanda, las partes podrán replicar y contrarreplicar una sola vez, haciendo uso de la voz en

⁶⁵ PALLARES, Eduardo. *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. Porrúa. México. 1990.

primer instancia la parte actora y enseguida la parte demandada. De igual forma, en este momento deberán contestar los incidentes que llegaran a promover cualquiera de las partes, así como las reconvencciones que llegarán a formularse en contra del actor.

Finalmente, al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual jurídicamente debería tener verificativo dentro de los diez días siguientes, sin embargo en la práctica esta situación desafortunadamente no sucede y la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se señala de acuerdo a la agenda que lleva la Junta del conocimiento.

En la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, el actor pone a disposición de tribunal juzgador los elementos de prueba con los cuales pretende acreditar sus pretensiones, la parte demandada a su vez ofrecerá sus respectivas pruebas a fin de acreditar sus excepciones y defensas.

Puede suceder que en esta audiencia no comparezcan ambas partes, o solo comparezca una de ellas y en este caso a diferencia de la etapa de demanda y excepciones, una vez cerrada la misma por la Junta, la parte que no comparezca perderá su derecho para ofrecer pruebas.

En el supuesto de que comparezcan ambas partes, se guarda un orden, primero; la parte actora ofrecerá sus pruebas y enseguida su contraparte, la cual deberá objetar las pruebas ofrecidas por su contraria y hecho lo anterior la parte actora realizará las objeciones a las pruebas ofrecidas por la parte demandada.

Aquí consideramos hacer un paréntesis solo para mencionar que las objeciones de las pruebas, pueden versar sobre:

1. Sobre el alcance y valor probatorio que pretenden atribuirles a sus pruebas.
2. Sobre su inadmisión por considerarlas inútiles, ya sea por referirse a hechos confesados, por no tener relación con la litis o por introducir nuevos hechos a los ya mencionados.
3. Sobre la ineficacia de las mismas, ya sea por ser falsas, por no estar ofrecidas conforme a derecho, por haberse alterado o por no ser el medio idóneo con el cual acreditar lo que se pretende.

La Ley Federal del Trabajo en su Título Catorce, Capítulo XII, menciona las pruebas que pueden ser ofrecidas y la manera en que deben ofrecerse así como la forma en que deberán desahogarse y en los casos correspondientes como deberán perfeccionarse.

Una vez admitidas las pruebas por la Junta, se procede a su desahogo en el orden ofrecido, lo cual en ocasiones resulta absurdo ya que en algunas ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje disponen que primero deberán desahogarse las pruebas ofrecidas por la parte actora y una vez que esto haya sucedido, no antes, se ordena el desahogo de las pruebas ofrecidas por la parte demandada, a pesar de que algunas de ellas sean más importantes o necesarias.

Cabe señalar que la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas era regulada anteriormente como una etapa integrante de la audiencia de Ley y no como una audiencia ajena e independiente, este cambio sucede a partir de las reformas hechas en el año 2012 a la Ley Federal del Trabajo, lo cual evidentemente contraviene a los principios procesales de celeridad e inmediatez.

La Ley también prevé la posibilidad que las partes puedan ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones, en tanto no se haya cerrado la audiencia y por una sola vez.

En relación a esta audiencia y su desahogo, existen demasiados comentarios que realizar, por ello solo mencionaremos que una vez realizado el desahogo respectivo tanto de la audiencia misma como de las pruebas admitidas, la Junta ordenará se cierre la instrucción y turnará los autos a proyecto de resolución, previos los alegatos emitidos por las partes.

3.2. La Conciliación en el Artículo 123, Apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 123 de la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917, fue el primer estatuto de este tipo en el mundo, por su contenido, esencia y fines: originó el nacimiento del Derecho Social en la Constitución y como parte de este el propio Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

Al respecto el profesor Mario de la Cueva señaló: “El Derecho del Trabajo de la Revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un nuevo mundo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan solo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”⁶⁶.

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. Óp. Cit. pág. 45.

Atentos a lo anterior, es natural que todas las disposiciones sociales del artículo 123 constitucional sean proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera, la aplicación de las mismas tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas a fin de alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

El artículo 123 Constitucional protege al trabajo en general, el de los empleados, comerciantes, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, deportistas, técnicos, entre otros. La grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo, consigna derechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora.

El artículo 123 Constitucional, comprende dos partes: en la primera, el Apartado "A"; reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones, su Ley reglamentaria es principalmente la Ley Federal del Trabajo; mientras que la segunda, lo constituye el Apartado "B", que se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno Federal o del D.F. y los servidores públicos, teniendo como Ley reglamentaria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En términos generales, el artículo 123 constituye la directriz fundamental para impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo. Este artículo establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad una clase económicamente débil, las cuales tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas, y fue mediante la decisión del constituyente de 1917 y por primera vez en el mundo, que alcanzaron una jerarquía constitucional, los principios que rigen y protegen al trabajo humano mexicano.

Este precepto constitucional enlista por primera vez, derechos para los trabajadores, además de contener obligaciones recíprocas para las partes existentes alrededor de las relaciones de trabajo (parte sustantiva), también sienta las bases para la creación de mecanismos dirigidos a la solución de los conflictos laborales (parte adjetiva).

En lo que respecta a la conciliación, tenemos como antecedente y sustento legal la fracción XX del mencionado precepto constitucional, debido a que establece la existencia y razón de ser de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, precepto que a la letra señala lo siguiente:

Artículo 123.

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...

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

...

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

Del precepto antes transcrito se deriva el sustento mediante el cual determina que la autoridad tendrá la función de resolver los conflictos que se susciten en ó con motivo de las relaciones de trabajo, dicha función estará a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual tendrá facultades coactivas y jurisdiccionales para decidir sobre dichos conflictos con el fin de dirimirlos. Es importante señalar que si bien, el referido numeral instituyó de forma general la creación de

la autoridad que habría de resolver la problemática laboral, fue su Ley reglamentaria la encargada de legislar el desarrollo de sus funciones y sus facultades.

Con base en lo anterior y por cuanto hace a la conciliación, dicha forma de solución de conflictos no se encuentra literal en el precepto constitucional antes mencionado, pues la conciliación se encuentra implícita dentro de las facultades que poseen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales fueron posteriormente reguladas en la Ley Federal del Trabajo.

En esa tesitura, podemos decir que la función conciliadora de los Tribunales laborales desde entonces no fue considerada como de gran importancia, toda vez que del texto de la fracción XX del artículo 123 constitucional, se desprende la referencia directa a la facultad coactiva jurisdiccional que la referida autoridad posee, mas que hacer referencia a una función de corte conciliatoria.

Lo anterior es así en virtud de que la fracción constitucional en comento señala que “Las diferencias o los conflictos... se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”, es decir, lo que se pretendió establecer en el referido precepto, son las bases y funciones jurisdiccionales de dichas Juntas a fin de tener una forma coactiva válida de solución a la conflictiva laboral de aquel entonces.

Si bien es cierto nuestra Constitución de 1917 instituyó un gran avance a nuestro devenir histórico por ser un gran atino para aquella época; el contexto social que regía en la sociedad mexicana de aquellos años era uno totalmente diferente a lo que hoy en día vivimos. La situación actual, económica, social y política de nuestros días es totalmente diversa a lo que hace casi 100 años existía, empezando con el número de habitantes que hoy residimos dentro del territorio nacional y terminando por mencionar la precaria situación económica que desde entonces y de manera similar actualmente concurre, derivada de las

pocas posibilidades efectivas que el gobierno brinda a la población para que ésta consiga un empleo digno y remunerando, provocando con esto la contingencia de problemas y conflictos de naturaleza laboral que día a día se va incrementando.

Como antes se dijo, la fracción XX del artículo 123 Constitucional, no le dio gran importancia a la conciliación como forma de solución de conflictos laborales, ya que solo estableció las bases para que los Tribunales laborales se encargaran de la solución de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, sin pensar que años más tarde, el aumento de la población y su incremento de necesidades económicas y sociales, rebasarían las posibilidades de resolver de manera pronta y eficiente, los conflictos de los trabajadores.

Es necesario precisar que estamos de acuerdo en que fue un gran acierto del constituyente de 1917, normar la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y fundamentar el nacimiento de una autoridad especializada, dedicada únicamente a la resolución de los conflictos de trabajo; sin embargo, el contexto social, económico y político del país ha cambiado, y las necesidades de los trabajadores y la población han aumentado. Es por ello que hoy en día resulta indispensable la existencia de mecanismos eficaces que nos den resultado a corto plazo, entendiendo que las necesidades actuales de nuestra sociedad nos exigen soluciones viables, eficaces y expeditas.

3.3. La conciliación en la Ley Federal del Trabajo

En la Ley Federal del Trabajo, reformada en 2012, encontramos contemplada a la figura de la conciliación como forma de solución a los conflictos laborales, en diversos preceptos y que en los siguientes párrafos nos hemos encargado de puntualizar.

a) Conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con base en la Ley Federal del Trabajo, tienen contemplada como una de sus funciones, la de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, significando esto que la Junta tiene la facultad de propiciar, incentivar y proponer a las partes un arreglo conciliatorio a fin de avenirlas en su conflicto laboral, sin embargo, la decisión de culminar el conflicto laboral haciendo efectivo el intento conciliatorio, la poseen las mismas partes.

Siendo importante al respecto aclarar que si bien, se suele mencionar que la conciliación está contemplada como etapa obligatoria en nuestra legislación laboral, esto es referido a que dicho método de solución de conflictos está literalmente plasmado dentro del ordenamiento legal, como etapa dentro del proceso laboral, mas no a que las partes estén forzadas mediante las leyes laborales, a culminar o finalizar su conflictiva, haciendo uso de la conciliación.

En este orden de ideas tenemos que la conciliación se encuentra establecida como etapa obligatoria en el Procedimiento Ordinario, llevado a cabo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tal y como lo señalan los artículos 873, 875 y 876, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establecen lo siguiente:

Artículo 873.

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando

menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

Artículo 875.

La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) DEROGADO DOF 30 NOVIEMBRE DE 2012

Artículo 876.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

- II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas 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. DEROGADO DOF 30 DE NOVIEMBRE DE 2012
- V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; 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.

Asimismo, por cuanto hace al procedimiento especial, específicamente en los numerales 893 y 895 de la Ley laboral, se encuentra también como etapa obligatoria a la conciliación, dichos preceptos establecen lo siguiente:

Artículo 893.

El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.

Artículo 895.

La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley; ...

Por otro lado y en el mismo sentido, los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica también instituyen, con gran importancia, la posibilidad de que la Junta procure que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, tal y como lo señalan los siguientes artículos:

Artículo 901.

En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación

en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Artículo 905.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 906.

La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

... III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

Finalmente, en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento de huelga también se contempla una audiencia de conciliación, donde la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación y procurará avenir a la partes, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Dicha audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, de acuerdo a lo que señala el precepto legal en mención.

Con base en lo antes expuesto, queda claro que la conciliación es una figura que siempre ha sido considerada dentro del procedimiento laboral como una manera de solucionar cualquier conflicto de trabajo, sin embargo a la fecha y no obstante de que las ultimas reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo han intentado proporcionarle mayor importancia para que sea valorada por las partes y en su momento se utilice como un posible medio de solución, es necesario que se adicione a dichas reformas alguna medida de apremio que obligue a las partes a sostener al menos un intento certero de conciliación a través de pláticas conciliatorias.

Capítulo 4

OBLIGATORIEDAD DE LAS PARTES EN BUSCA DE LA CONCILIACIÓN

4.1. Pláticas Conciliatorias Obligatorias

La conciliación es parte de las costumbres de la humanidad, no requiere forzosamente de la intervención de un tercero; sin embargo, en el ámbito jurídico y en especial en el derecho del trabajo, el Estado a través de diversas autoridades y organismos como las juntas de Conciliación y Arbitraje, locales y federales, así como la Procuradurías de la Defensa del trabajo; estatales y también federales, aparecen como intermediarios en apariencia ideal, para intentar solucionar los conflictos entre las partes.

Resulta de suma importancia y a la vez provechoso que exista este tercero ajeno al conflicto, en primer término; por el desconocimiento de las leyes y la aplicación de las mismas que por parte de los afectados puede existir y en segundo término; en atención a la desigualdad que existe entre la clase trabajadora y los patrones. En esa inteligencia, un tercero, ajeno, parcial, con experiencia en solución de conflictos laborales y con el conocimiento de las leyes que norman la materia del trabajo, puede impulsar a las partes para que diriman sus diferencias de tal manera que de común acuerdo logren terminar con su conflicto de la manera más justa y equitativa posible.

Las autoridades laborales no deben limitar la facultad que las enviste al simple hecho de solo intervenir exhortando a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, pues como lo pretende e impone el legislador en la última reforma realizada a la Ley laboral en el año 2012, las autoridades laborales deben intervenir de forma activa proponiendo pláticas conciliatorias, con opciones de solución justas y equitativas que hagan atractiva la solución del conflicto mucho antes del planteamiento de la litis ó de la resolución del juicio correspondiente.

En nuestra opinión, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; locales o federales, el funcionario conciliador es el personal capacitado, al servicio de las partes y de la misma Junta que puede fijar a bien las condiciones por medio de las cuales pueda concretarse cualquier conciliación, lo cual de ninguna manera debe implicar una imposición legal, pues la solución del conflicto debe ser construida y aceptada por el trabajador y el patrón, o en su caso; por la parte actora y la parte demandada, para que así no quede lugar a dudas de que ambos se encuentran satisfechos con la solución a la cual se llegó y concluyan terminantemente con la posibilidad de que existan más o nuevos conflictos.

Es claro que a la autoridad laboral a través del funcionario conciliador se le adicionan nuevas responsabilidades y obligaciones, entre otras; la de aproximar a las partes, e intentar exhaustivamente hacer entender las necesidades de ambos y los beneficios que pueden conseguir conciliando, de igual forma; en algunas ocasiones tendrá que explicarles a detalle y de manera clara que cantidades y conceptos son los que le corresponden a cada uno de acuerdo a lo establecido en las normas laborales y no por apreciaciones meramente subjetivas.

Es importante enfatizar que las aportaciones hechas por el funcionario conciliador para la solución de los conflictos no tienen el carácter de obligatorias, pues queda a criterio de las partes aceptar o no las mismas. Lo que debe ser obligatorio es que las partes involucradas en un conflicto individual de trabajo se sometan sin excepción alguna, de manera rigurosa, obligatoria y personal a la aproximación o acercamiento comentado en líneas anteriores, a las pláticas conciliatorias, al intento de solucionar el conflicto que los relaciona en el juicio, en otras palabras; debe ser una obligación el que se agoten por completo todos y cada uno de los elementos que conllevan a la conciliación.

Es necesario entender que la obligatoriedad de las pláticas conciliatorias radica en que no queda a voluntad de las partes intentarlas o no, sino que forzosamente deben al menos intentar conciliar y hacerlo asistidos por sus representantes y con la intervención de la autoridad laboral, mediante el funcionario conciliador.

Las pláticas conciliatorias con el carácter de obligatorias presupone la necesidad de que las partes, antes de acudir ante cualquier otro método de solución, intenten solucionar sus diferencias y conciliar. Además de esto, la autoridad laboral debe llevar dichas pláticas conciliatorias conforme a lo establecido en la propia Ley, sin que ello signifique que el resultado final de todos los conflictos sea necesariamente la conciliación, aunque esta forzosamente debe ser previa a la resolución del arbitraje, para que así cumpla con uno de los principales objetivos; el de disminuir carga de trabajo tanto para la misma Junta de Conciliación y Arbitraje como para los abogados postulantes.

En función con lo anteriormente planteado, el funcionario conciliador debe asegurar a ambas partes que las soluciones propuestas resultan ser para ambos las más equitativas, justas y sobre todo apegadas a lo establecido en el marco legal.

La conciliación materializada y formalizada mediante un convenio debe garantizar al trabajador la igualdad en el proceso, así como el respeto a los derechos, prestaciones y cantidades que le correspondan.

Por otra parte, al patrón debe garantizarse que el convenio, resultado de pláticas conciliatorias exitosas tendrá plena validez y que no podrá ser anulado por el trabajador buscando un interés adicional.

Finalmente, el conciliador debe garantizar tanto a la parte actora como a la parte demanda que la etapa conciliatoria y en su caso la celebración del convenio que tenga lugar como consecuencia de las pláticas celebradas, se llevará a cabo con rapidez, confidencialidad, economía y poniendo la debida atención al asunto.

Resulta primordial que el funcionario conciliador sea claro, que formule propuestas concretas; que los planteamientos que realice jamás violen o afecten los derechos de las partes, y que considere que en la mayoría de las ocasiones el nivel económico, social y cultural de los trabajadores es inferior al del patrón, por lo cual debe adaptarse a las partes sin dejar de valorar la situación de cada uno.

Increíblemente encontramos que algunos autores opinan que: “El conciliador solo puede intervenir en el sentido de manejar las prestaciones de las partes en conflicto, pero sin aportar nuevas posibilidades de arreglo. No puede hacer sugerencias propias ni importar su criterio”⁶⁷.

Sin embargo, a nuestro sentir esta apreciación es completamente errónea y ha quedado sin vigencia, pues en la actualidad y con la experiencia que ha ganado la materia en derecho del trabajo en su procedimiento, es por demás evidente que el funcionario conciliador no sólo debe aportar ideas y sugerencias para la solución de los conflictos, sino que debe dirigir a las partes mediante un acercamiento, influyendo en su ánimo, pero nunca obligándolas, ya que la conciliación, sí bien es cierto debe ser obligatoria, al mismo tiempo debe llevarse a cabo respetando las garantías individuales y los Derechos de las partes.

⁶⁷ CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*. Tercera Edición. Trillas. México. 1994. Pág. 220.

En esa inteligencia y con la finalidad de que la conciliación sea respetada y considerada a bien como obligatoria, una de las principales características de las cuales debe gozar el conciliador es la imparcialidad, es decir, no debe sacrificar un arreglo por consideraciones personales o inclinarse con alguna de las partes en el acuerdo, pues de realizarse así pondría en riesgo la credibilidad de la conciliación y todo aquel que haga uso de dicha figura terminaría por tacharla de inútil y parcial.

En la práctica esto resulta difícil de llevarse a cabo, pues el círculo de abogados postulantes en la materia del trabajo a pesar de existir en cantidad, al mismo tiempo es muy reducido en comparación con otras materias del derecho, siendo así; quienes se especializan en la materia concurren a diario a las Juntas de Conciliación y Arbitraje ya sea por la parte actora o por la demandada y esa cotidianeidad por fuerza conlleva a relacionarse con el personal que también a diario asisten a la Junta para desempeñar ahí sus labores al servicio del Tribunal, sin embargo por ética, por conveniencia, por bienestar de todos, se debe hacer un esfuerzo de llevar a cabo conciliaciones de manera imparcial y en su caso buscar alternativas que acaben de enaltecer a la figura en estudio.

Al respecto, haciendo un breve paréntesis y a modo de propuesta, no estaría mal que se creara una “escuela de conciliadores”, o alguna institución u organismo similar, el cual tuviera por objeto el desempeño de sus egresados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje como funcionarios conciliadores, los cuales sin estar fuera de la norma laboral, asistieran únicamente en las audiencias de Ley en su etapa conciliatoria y con la única finalidad de comparecer como parte de la Autoridad laboral correspondiente y para intentar conciliar el conflicto que tengan asignado, su participación en cada juicio sería muy parecida a la de los peritos terceros en discordia, los cuales forman parte del órgano judicial y solo

comparecen cada vez que la Junta del conocimiento así lo requiere. Esa quizá sería una manera de evitar parcialidades al momento de conciliar y también una manera de obligar a las partes a realizar dicho acto, o mejor dicho; a intentar solucionar las controversias a través de la conciliación.

Sobre el particular reiteramos que la conciliación no es por fuerza la figura que solucione un conflicto laboral, tal y como se ha sostenido en el primer capítulo del presente trabajo de tesis y mucho menos una alternativa que tenga que acatarse al pie de la letra una vez llevada a cabo con o sin el consentimiento de ambas partes, sin embargo debe ser obligatorio que las partes se sometan a la figura como tal de manera personal, asistidos por sus abogados o representantes y con el auxilio del funcionario conciliador.

Retomando nuevamente el tema, es claro que la conciliación difícilmente podría llevarse a cabo sin un tercero que intervenga en la aproximación de las partes para la solución de su conflicto, consideramos necesario insistir en que el funcionario conciliador debe contar con un amplio conocimiento en derecho del trabajo y un extenso ingenio que le permita incentivar y convencer a las partes de que un arreglo conciliatorio es la mejor solución a cualquier problema y en su caso, sea éste quien proponga los medios de solución, por lo cual el conciliador también debe ser una persona agradable, capaz de sobrellevar pláticas con cortesía, discreción, conocimiento, paciencia, escuchando a las partes y sobre todo debe manejar un lenguaje que le permita ser comprendido en cualquier circunstancia, es decir, debe comunicarse de manera clara y precisa, tanto con el trabajador, como con el patrón y en su caso con los representantes de ambas partes.

El conciliador haciendo uso de las pláticas conciliatorias debe tratar de dirimir las diferencias que existen entre las partes, mediante la proposición de formulas conciliatorias, acercando a los involucrados, haciéndoles ver

las causas por las que se origino el problema, sus diferencias y las posibles soluciones, para que con un arreglo amistoso plasmen su voluntad en un convenio que favorezca a ambos. De esta manera, el Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje estaría propiciando acuerdos, los cuales tendrían plena validez por la intervención directa de la autoridad correspondiente.

La conciliación a pesar de encontrarse intrínseca en la etapa conciliatoria dentro del procedimiento ordinario, no se lleva a cabo de manera obligatoria (de acuerdo a los lineamientos establecidos a lo largo del presente) y tampoco de acuerdo a la manera que establece la propia Ley, por lo que sin excepción alguna debe existir en cada una de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, personal con conocimiento y experiencia tanto en el Derecho Laboral como en lo relativo al acto mismo de la conciliación que intervenga en las pláticas conciliatorias que la misma Ley señala, dicho personal debe haber recibido cursos de capacitación específicos en la materia, y tener muy claro y consciente que su función es la de apoyar en la solución de los conflictos, sin ser autoritario o parcial, sino por el contrario, proponiendo opciones que faciliten el entendimiento de las partes en conflicto.

En ese orden de ideas, estamos seguros que además de formalizar de manera obligatoria las pláticas conciliatorias, paralelamente también se debe difundir por los medios masivos al público en general la realización de actividades en las que se promocióne, difundida e implante la cultura de la conciliación. De igual forma las autoridades laborales con el objetivo de ampliar dicha conciencia a los conocedores de nuestra materia y postulantes, no solo a trabajadores y patrones, deben organizar cursos, seminarios, conferencias y talleres sobre la conciliación con valor curricular, esto último a fin de que se vuelva atractiva la asistencia a

dichos cursos para todo aquel que tenga una íntima relación en la materia de Derecho del Trabajo.

Finalmente, estamos convencidos que las prácticas conciliatorias obligatorias desde luego dependen de la buena voluntad de las partes en el juicio, pero también creemos el éxito de las mismas en mucho depende del buen desempeño que lleve a cabo el funcionario conciliador.

En resumidas cuentas, las prácticas conciliatorias deben contener los siguientes elementos:

- Obligatorias sin excepción alguna;
- Claras;
- Neutrales;
- Ecuánimes;
- Sensiblemente humanas;
- Neutralizar ataques entre las partes;
- Propositivas a la solución de conflictos;
- Condescendientes con cada una de las partes;
- Establecer vínculos, para disminuir la hostilidad entre las partes;
- Medio de escape a sentimientos de frustración o enojo reprimidos;
- Llevarse a cabo en presencia de la parte actora y de la parte demanda, acompañados cada uno por sus abogados o representantes y asistidos todos ellos por el funcionario conciliador.

4.2. Participación de los apoderados en la etapa conciliatoria

En la actualidad nos percatamos que no obstante de haberse reformado con buena intención el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, tratando de subsanar las violaciones a garantías individuales que se perpetraban en las reformas hecha a la Ley en 1980, así como de disminuir en general la excesiva carga de trabajo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, e intentar solucionar conflictos de manera anticipada, desafortunadamente en la práctica sigue siendo inoperante.

El artículo en comento, específicamente en su fracción I, establece lo siguiente:

ARTICULO 876.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

II. ...

En la Ley Federal del Trabajo, reformada en 1980 el mismo artículo señalaba lo siguiente:

ARTICULO 876.

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

II. ...

Resulta evidente que uno de los objetivos de la última reforma realizada a la Ley Federal del Trabajo era; devolver a las partes involucradas en el juicio, sus garantías individuales; en especial la garantía de igualdad y la de seguridad jurídica, pues la Ley laboral reformada en el año de 1980 se contradecía al manifestar en su artículo 692 que las partes podían comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado y al mismo tiempo imponía a las partes el comparecer personalmente en la etapa conciliatoria sin abogados, asesores o apoderados. Tal era el absurdo que en la práctica esta imposición nunca era acatada por las partes, pues desde las primeras comparecencias tanto el actor como el demandado siempre se apersonaban en el juicio a través de apoderados o representantes.

Sobre el particular es necesario destacar la incongruencia de la Ley, toda vez que los patronos constituidos en personas morales de ninguna manera podrían comparecer personalmente por obvias razones ya que se trata de entes jurídicos, por lo que necesariamente debían comparecer a través de algún representante o apoderado, en esa inteligencia al mismo tiempo se colocaba en desventaja al trabajador quien tenía la obligación por imposición de la Ley el comparecer personalmente y sin asistencia.

Al respecto, como se comentó en el capítulo anterior, quizá esta disposición tuvo su razón de ser en lograr primeramente que la conciliación entendida propiamente como verbo fructificara, para después poder continuar en la misma tesitura en la etapa conciliatoria, pensando tal vez que la presencia física de las partes ante la Junta, sin abogados o representantes, facilitaría la

solución del juicio, así; encontrándose de acuerdo en la manera de solucionar el conflicto, formalizarían el acto dentro del procedimiento precisamente en la etapa conciliatoria.

Con esto, se dejó de lado lo que en realidad muchas veces sucede en la práctica, pues desafortunadamente en la mayoría de las conciliaciones las pretensiones de trabajadores y patrones resultan ser apreciaciones claramente subjetivas y sin fundamento legal, es decir; el trabajador exige el pago de cantidades muy elevadas por el simple hecho de creer que tal cantidad es la que le corresponde y por su parte el patrón generalmente adquiere la postura de no pagar cantidad alguna, por diversas razones, desde luego ninguna de ellas conforme a derecho. En consecuencia, esta situación desde luego también entorpecería cualquier tipo de arreglo que pudiera llevarse a cabo, ya que no obstante de que la Junta pudiera llegar a intervenir como autoridad y al mismo tiempo como ente conciliador, el exceso en la carga de trabajo y la falta de personal dedicado exclusivamente a llevar pláticas conciliatorias entre las partes, era impedimento suficiente para que se proporcionara la asesoría y el esmero necesario para poder conciliar las diferencias y concluir con los juicios.

En razón de lo anterior, resulta ser muy puntual la reforma que al respecto tuvo la Ley Federal del Trabajo, pues al contemplar la asistencia de abogados, asesores o apoderados en la etapa conciliatoria para ambas partes, en primer término; se concedió el pleno goce de garantías individuales a los involucrados, en segundo término; tiene congruencia la representación de las partes y su comparecencia en el procedimiento ordinario y por último; se abre de una manera más amplia la posibilidad de solucionar las diferencias que generaron el juicio.

Sin embargo, la última reforma hecha a la Ley laboral omitió contemplar alguna manera de que los abogados, asesores o apoderados de las partes

comparecieran forzosamente en la etapa conciliatoria, pues no existe alguna consecuencia grave por su incomparecencia. En consecuencia, al no existir algún apercibimiento o medida de apremio para el caso de que las partes y sus apoderados, asesores o abogados no comparezcan en la etapa de conciliación o habiendo comparecido tiene una mala conducta procesal, los involucrados directamente en el juicio siguen sin comparecer y sin hacer uso de la conciliación y la implementación de funcionarios conciliadores en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y toda la reforma que al respecto se llevó a cabo de nada sirve.

Es claro que la asistencia de las partes de manera personal resulta muy importante para la solución de cualquier juicio y de la misma forma es muy necesario que su comparecencia sea asistida no solo por la Junta, pues se necesita también que trabajadores y patronos reciban la asesoría y defensa necesaria de alguien especializado en la materia, quien tiene a cargo la responsabilidad en todo momento de los intereses de su cliente. Por lo tanto es indispensable que se obligue a los apoderados de las partes a comparecer en la etapa conciliatoria, ya que en la práctica y por cobijo de la propia Ley esta incomparecencia no tiene mayor efecto y el único “apercibimiento” por llamarlo de algún modo que existe, es que se les tendrá por inconformes con todo arreglo, lo cual también es una incongruencia y una falsedad, pues el mencionado arreglo puede celebrarse en cualquier momento materializándolo a través de un convenio.

El tener a las partes por inconformes de un arreglo el cual posiblemente no se ha intentado, puede deberse a los propios apoderados, pues al día de hoy no existe en la práctica un antecedente en el procedimiento laboral con el cual se acredite que se intentó procurarlo y mucho menos existe un apercibimiento que obligue a los apoderados a comparecer en la etapa conciliatoria, lo cual si bien es cierto no es garantía de que su

comparecencia pueda solucionar algún juicio, si deja abierta la posibilidad de que eso suceda.

Día a día en el desahogo de las audiencias ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje muchos de los abogados postulantes no comparecen a la etapa conciliatoria porque saben que no existe mayor problema en su incomparecencia y que en caso de llegar a un arreglo, este puede suceder en cualquier etapa del procedimiento y no necesariamente en la etapa conciliatoria, sin embargo, debemos contemplar que si desde un inicio se llevaran a cabo los acercamientos necesarios para solucionar un conflicto, se alcanzarían los objetivos que persigue la conciliación y los principios procesales laborales sin necesidad de mal gastar el tiempo en juicios que desde un inicio tuvieron solución.

La obligatoriedad a que nos referimos primordialmente va encaminada a que las partes en un conflicto laboral, deben estar asistidas por sus apoderados o representantes legales desde la etapa conciliatoria, ya que estas son las personas que cuentan con los conocimientos necesarios en el ámbito del Derecho del Trabajo, lo que favorecería en gran medida el camino para encontrar una solución equitativa y favorable para los intereses de sus representados.

A nuestro juicio, resulta claro el hecho de que la incomparecencia de los representantes en la etapa conciliatoria es perjudicial a la conciliación, debido a que como se puede afirmar; en algunas ocasiones las partes pudieran o no conocer sus derechos y por lo tanto lo que exactamente les corresponde, en algunas otras ocasiones el trámite del juicio y su solución se puede ver truncado en razón de que la mayoría de los conflictos surgen de diferencias y de sentimientos de venganza o de rencor entre trabajadores y patrones, lo cual desde luego afectaría su solución. Sin embargo; ninguna de las causas antes referidas trascienden a los

postulantes, pues ellos conocen de los deberes y obligaciones que tanto el actor como el patrón tiene recíprocamente y por otra parte el ánimo tenso que pudiera existir entre ambos es subjetivo, por lo que el abogado postulante de ninguna manera se ve afectado por el ambiente tenso que pudiera llegar a existir entre las partes. Es ahí donde la comparecencia de los apoderados adquiere su relevancia ya que ajenos a cualquier situación que haya existido entre el actor y el demandado, solo deben desempeñar su labor con ética y apegados a lo establecido en la Ley para intentar solucionar el conflicto entre las partes.

Por lo anterior, reiteramos que la comparecencia de los apoderados a la etapa conciliatoria debe ser obligatoria, con tal propuesta, se pretende que las partes logren de manera sencilla, equitativa y rápida una solución al conflicto, lo cual favorece a la parte actora, a la parte demandada y en su conjunto beneficia también a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar la carga de trabajo que todos los días combaten.

Debemos tomar en cuenta, que actualmente los conflictos laborales han ido en aumento, debido a los problemas socio- económicos que se presentan en el país, por lo que la conciliación hace más ligera y disminuye notablemente la cantidad de juicios que existen en las Juntas.

Desde esta óptica, resulta indispensable la participación de los apoderados, representantes legales o asesores en la primer etapa del procedimiento laboral.

4.3 Propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 873

El artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo establece la manera y los términos en que deberá proceder la Junta del conocimiento una vez que haya recibido el escrito inicial de demanda de cualquier trabajador, de manera intrínseca procura que la impartición de justicia sea pronta y expedita.

En ese orden de ideas y atentos a que es un deber del Estado la creación de normas justas que logren la sana y pacífica convivencia de la población que lo forma, ó sea de sus gobernados, se crearon instituciones y organismos con la misión de satisfacer las necesidades de la sociedad en general tales como las Procuradurías de la Defensa del Trabajo Federal y Local, quienes tienen por objeto brindar asesoría y representación en cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo a toda aquella persona que la requiera y necesite de manera gratuita.

Dichos organismos administrativos se encuentran facultados entre otras, para interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato; así como para proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas que tendrán pleno valor probatorio. En otras palabras, es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo el primer medio formal por el cual se intenta el primer acercamiento entre trabajadores y patrones para la solución de cualquier conflicto laboral y que en el caso de fracasar continuarán ante la Junta Local o Federal según la competencia por materia del patrón interponiendo la demanda correspondiente representando al trabajador.

Así, una vez presentado el escrito inicial de demanda ante la Junta Local o Federal de Conciliación Arbitraje, esta deberá proceder conforme a lo

establecido en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

Artículo 873.

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

De la lectura del numeral antes transcrito se desprende que dentro del término de veinticuatro horas contadas a partir del momento en que la Junta reciba el escrito de demanda debe dictarse el acuerdo admisorio de la misma señalando el día y la hora en que se desahogará la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; en un término no mayor a quince días. Desafortunadamente, esto ha quedado en letra muerta, pues al día de hoy

no existe ninguna Junta que lleve a cabo este procedimiento y mucho menos respetando los términos establecidos en el numeral transcrito, pues una vez presentada la demanda por medio de la oficialía de partes común, su radicación ante la Junta correspondiente siempre tarda por lo menos una semana, debido al alto número de demandas que se ingresan todos los días ante las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como al poco personal con el que cuentan para cumplir con sus funciones.

Es por todos conocido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que diversas autoridades y organismos no cuentan con las herramientas de trabajo ni con el material humano para llevar al pie de la letra lo que señala la Ley y si a estos inconvenientes agregamos que un alto porcentaje de empleados públicos al servicio de la autoridad laboral no se encuentran debidamente capacitados para realizar sus funciones y otro tanto realizan sus labores con desgano y sin compromiso alguno, el rezago de juicios en trámite es exageradamente alto y los principales objetivos del Derecho del Trabajo, sus principios procesales y la aplicación de justicia pronta y expedita queda irremediablemente rezagada y contemplada solo en las leyes, códigos y libros de forma doctrinal.

Continuando con la crítica al artículo 873 de la Ley laboral y en relación al término que señala que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, debería desahogarse dentro de los quince días siguientes contados a partir de la fecha en que se reciba el escrito de demanda, resulta también solo un precepto utópico, ya que por las mismas razones expuestas en líneas anteriores se dificulta cumplir con este plazo, y en la práctica las audiencias de ley son fijadas comúnmente en plazos de dos o tres meses, lo cual retrasa en gran medida el procedimiento.

Finalmente, el artículo 873 señala que la Junta deberá notificar de manera personal al actor cuando note irregularidades o defectos en el escrito de

demanda presentado por el trabajador o sus beneficiarios, haciendo notar en su acuerdo los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de término de tres días, sin embargo no existe apercibimiento alguno para el caso de que omitiera desahogar tal prevención, esta laguna legal afecta al procedimiento y a las partes en el juicio pues no obstante de que el acuerdo admisorio en la mayoría de las ocasiones previene al actor sobre los errores u omisiones que contiene su escrito de demanda, las mismas no se le notifican previo a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y aún notificado de las mismas es precisamente en la fecha señalada como el día para desahogar la audiencia de Ley en la cual el trabajador precisa sus errores u omisiones y por lo tanto la Junta forzosamente tiene que señalar nuevamente día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones con el fin de que la parte demandada se encuentre en posibilidad de contestar la demanda y sus precisiones; en consecuencia, el desahogo de la audiencia bifásica se vuelve a señalar dos o tres meses después.

Si sumamos todo el tiempo que se pierde en el trámite del procedimiento laboral para el inicio del juicio, el planteamiento de la litis, desahogo de pruebas y su solución, estamos hablando en el mejor de los casos de por lo menos un año y medio, lo cual claramente no cumple con los principios procesales del Derecho Laboral en perjuicio de los intereses del trabajador y del patrón.

Desde nuestro punto de vista y con la finalidad de evitar los inconvenientes a los cuales muy probablemente se tendrá que enfrentar todo aquel que se encuentre involucrado en un conflicto laboral, desde el inicio, durante el trámite y hasta solución de los juicios laborales proponemos una reforma al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, esa reforma la consideramos útil y necesaria para fines prácticos del Derecho Laboral y en razón de que urgen cambios que en realidad desahoguen la carga de trabajo ante las Juntas y le

permitan a la materia volver a repuntar como lo hizo al inicio de su creación en nuestro país de una forma actualizada, eficiente y de acuerdo a los requerimientos del mundo moderno.

Teniendo en consideración que el Derecho del Trabajo es un derecho social y que tiene como prioridad la de mantener en armonía de manera equitativa las relaciones obrero patronales y en caso de existir cualquier controversia, dar solución pronta y efectiva a los conflictos laborales que se pudieran suscitar, es por lo cual proponemos la creación de una audiencia previa de aproximación entre las partes previa al desahogo de la audiencia de Ley.

Esta audiencia tendría el carácter de obligatoria y sería muy similar a un medio preparatorio a juicio, es decir; se tramitaría bajo las normas de un paraprocesal.

Su creación tendría como fundamento, dos razones principalmente: Una; la necesidad de acreditar fehacientemente ante las Juntas de conciliación y arbitraje que las partes en el juicio han intentado solucionar sus conflictos laborales dentro de un marco de armonía a través de acuerdos de voluntades y sin coacción de ningún tipo, y la segunda razón sería con el propósito de aligerar la carga de trabajo que día con día enfrentan las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

Insistimos en que muchas de las demandas que existen radicadas ante las Juntas, son juicios que entorpecen el desahogo de otros procesos que realmente necesitan el desarrollo del procedimiento laboral para lograr dirimir la controversia en ellos planteada.

Sabemos que algunos juicios son ficticios y solo se hacen valer como una mala manera de salvaguardar los bienes de algún deudor en peligro de embargo, por ejemplo.

Otros juicios, son promovidos por vivales que imputan el carácter de patrón a personas físicas o morales que no nunca lo han sido, e intentan sacar ventaja de la ignorancia que la gente tiene cuando desconoce la gravedad de una demanda laboral.

Algunos otros juicios fueron interpuestos de una manera correcta, pero la poca atención de los trabajadores y la falta de seriedad de los abogados, permiten en muchas ocasiones que el juicio quede en el olvido hasta que la autoridad, previo a muchas audiencias señalando una y otra vez nuevo día y hora, acuerda su archivo definitivo por caducidad.

Muchos otros juicios son simples malentendidos que pueden ser resueltos una vez que las partes platican y expresan sus inquietudes.

Así, podríamos continuar con una variedad de supuestos en los cuales quizá la demanda radicada ante alguna Junta de Conciliación y Arbitraje solo entorpece el procedimiento de juicios que se están desahogando por no tener más remedio que su solución a través de un laudo.

Por las razones expuestas, entre otras y toda vez que la audiencia previa de aproximación entre las partes se llevaría a cabo fuera del procedimiento ordinario laboral, estamos convencidos de que se contribuiría a la buena conciliación, así como a la disminución de la carga exagerada de expedientes que tramitan y sobrellevan las Juntas.

Con nuestra propuesta resulta ineludible la reforma en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho numeral establece el procedimiento a seguir una vez que se ha presentado la demanda ante la Autoridad laboral y el fundamento legal de la audiencia bifásica, por lo tanto, la existencia de la audiencia previa de aproximación entre las partes, como su nombre lo indica

tendría que ser forzosamente previa a la audiencia de Ley y en consecuencia debe ser contemplada en el citado numeral.

Dicha reforma comenzaría por modificar reformando el artículo 873 de la Ley laboral, el cual a la letra establece lo siguiente:

Artículo 873.

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.

En razón de nuestra propuesta y con la finalidad de propiciar que las partes realmente hagan un esfuerzo por solucionar sus diferencias y los problemas

que dieron lugar a un conflicto laboral, el artículo en estudio debe reformarse para quedar de la siguiente manera:

Artículo 873.

La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictara acuerdo, en el que señalara día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificara personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.

Así mismo, al momento de notificar y emplazar a las partes se les deberá entregar un citatorio para que cinco días antes de la fecha que sea señalada para el desahogo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones; acudan ante el local de esta H. Junta de Conciliación y Arbitraje, y con auxilio del funcionario conciliador adscrito a esta Autoridad, sea celebrada la audiencia de aproximación entre las partes, en la cual deberán celebrar pláticas conciliatorias minuciosamente circunstanciadas y en su caso podrán dar por terminada la demanda promovida, previa celebración del convenio respectivo. Para el caso de no llegar a una solución, se continuará con el procedimiento laboral, apercibiéndoles que en caso de no comparecer a la audiencia antes mencionada, su conducta procesal será trascendental en el procedimiento y se les hará efectivo el

apercibimiento establecido en el artículo 731 fracción I, de la ley Federal del Trabajo en vigor, a criterio de la misma Junta.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane en el desahogo de la audiencia de aproximación entre las partes.

La audiencia que proponemos básicamente consistiría en la comparecencia de las partes acompañadas de su apoderado legal ante la Junta a efecto de celebrar pláticas conciliatorias con la intervención de un funcionario Conciliador, pero sin entrar al procedimiento ordinario laboral. Desde luego nuestra audiencia tendría que llevarse a cabo con todas y cada una las formalidades establecidas en el proceso por cuanto hace al emplazamiento de los demandados y a la notificación de los actores, aunque esta parte en realidad si formaría parte del procedimiento ordinario pues se aprovecharían las diligencias de notificación y emplazamiento para hacer del conocimiento de las partes las fechas tanto de la audiencia previa de aproximación entre las partes, como la fecha de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones.

En síntesis, el objetivo sería facilitar el desahogo del procedimiento evitando el desgaste de las partes y de la misma Junta, propiciando al mismo tiempo la conciliación entre actores y demandados, y que con ello que se resuelvan con mayor probidad los casos que se expongan ante ellos, donde todo arreglo que se alcance sería elevado a la categoría de laudo y cosa juzgada, sin reservarse ninguna acción o derecho que ejercitar uno en contra del otro, celebrando el convenio correspondiente y teniendo como consecuencia el

decremento de los juicios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las actuaciones hechas en esta audiencia tendrían que realizarse a detalle, estableciendo minuciosamente lo sucedido momento a momento, desde la comparecencia de quienes así lo hicieron y la manera mediante la cual acreditaron su personalidad, hasta los acuerdos o discrepancias existentes y en caso de existir, el desahogo de los requerimientos formulados por la Junta del conocimiento por cuanto hace a los errores u omisiones que pudiera llegar a tener el escrito de demanda, esto último con la finalidad de no posponer a una nueva fecha el desahogo de la audiencia de Ley y retrasar el procedimiento.

Dichas actuaciones podrían incluso, ser utilizadas como medio de prueba a través de las cuales se acreditaría el intento de conciliación en la etapa conciliatoria y el debido desahogo de la misma.

Por otra parte, las actuaciones hechas en la audiencia de aproximación podrían también relacionarse y ser ofrecidas como medio de prueba respecto de la conducta procesal de las partes durante el desarrollo del procedimiento, por ejemplo; podría presumirse que un ofrecimiento de trabajo fue realizado de mala fe, cuando de las actuaciones que integran el desahogo de la audiencia de aproximación entre las partes se desprende que la parte demandada no compareció al desahogo de dicha audiencia o en caso de haber comparecido se negó a formular alguna propuesta de arreglo. Tratándose de la parte actora, las Juntas podrían, por ejemplo; tener al actor por perdido su derecho a subsanar los errores u omisiones señalados en el acuerdo admisorio de la demanda, sin la posibilidad de subsanarlos o introducirlos a la litis en la etapa de demanda y excepciones.

Con la reforma que se propone, las partes estarían obligadas a; poner el suficiente interés jurídico a la figura de la conciliación, a intentar al menos solucionar sus conflictos, a evitar dilaciones en el procedimiento, a no menos preciar la etapa conciliatoria y también a conducirse con responsabilidad.

Sin lugar a dudas, reformando el artículo 873 de la Ley Laboral se puede hacer conciencia del impacto que tiene la conciliación como una de las maneras más efectivas de solucionar los conflictos laborales.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** La figura jurídica de la Conciliación, a pesar de ser muy importante y tener una gran trascendencia, carece de un estudio profundo y no ha sido contemplada con la importancia que lo amerita en la legislación y en la doctrina.
- SEGUNDA.** La Conciliación en México es contemplada tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal del Trabajo y no obstante que pudiera utilizarse como una práctica común que evitaría tramitar juicios inútiles, en realidad eso no sucede, basta analizar la sobrecarga de asuntos existentes, teniendo como consecuencia una saturación en la carga de trabajo del personal de las Juntas, lo que origina una deficiente justicia laboral.
- TERCERA.** La función conciliadora es la forma más relevante para preservar y conservar la armonía en las relaciones obrero- patronales, en la inteligencia de que la conciliación se limita a aproximar a las partes y nunca impone. Su finalidad es que se realice una consideración recíproca de pretensiones.
- CUARTA.** El objeto de la conciliación tiene como fin primordial; solucionar el conflicto, evitar el desahogo y trámite del proceso o concluir el ya iniciado, esquivar gastos innecesarios así como las molestias que trae consigo todo juicio y garantizar la economía procesal.
- QUINTA.** El objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y no el determinar quién tiene la razón o quien carece de ella. Busca satisfacer en lo posible la pretensión de los litigantes ajustándose dentro de lo posible a las necesidades de cada uno.

- SEXTA.** Las autoridades laborales bajo el amparo de las recientes reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, deben imponer a los contendientes la obligación de llevar a cabo pláticas conciliatorias.
- SÉPTIMA.** La Conciliación debe ser utilizada de forma asidua, pues de ser así existe una gran posibilidad de resolver los conflictos laborales incluso antes de llegar a la promoción de la demanda y desahogo del procedimiento.
- OCTAVA.** Es importante concientizar a los patronos, empleados, asesores y autoridades en general que la conciliación es la solución más práctica y eficaz en la solución de los conflictos de trabajo.
- NOVENA.** Es importante que todas y cada una de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel nacional cuenten con un Funcionario Conciliador, quién auxiliará a las partes en la solución de conflictos haciéndoles saber los beneficios que les ofrece el procedimiento conciliatorio.
- DÉCIMA.** Para evitar que el Funcionario Conciliador sea parcial en el desempeño de sus labores con alguna de las partes, es conveniente que su designación se vaya alternando en los juicios encomendados y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- DÉCIMO PRIMERA.** El Funcionario Conciliador debe asegurar a las partes que las soluciones propuestas resultan ser para ambos; equitativas, justas y sobre todo apegadas a derecho.

FUENTES CONSULTADAS

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio y otros. Compendio de Derecho del Trabajo. Tirant lo Blanch, España. 1999.

ALCALÁ ZAMORA y Castillo Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. Tercera edición. UNAM. 1991.

ALCALÁ ZAMORA y Castillo Niceto. Estudios de Teoría e Historia del Proceso. Volumen III. Editorial Jurídica Universitaria. 2001.

AZAR MONSUR, Cecilia. Mediación y Conciliación en México, Dos Vías Alternativas de Solución de Conflictos a Considerar. Ed. Porrúa. México. 1999.

BASES TÉCNICO METODOLÓGICAS PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN LA CARRERA DE DERECHO. UNAM-FES ARAGÓN. México. 2006.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo I. Trad. Alcalá Zamora y Santiago Senties. UTEHA. Argentina. 1944.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición, Trillas, México, 1994.

CHIOVENDA, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil I. Editorial Pedagógica Iberoamericana. México. 1995.

CLIEMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo y Otras Leyes Laborales. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge. México. 1970.

CORREAS VÁZQUEZ, Florencia. La Conciliación Jurídica Laboral en Puebla-México. Crítica Jurídica. México. 2003.

COUTURE, Eduardo J. Estudios de Derecho Procesal Civil. Volumen I. Argentina. 1948.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera edición. Editorial de Palma. Argentina. 1993.

DÁVALOS MORALES, José. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.

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

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa, México. 1997.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Porrúa. México. 1976.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1974.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General del Proceso. Tomo II. Editorial Universidad. Argentina. 1985.

FAIREN GUILLEN, Víctor. Figuras Extraprocesales de Arreglo de Conflictos, “la conciliación, la mediación y el ombudsman” justicia y sociedad. UNAM. México. 1994.

FALCONI PICARDO, Marco. La Conciliación Extrajudicial en el Perú: ilusión Realidad. Adrus. 2005.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Primer Curso. Novena edición. Porrúa. México. 1989.

GARCÍA ABELLAN, Juan. Derecho de los conflictos colectivos de trabajo. Madrid. 1969.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Vigésimo novena edición. Porrúa. México. 1978.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima edición. UNAM. México. 1987.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México. 1979.

HINOJAL LÓPEZ, Silvia. Apuntes “Mediación como proceso de gestión de conflictos familiares y de interculturalidad”. Universidad Complutense de Madrid. 2002.

HOROWITZ, Sara. Mediación. Una respuesta interdisciplinaria. Primera edición. Editorial Eudea. Argentina. 1997.

KURCKZYN VILLALOBOS, Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa. México. 1999.

LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES, tomo II.

LEON PORTILLA, Miguel. México: Su Evolución Cultural. Porrúa. México.

MARQUEZ ROMERO, Raúl. Criterios Editoriales del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Enciclopedia Jurídica Mexicana. UNAM. México. 2003.

MURGAS TORRAZZA, Rolando. El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas de trabajo. Argentina. 2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. OIT, Suiza. 1974.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. Guía practica. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Suiza, 1974.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. OIT, Suiza. 1981.

OVALLE FABELA, José. Derecho Procesal Civil. Segunda Edición. Editorial Harla. México 1991.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Sexta edición. Albatros. Argentina. 1972.

PASCO COSMOPOLIS, Mario. Soluciones de los conflictos colectivos de trabajo. La Conciliación y el Arbitraje. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. 1983.

REMOLINA ROÑEQUI, Felipe. Evolución de las Instituciones del Trabajo en México. México. 1976.

ROCCO, Ugo. Derecho Procesal Civil. Trad. Felipe de Jesús Tena. Editorial Porrúa. México. 1939.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano. Tomo I. Sexta edición. Porrúa. México. 1990.

ROOS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. editado, por el propio autor. México. 1978.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera edición. México. 1982.

SOTO, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Décimo segunda edición. Editorial Esfinge. México. 1980.

STAFFORNI, Eduardo. Derecho Procesal del Trabajo. Omeba editores-libreros. Argentina. 1946.

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

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

VARGAS MENCHACA, José Manuel. Manual para la Elaboración de Tesis Profesionales. Reglas y Consejos Prácticos para Preparar Trabajos de Investigación Documental. Primera Edición. UNAM. México. 1993.

LEGISLACION APLICABLE

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Mexicano esta es tu Constitución. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Decimo Primer Edición. Editorial Porrúa. México. 1997.

Ley Federal del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios. Comentada por Carlos de Buen Unna. Cuarta Edición. Editorial Themis. México. 1998.

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

ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

CABANELAS TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. HELIASTA. 1960.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1985.

DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho, Décimo novena edición, Porrúa, México, 1993.

DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho, Vigésimo Segunda edición, Porrúa, México, 1996.

ESCRICHE, Joaquín. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Segunda edición. Editora Norbaja California. México. 1974.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa. México. 1990.

Diccionario de la Lengua Española. Tomo II. Segunda Edición. Espasa Calpe. 1984.

Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 2005.

Enciclopedia Jurídica. OMEBA. Tomo XXII. Editorial Bibliográfica. Argentina. 1966.

Enciclopedia Jurídica. ESPASA. México. 1982.

OTRAS FUENTES.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del Trabajo. UNAM. 2000. (En línea). Disponible: www.bibliojuridica.com 15 de octubre de 2014. 14:53 horas.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (En línea). Disponible. www.diputados.gob.mx 29 de octubre de 2014. 19:45 horas.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. (En línea). Disponible. www.scjn.gob.mx 17 de noviembre de 2014. 23:55 horas.

REGLAMENTO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. (En línea). Disponible. www.stps.gob.mx 03 de enero de 2015. 20:17 horas.

(En línea). Disponible. www.sinonimos.org 2014-2015.