

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO.

FACULTAD DE DERECHO

LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

HUGO RIVERA GARCIA

DIRIGIDA POR: LIC. JORGE GARCIA RAMIREZ

QUERETARO, QRO. 1997

No. Adq. H55 900

No. Titulo _____

Clas. D348.63

R621c

BIBLIOTECA CENTRAL

CONTENIDO

INTRODUCCION

1

CAPITULO I CONFLICTOS DE TRABAJO

1.1	LA DEFINICION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	6
1.2	CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	11
	1.2.1 CLASIFICACION DOCTRINARIA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	11
	1.2.2 CLASIFICACION LEGAL DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	17
1.3	LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	19

CAPITULO II LA CONCILIACION

2.1	IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION.	23
2.2	CONCEPTO DE LA CONCILIACION	25
2.3	LA CONCILIACION Y EL CONTRATO DE TRANSACCION.	31
	2.3.1. DEFINICION DE TRANSACCION.	31
	2.3.2. ELEMENTOS DE LA TRANSACCION.	33
	2.3.3. EFECTOS DE LA TRANSACCION.	34
	2.3.4. NULIDAD Y TERMINACION DE LA TRANSACCION.	34
	2.3.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LA TRANSACCION CON LA CONCILIACION.	35
2.4	PARTES QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACION.	36

CAPITULO III CLASES DE CONCILIACION Y SUS EFECTOS.

3.1	CLASES O TIPOS DE CONCILIACION.	45
3.2	CARACTER DE LA CONCILIACION POTESTATIVA O IMPERATIVA.	50

3.3	EFFECTOS QUE PRODUCE LA CONCILIACION.	55
-----	---------------------------------------	----

CAPITULO IV LA CONCILIACION COMO UNA FORMULA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

4.1	LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	61
4.2	LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU FUNCION.	66
4.3	LA CONCILIACION COMO SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.	70
4.3.1	CONDICIONES BASICAS PARA UNA AUTENTICA CONCILIACION.	70
4.3.2	AMBIENTE QUE DEBE EXISTIR ALREDEDOR DE LA CONCILIACION.	76
4.3.3.	METODO DE LA CONCILIACION.	77
4.3.4	ACUERDO AL QUE SE LLEGA POR LA CONCILIACION.	82

CAPITULO V	CRITERIOS QUE EXISTEN DE TESIS AISLADAS Y JURISPRUDENCIA EN RELACION A LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL.	84
------------	--	----

CONCLUSIONES.	101
---------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.	108
---------------	-----

INTRODUCCION

Muchas son las razones que revisten de importancia a la *conciliación*, no sólo en el ámbito laboral, sino también en los diversos campos de la disciplina jurídica, ya que, al ponernos a observar cualquier campo del Derecho, nos encontramos con el hecho de que se puede dar de una u otra forma la *conciliación*; incluso puede hablarse de ésta tanto en el ámbito nacional, como en el internacional.

En el ámbito nacional, basta mencionar como ejemplo a la *conciliación* que se da en el Derecho Laboral de nuestro país. Es decir, en México a nivel nacional se da ésta figura en el campo laboralista, ya que la Ley Laboral va a aplicarse y a regir a todo nuestro país. En otras ramas del Derecho también se da dicha figura, en razón de que es una forma rápida y sencilla de resolver alguna controversia, originando la economía procesal. Por lo anterior, la *conciliación* es una solución que se busca constantemente en nuestro Derecho en general, siendo elemental en el campo laboralista.

Tratando un poco en lo referente al ámbito internacional, en estos tiempos con la integración de las economías en las diversas regiones del mundo, se prevén un aumento de la competencia en los mercados, tanto por causa en las importaciones como por el establecimiento de plantas productivas o agencias comerciales de empresa, las tendencias a la concentración, la especialización y la diferenciación de productos, acentuarán las presiones que promueven la movilidad de mano de obra.

México se ha unido a una economía integrada de libre mercado buscando nuevas posibilidades de desarrollo. Esto sin lugar a dudas traerá consigo por la libre circulación, un aumento en los conflictos de trabajo, debido a la búsqueda de oportunidades para encontrar mejores condiciones de vida y bienestar. Por lo tanto es necesaria la solución pacífica de las controversias en economías de libre mercado. Las relaciones de trabajo deberán de orientarse

hacia principios generales y universales, buscando defender y hacer prevalecer el Derecho, de ahí que como vuelvo a repetir, sea necesario una solución pronta y expedita.

Para recalcar un poco lo manifestado en párrafos anteriores la *conciliación* entra en una de las formas de solución pacífica de las controversias o conflictos que se dan en materia laboral, los cuales se pueden dar en forma individual o colectiva, esto independientemente de la naturaleza de los citados conflictos. Además cabe resaltar que la *conciliación* va a ser la columna vertebral del Derecho Laboral, ya que este último básicamente se apoya en ésta forma de solución de las mencionadas controversias, e inclusive dicha figura se puede dar en cualquier parte de el proceso laboral, esto, independientemente de que la *conciliación* es lo primero que va a buscar la autoridad conciliatoria, lo anterior para efecto de poder evitar un proceso y lograr la impartición de justicia lo más rápido posible.

La *conciliación* va a traer consigo: los beneficios que se desprenden en favor de ciertos principios del derecho como son los de economía y celeridad procesal, los de pronta y expedita impartición de justicia, etc.

Así mismo, va a producir efectos positivos sobre los campos político, social y económico entre otros, ya que en la misma se busca el beneficio de la mayoría de dichos campos.

Todos estos puntos mencionados en los párrafos anteriores serán analizados a lo largo del capitulado expuesto en la presente Tesis, con el fin de aportar alguna idea en base a la investigación del tema, sin más intención que dejar constancia de los elementos, características, sistemas y beneficios que de una u otra forma rodean a la *conciliación*, así como de la importancia y trascendencia de la misma en nuestro Derecho Laboral.

Para poder presentar el tema en cuestión, es necesario adoptar un orden cronológico sobre los temas en torno a la *conciliación*, que lleva como punto de partida el de analizar a los conflictos de trabajo a través de los cuales se

puede observar uno de los campos en los que se da la *conciliación*, ya que como lo mencione en líneas anteriores también puede darse en otros campos del Derecho, lo anterior como fundamento para el capitulado subsiguiente en el que trataremos a las características de la *conciliación* y el concepto de la misma.

Considerando este criterio, la presente Tesis me he permitido estructurarla de la siguiente forma:

En primer lugar trataremos lo referente a la exposición de lo que son los conflictos de trabajo, su naturaleza, la definición que se da a estos y la clasificación de los mismos.

También se hará una exposición en lo relativo al concepto y características de lo que es la *conciliación*, es decir la etimología de la palabra *conciliación*, sus diversas definiciones expuestas por autores reconocidos en la materia, adicionando la que en particular estaré sustentando.

No podemos dejar fuera de la presente Tesis, lo relativo a lo que es el Contrato de Transacción en materia civil y sus semejanzas con la *conciliación en materia laboral*.

Además se presenta un breve, pero importante análisis de los elementos de la *conciliación*, concluyendo con las características de la misma.

Dentro de la presente Tesis, se alude a los sistemas de *conciliación* y su funcionamiento, es decir, mencionare cuales son los sistemas que existen y la forma en que funcionan los mismos.

Una vez analizado lo anterior se podrá tratar entonces a la *conciliación* como una formula para solucionar los conflictos de trabajo. Pudiendo ver en dicho análisis a las autoridades del trabajo y su función

conciliadora, además los sistemas que existen para poder solucionar los conflictos de trabajo.

No se puede dejar fuera en la presente Tesis, lo relativo a los criterios de tesis asiladas y jurisprudencia, que nos da nuestro máximo Tribunal, como lo es la Suprema Corte de Justicia de la Nación en torno a la *conciliación en materia laboral*. Ya que es de suma importancia y trascendencia observar los puntos de vista en los cuales se basan los señores Ministros de la Corte para hablar del tema en cuestión, lo anterior en razón de que sus criterios forman parte de nuestro ámbito jurídico, de nuestra legislación.

Tales exposiciones van a dar la pauta para finalmente, formular el capítulo de conclusiones, en donde expondré algunas ideas que, a mi parecer darían más relevancia a la *conciliación*.

Resta ahora exponer lo referente a las razones que me motivaron a la selección del tema y que a mi parecer lo justifican:

En el orden social, la *conciliación* es interesante en base a que, constituye una institución para preservar la seguridad del ingreso en el núcleo familiar captado de las fuentes de trabajo, el cual se ve afectado cuando se afecta la relación obrero-patronal.

Por lo que se refiere al aspecto económico, hay que observar y resaltar, el hecho de que dicha desavenencia entre trabajadores y patronos, puede conducir a presiones sobre las empresas, desencadenando una caída en los salarios y un alza en los precios, hecho que es evidente indicador de la llamada inflación, observando todo el daño que esto implica.

A nivel jurídico el tema es interesante por su trascendencia sobre los principios generales de derecho, ya que la *conciliación* trae consigo celeridad y economía procesal, permitiendo cumplir con la reducción de costos y gastos para las partes que intervienen en una controversia susceptible de resolverse mediante

la *conciliación*. Y además por que esta va a ser la columna vertebral en el proceso laboral, dado que es el básicamente el punto de partida del mencionado proceso, incluso es aplicable tanto en conflictos individuales como en los conflictos colectivos.

A partir de estos puntos, considero necesario exaltar la figura del conciliador, dándole la importancia que requiere dentro de nuestra legislación mexicana, otorgándole la calidad de funcionario e invistiéndolo de la autoridad necesaria para hacer guardar el orden, cumpliendo sus funciones a través de las medidas de apremio que para el caso estableciera la ley. Lo anterior en razón de que muchas ocasiones en la realidad no se lleva a cabo ni se le da la importancia adecuada a la *conciliación*.

CAPITULO I.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1.1. LA DEFINICIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Para poder tratar el tema referente a la *conciliación*, necesariamente tenemos que hablar del campo en el que se aplica por lo general esta figura, de ahí que nuestro punto de partida sea el analizar lo referente a lo que son los conflictos de trabajo, a su concepto, y a lo que se entiende por estos, y es que en torno a los conflictos de trabajo es donde va a poder aplicarse esta *conciliación en materia laboral*.

Para poder definir a los conflictos de trabajo, existe una verdadera problemática, en base a que en la doctrina no abundan definiciones a este respecto, pero en la presente Tesis, tratare de mencionar algunas que por su contenido considero son relevantes e importantes.

Tenemos a manera de introducción propedéutica, que "los conflictos de trabajo comprenden en su más amplio sentido, el variado linaje de las controversias que tienen por origen las relaciones de empleo en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual, colectivo o gremial."¹ Esta idea da pauta para mencionar que los conflictos de trabajo, son originados por las relaciones de trabajo, y en los que las partes que intervienen defienden sus intereses, además como se podrá observar también en algunas ocasiones intervienen organizaciones profesionales.

¹ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO III, Editorial Buenos Aires Argentina, Pág. 834.

Para el maestro Mario de la Cueva los conflictos de trabajo "son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."² La anterior definición, la podemos catalogar como una definición completa, dado que en ella se habla de los distintos conflictos de trabajo que pueden darse; además en la misma, se emplea la palabra diferencias en lugar de controversia, lo anterior en razón de que algunos autores le dan otra interpretación a la palabra controversia, aún cuando en la práctica no se le da tanta importancia a una y otra sino que se entiende que las diferencias que existen van a dar pauta a la controversia. También se hace referencia a los sujetos de los conflictos, es decir, a las personas entre las que surge la pugna. Por otra parte en el contenido de la misma se trata lo relativo a las relaciones individuales o colectivas de trabajo, que son las dos formas de las relaciones de trabajo hablando en sentido amplio.

La anterior definición coincide con el criterio de la ley, dado que en esta se manejan los conflictos que se susciten entre los trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre estos. Esto lo podemos observar a lo largo y ancho del contenido de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, como ejemplo podemos mencionar lo que corresponde conocer a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, establecido en el artículo 604 del ordenamiento legal invocado: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas..."³

Otra definición de conflictos de trabajo es la siguiente: "Controversias que surgen de las relaciones de trabajo o del contrato de trabajo. El fundamento lo constituye el trabajo como actividad humana y personal. Generalmente existe desigualdad económica entre las partes".⁴

² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1970, Pag. 729.

³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial pac, México 1990, Pág. 205.

⁴ J. RUBINSTEIN, Santiago, Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Palma, Buenos Aires Argentina 1983, Pág. 48.

Euquerio Guerrero, menciona que "según Guillermo Cabanellas la palabra conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta palabra del latín conflictus que, a su vez, tiene su origen en conflagere, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es colisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar."⁵

El maestro Nestor de Buen menciona en relación a este punto que, Ernesto Krotoschin entiende por conflicto de trabajo en sentido amplio: "las controversias de cualquiera de las que nacen de una relación de derecho laboral".⁶ Considero que esta definición es demasiado sencilla y general, razón por la cual es necesario observar otras al respecto.

Por lo regular en la doctrina la palabra conflicto y controversia son utilizados como sinónimos. A este respecto el maestro Euquerio Guerrero menciona que "la palabra controversia la utiliza Carnelutti, para el cual existe controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de un interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido."⁷

En el conflicto va a existir un desencuentro o un desacuerdo de los respectivos intereses en juego, dándose una posición de antagonismo, un enfrentamiento por las diferencias de los criterios que existen en el momento de darse el conflicto originando una lucha entre las partes. En la controversia, las partes en conflicto en forma razonada oponen sus argumentos a los de los adversarios, tratando de fundarlos y obtener la tutela de un interés oponiéndose a otro.

⁵ EUQUERIO, Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1963, Pág. 350.

⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1988, Pág. 78.

⁷ Idem.

También en lo referente a controversia de trabajo De la Cueva señala que "el termino controversia se uso en la ley italiana del 3 de abril de 1926 sobre las relaciones colectivas de trabajo y su connotación era la misma de conflicto colectivo. Por conflicto de trabajo se entendería la pugna de intereses o de derecho, en tanto la controversia se manifiesta como un estado de conflicto de trabajo, cuando la causa originaria que la determina se encuentra vinculada con la relación laboral, por lo que no puede entenderse que el vínculo exista para la controversia y no para el conflicto de trabajo. Por otra parte, la presentación del problema ante el órgano estatal competente para resolverlo no cambia su naturaleza."⁸ En esta idea expuesta por el citado autor, la controversia en esa época se entendía como un estado de conflicto de trabajo, es decir, la controversia era una forma o estado en el que se encontraba el conflicto de trabajo.

Pérez Botija señala que "con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores."⁹ El autor trata de abarcar todo el campo del Derecho del Trabajo, al hacer referencia a que los conflictos laborales se dan por fricciones que hay en los contratos de trabajo y en las leyes laborales, que viene siendo uno de los aspectos que en forma general es regulado por el Derecho del Trabajo.

Baltasar Cavazos Flores señala, que "por conflicto de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es derivados de la actividad laboral. Por esa causa, los tipos de conflicto de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación bien por el número de los sujetos participantes en los mismos."¹⁰ En esta definición, el autor recalca el punto referente a que los conflictos de trabajo se derivan única y exclusivamente de la prestación de servicios retribuidos por

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 728.

⁹ Ibidem. Pag. 351.

¹⁰ BALTASAR, Cavazos Flores, Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trilla, México 1983, Pag. 351.

parte del patrón al trabajador, es decir, deja entrever el hecho de subordinación que existe por parte del trabajador con el patrón, pero a cambio, de una retribución económica, siendo sin duda alguna relevante este aspecto.

En base a las anteriores definiciones y análisis de las mismas me atrevo a mencionar lo siguiente:

a) Los conflictos de trabajo surgen por las pugnas de intereses que se dan en una relación laboral, originando un enfrentamiento y por consecuencia una perturbación jurídica existente entre las partes.

b) Este conflicto laboral o de trabajo va a ser toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre las partes que intervienen en una relación laboral. Se va a presentar siempre que se origine en el trabajo y se pretenda una solución más o menos coactiva de una parte sobre la otra. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes, además en los conflictos de trabajo las partes que intervienen van a tener diversas pretensiones.

c) Configuran todos estos razonamientos, las posiciones de antagonismo entre partes que concretan una manifestación laboral, a la cual se le concede valor jurídico.

1.2. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La clasificación de los conflictos de trabajo, es un tema muy discutido por los autores existiendo por consecuencia diversos criterios, debido a que los conflictos de esta índole abarcan, desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispares a cerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, entre otras modalidades manifiestas en la lucha de clases. Sin embargo, mencionare algunas ideas al respecto y tratare de señalar de forma general como los tratan de clasificar.

1.2.1. CLASIFICACIÓN DOCTRINARIA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

En relación a este tema tenemos que el maestro Euquerio Guerrero, en una de sus obras menciona que para Gustavo Arce Cano "los conflictos de trabajo se clasifican en :

I.- Conflictos individuales jurídicos son aquellos en que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o, a falta de éste, en la Ley, con el fin de que se cumplan.

II.- Conflictos colectivos: a) Conflictos jurídicos son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. b) Los colectivos económicos que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patronos, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las existentes."¹¹

¹¹ EUQUERIO, Guerrero, Op. Cit. Pág. 332.

En la clasificación anterior, se hace referencia a la singularidad o pluralidad de trabajadores que intervienen en los conflictos de trabajo, así como también en la aplicación e interpretación de los contratos de trabajo, ya sea en forma individual o colectiva, además trata lo referente al aspecto económico en cuanto a las condiciones de trabajo que se buscan.

La clasificación de los conflictos de trabajo se va a basar en la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda, así lo hace el maestro Mario de la Cueva, este autor considera en resumen los siguientes conflictos:

1. Entre trabajadores y patronos
 - A) Individuales y colectivos
 - Individuales de naturaleza jurídica
 - Colectivos de naturaleza jurídica
 - Colectivos de naturaleza económica

Afirma que "los individuales son siempre de naturaleza jurídica, de ahí que no considere incluir en un grupo especial a los individuales de naturaleza económica. También va a señalar como característica de los conflictos colectivos, el que afecten al interés de los grupos sindicalizados y no al de personas determinadas."¹²

B) Jurídicos económicos

2.- Intersindicales

3.- Entre un sindicato obrero y sus agremiados

4.- Entre trabajadores

5.- Entre patronos.

Respecto a esta clasificación, cabe hacer mención de que el citado autor trata de abarcar los casos en que generalmente se pueden dar los conflictos

¹² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, Pág. 910

laborales o de trabajo, ya que no solamente hace referencia a conflictos entre trabajadores y patrones, sino también a los conflictos que se suscitan entre sindicatos, entre los miembros del mismo y a los conflictos entre los propios trabajadores y entre los mismos patrones.

Juan D. Ramírez Gronda menciona que "la doctrina parece estar conforme en que la distinción entre los conflictos laborales de naturaleza jurídica y aquellos otros de carácter económico, consistiría en que los primeros tendrían por objeto la actuación de una norma jurídica preexistente, mientras los segundos procuran la creación de un derecho nuevo."¹³ En relación a esta idea del citado autor, cabe el comentario de que en los conflictos de naturaleza jurídica, lo que se busca es la aplicación de algún precepto laboral preexistente, como lo puede ser el contrato de trabajo o la propia ley laboral, es decir, el objetivo es aplicar el Derecho en toda la extensión de la palabra, mientras que en los de carácter económico se busca la formación un nuevo derecho, el cual lleve consigo mayores beneficios en todos los aspectos que abarque el conflicto en cuestión.

En cuanto a el maestro Trueba Urbina, a manera de resumen cabe mencionar la siguiente clasificación:

- 1.- Entre obreros y patrones: individuales jurídicos
- 2.- Entre obreros y patrones: colectivos jurídicos
- 3.- Entre obreros y patrones: colectivos económicos
- 4.- Interobreros: individuales y colectivos

Incluye también los conflictos entre el Estado y sus servidores, los cuales considero son de otra naturaleza a los tratados en general en la presente Tesis. Menciona el mismo autor que "los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de las luchas de clase, entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones de las vigentes."¹⁴

¹³ KROTOSCHIN, Estudio del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos Aires 1967, Pag. 249.

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1991, Pág. 753.

Nestor de Buen en base a las clasificaciones de Mario de la Cueva y de Trueba Urbina, realiza la siguiente clasificación:

- a) OBRERO-PATRONALES
 - a.1. Individuales de carácter jurídico
 - a.2. Individuales de carácter económico
 - a.3. Colectivos de carácter jurídico
 - a.4. Colectivos de carácter económico
- b) INTER-OBRREROS
- c) INTERSINDICALES
- d) INTERPATRONALES
- e) ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

Menciona que "los conflictos obrero-patronales consisten en las diferencias surgidas con motivo de una relación laboral".¹⁵

Por lo anterior, cabe agregar en forma general, las ideas del citado autor en torno a su clasificación obrero-patronal:

1. Individuales de carácter jurídico.- El conflicto va ser en torno a la interpretación o cumplimiento de una forma laboral, pudiendo ser esta constitucional, legal o producto de una convención.
2. Individuales de naturaleza económica.- La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.
3. Colectivos de carácter jurídico.- Implica un interés de grupo; lo característico de lo colectivo es que trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran. Lo colectivo es indivisible de manera que no se podrán ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. Pág. 83.

4. Colectivos de carácter económico.- La fijación de nuevas conclusiones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores y de los patrones.

En cuanto a los conflictos inter-obreros, estos derivan de una cuestión de preferencia, pudiendo ser inclusive anteriores al nacimiento de la relación de trabajo o derivar del desarrollo de la empresa.

En lo relativo a los conflictos intersindicales, en forma estricta, se reduce a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley, o de la demanda que un sindicato puede intentar, para que se declare que otro sindicato debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales.

Los conflictos entre obreros y sindicatos, se tratan de conflictos jurídicos, cuya tramitación se hace en los juicios ordinarios.

En los conflictos entre los patrones, siempre hay una naturaleza jurídica, e incluso pueden requerir de una acción previa de los trabajadores.

El conflicto entre sindicatos y Estado, es de naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la obligación prevista en la ley que los sindicatos deben cumplir.

Dejando por el momento la anterior clasificación, nos encontramos que conforme a la clasificación más conocida adoptada por la doctrina, "los conflictos de trabajo en sentido propio o inmediato, pueden ser agrupados en dos grandes categorías: conflictos individuales y colectivos. Los conflictos individuales atañen a los intereses de personas concretas y determinadas; los

colectivos, a intereses de la profesión o, mejor decir de la categoría profesional."¹⁶

Encontramos otra clasificación que ha sido adoptada por la Oficina Internacional del Trabajo, conflictos de derecho y conflictos de intereses.

- "El conflicto de derecho versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en la prescripción formal de una ley o en la disposición de un contrato individual o colectivo. Su interpretación depende normalmente del juez; en este caso el juez del trabajo.

- El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho. Este género de conflicto depende normalmente del conciliador o del árbitro."¹⁷

Respecto a esta clasificación, cabe hacer el comentario, de que en la misma se habla de conflicto de derecho cuando este surge por la interpretación de un derecho que surge y es actual no importando tanto en donde este su fuente. En cuanto a los conflictos de intereses, estos van a ser por la creación o modificación de un derecho; estas clasificaciones van muy relacionadas porque en ambas tiene que ver el derecho que existe o se pretende crear.

Rubinstenin señala que en los conflictos colectivos de trabajo, "Jaeger considera que se tipifica cuando están en juego los intereses abstractos de categoría".¹⁸ Además señala que los conflictos individuales de trabajo "son los conflictos que abarcan o comprenden las relaciones inter-individuales de trabajo, ya sea en su formación, modificación o extinción. Se opone a los intereses abstractos de una categoría."¹⁹

¹⁶ ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO III, Editorial Buenos Aires Argentina, Págs.834, 835.

¹⁷ Ibidem, Pág. 836.

¹⁸ J. RUBINSTEIN, Santiago, Op. Cit. Pág. 48.

¹⁹ Idem.

1.2.2. CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Ahora tratare de mencionar, la clasificación que se contempla en nuestra legislación actualmente. Como punto de partida cabe resaltar que, en nuestra Constitución Federal no existe una clasificación en sí de los conflictos de trabajo, sino que en la misma solamente se mencionan las autoridades y la forma de resolver determinados conflictos, como por ejemplo en el Artículo 123 Apartado A fracción XX se establece: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje...".²⁰ También en el Apartado B fracción XII se establece: "Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria..."²¹ Como se puede observar en nuestra Carta Magna, no hay una clasificación en concreto de los conflictos de trabajo, sino que simplemente solamente trata conflictos individuales, colectivos e intersindicales.

Ahora pasemos a analizar nuestra Ley Federal del Trabajo, para ver si podemos encontrar alguna clasificación de manera concreta en torno a los conflictos de trabajo.

Nestor de Buen menciona que, la clasificación que da la Ley es en razón de la naturaleza de los conflictos y a los sujetos que intervienen, basandose en los artículos 604 y 700 de la actual Ley Federal del Trabajo, manifiesta al respecto:

"Artículo 604. Competencia Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-... el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre estos.

²⁰ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editores anaya, México 1995, Pág. 191.

²¹ *Ibidem*, Pág. 197.

Artículo 700 fracción V. Competencia del demandado.- En los conflictos entre patronos o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado..."²²

Además agrega que "en atención a la naturaleza del conflicto la ley prevé, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, omitiendo, sin razón alguna, los individuales de naturaleza económica."²³

Una vez analizadas las ideas expuestas en por la doctrina y por nuestra legislación laboral, tratare en forma corta, pero, lo más detallada posible de clasificar a los conflictos de trabajo de la siguiente forma:

A) De acuerdo a los intereses que afectan, pueden ser individuales, colectivos, jurídicos y económicos.

- Los conflictos individuales van a ser aquellos en los que afectan intereses en forma particular.

- Los conflictos colectivos van a ser aquellos en los que se afectan intereses en forma sindical o valga la redundancia en forma colectiva.

- Los conflictos jurídicos tratan sobre la interpretación o cumplimiento de los reglamentos, contratos y leyes laborales, pudiendo ser estos según el interés individuales o colectivos.

- Los conflictos económicos van a afectar las condiciones de trabajo ya sea modificándolas, creándolas, suspendiéndolas o terminándolas; estos según el interés que afecten pueden ser individuales o colectivos.

B) De acuerdo a los sujetos que intervienen puede darse entre patrón y trabajador, entre patronos, entre trabajadores, entre sindicatos, entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y algún tercero.

²² DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. Pág. 90

²³ Idem.

1.3. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Una vez expuesto lo anterior, debemos ahora referirnos a analizar la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo.

La sustantividad de los conflictos de trabajo se deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, los conflictos de trabajo poseen características propias que, por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía de manera especial.

El maestro Mario de la Cueva comenta en relación a estos puntos, que el maestro Tissembaum, propuso diferentes caracteres para los conflictos de trabajo. Menciona que "en las diferencias entre las contiendas de derecho civil y de derecho de trabajo se manifiestan dos aspectos: uno de naturaleza intrínseca y el otro de naturaleza extrínseca. Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos, la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial."²⁴

Nestor de Buen comenta que, el jurista uruguayo Américo Plá, al establecer las diferencias entre los conflictos laborales y los de derecho común, alcanza las siguientes conclusiones: "a) en los conflictos comunes el objeto se halla dentro de una órbita de carácter patrimonial que atañe al interés individual y privado de las partes, en tanto que en los conflictos laborales, el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede del margen patrimonial; b) en los conflictos privados la contienda se reduce a la persona de los litigantes; en cambio en el conflicto de trabajo se produce una especie de despersonalización de las partes; c) la trascendencia o repercusión que el conflicto de trabajo genera en el medio social difiere objetivamente de la que promuevan los conflictos de derecho privado; d) las partes no están situadas en

²⁴ DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, 1970, México, Pág. 726

un plano de absoluta igualdad como en el conflicto común, sino que, generalmente, existe entre ellas una chocante desigualdad económica."²⁵

En base a lo expuesto en los párrafos anteriores, el derecho civil es en esencia, un derecho sobre las cosas, un derecho patrimonial, lo anterior en razón de que por lo general presupone siempre la relación de propiedad, al ocuparse de las cosas, derechos y obligaciones aun de carácter personal, en estos generalmente existe una igualdad entre las partes. El derecho del trabajo, en cambio por lo general, es mas social, ya que en la mayoría de los casos los intereses colectivos están por encima de los intereses individuales, además siempre o casi siempre, para no incurrir en algún error, hay una desigualdad económica entre las partes, el eje del conflicto es el trabajo y la repercusión se deja sentir más que en el derecho común, de ahí su sociabilidad por así decirlo.

De la Cueva manifiesta en base a las ideas de Tissembaum, que otro rasgo distintivo, de naturaleza intrínseca, deriva de la despersonalización de las partes en las contiendas de trabajo, dado que en los conflictos de trabajo, por lo general, se considera que la contienda se ha producido entre lo que es el Capital y el Trabajo, es decir, hay por lo regular una contienda social, una lucha de clases por así llamarlo. El artículo 123 de nuestra Constitución Federal no habla de las contiendas entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el Capital y el Trabajo.

Manifiesta además que "en las contiendas de trabajo se pone en juego un valor universal, que es la persona humana, por que el derecho del trabajo es su estatuto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado en donde la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial; por eso es, como dice Radbruch, que el pleito despersonaliza para dar lugar a la contienda social que caracteriza a nuestro siglo. Tissenbaum agrega que este carácter universal de los conflictos de trabajo justifica la intervención de las asociaciones profesionales en ocasión de cada contienda; y es exacta la observación, porque entre otras explicaciones, la interpretación de los contratos colectivos de trabajo es asunto que afecta a toda la colectividad obrera."²⁶

²⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. Pág. 79.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág.727.

En razón de lo anterior, es muy interesante la diferencia que señala el maestro Mario de la Cueva, ya que a el Derecho del Trabajo lo que lo identifica, caracteriza y distingue de los demás campos del Derecho, es que es un derecho que trata las controversias sociales, es decir, regula contiendas entre clases sociales, buscando siempre, como lo es el Derecho en forma general, la justicia y la equidad, pero, protegiendo a la clase más débil o desprotegida, que en este caso viene siendo la clase trabajadora; como ejemplo basta mencionar el contenido de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El mismo autor comenta, que "para Tissembaum otra diferencia entre las contiendas de derecho privado y las de derecho del trabajo, de naturaleza extrínseca, es la distinta repercusión social de unas y otras."²⁷ Esto en base a que, dentro de los conflictos de trabajo, por lo general se dejan fuera los intereses particulares, actuándose por lo tanto dentro de una órbita mas social. Cabe señalar como ejemplo la creación o modificación de algún Contrato Colectivo.

"También otra diferencia, es la que se refiere a la acción gremial que se comprueba en las contiendas de trabajo, acción gremial o sindical que se deja sentir, no únicamente en los casos de conflictos colectivos, sino además, en los conflictos individuales y cuya finalidad es, como dijo, Radbruch, hacer presente al juez el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de sus miembros."²⁸ En efecto la presión que existe por parte de los sindicatos es de suma importancia en los conflictos de trabajo, dado que, como podemos recordar lo que se busca en un sindicato es la protección de los intereses de sus miembros, por tal motivo al intervenir un sindicato en un conflicto de trabajo, existe una mayor presión e influencia en la resolución del conflicto en cuestión, para que dicha resolución sea lo mas favorable al miembro del sindicato.

Hay que agregar que para Nestor de Buen, el problema de la diferenciación entre los conflictos de derecho común y los laborales, tiene que ubicarse en una consideración más concreta tanto en los sujetos del conflicto,

²⁷ Idem

²⁸ Ibidem. Pág. 730.

como de los efectos que este puede producir. Señala "con respecto a los sujetos la única diferencia, que puede ser más que discutible, derivaría de la actividad y de la influencia de esa actividad, en relación los conflictos laborales exigirían la existencia de relaciones laborales entre los contendientes, en tanto que para los de derecho común será indiferente la existencia o no de una relación de esta índole."²⁹ Como se podrá observar, para el citado autor no hay trascendencia para distinguir tajantemente al derecho común del laboral respecto a los sujetos.

Para el maestro Euquerio Guerrero "los conflictos laborales son de naturaleza jurídica, pues aparecen cuando se ha violado una norma jurídica o tienden a modificar el derecho que regula cada colectividad obrero patronal dentro de una empresa, contenido precisamente en su contrato colectivo. Agrega que en algunas ocasiones, ocurre que el interés predominante del conflicto es de naturaleza económica, pero en ningún caso pierde su juridicidad, ya que el Estado no puede desentenderse de estos conflictos, sino que debe buscar una solución, pues todas las relaciones interhumanas están sujetas a reglas de conducta que forman su legislación escrita o consuetudinaria."³⁰ En esta idea, el citado autor se enfoca a los conflictos laborales desde el punto de jurídico, es decir, manifiesta que dichos conflictos son regulados por una rama del Derecho y que estos surgen con motivo de la violación de un precepto jurídico laboral, como lo puede ser el contrato colectivo de trabajo, o por el cambio de algún interés obrero patronal, esto aún cuando el conflicto que surja sea por cuestiones económicas no va a perder su juridicidad.

Considero que una diferencia esencial en los conflictos de derecho común y los conflictos laborales, es cuando en los conflictos laborales el juzgador determina derechos y obligaciones nuevos, constituyéndose en un creador de normas, por estar creando Derecho por así decirlo, esto no se genera o da en los otros conflictos, ya que en el derecho común no se crean nuevos beneficios para alguna de las partes, sino que solamente se declaran derechos existentes.

²⁹ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. Pág. 81.

³⁰ EUQUERIO, Guerrero, Oo. Cit., Pag. 333.

CAPITULO II.- LA CONCILIACIÓN

2.1. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN.

La importancia de la *conciliación* en la procuración de justicia en general es fundamental, y muy en especial en la administración de justicia laboral.

Esta importancia se va a derivar por dos razones, la primera porque suele evitar la substanciación de un juicio cuando existe ya un conflicto o el estallamiento de un conflicto más grave del que ya existe, provocando por consecuencia un ahorro de recursos y tiempo a el Estado, a las partes y al propio personal del Tribunal, y la segunda porque va a permitir que los fines propios del Derecho Laboral se actualicen en un acuerdo.

Al observar otras ramas del Derecho podemos darnos cuenta que cada día va adquiriendo más importancia esta figura de la *conciliación*, como una forma de solución de los conflictos que surgen. Como por ejemplo en materia Inquilinaria e incluso en la comisión de ciertos delitos, la población esta interesada en obtener aún cediendo parte de lo que considera su legítimo interés en pos de un acuerdo que le permita gozar de un bien al que tiene derecho, a reducir un riesgo futuro incierto, sin esperar contar con una resolución jurídica que termine el conflicto.

Las razones para conciliar intereses en el campo laboralista son evidentes, en razón de ciertas características de su legislación. No se contempla la figura de gastos y costas de juicio por lo que cualquier procedimiento supone una inversión, en tiempos y honorarios. En algunos casos los riesgos pueden ir

creciendo como por ejemplo la prestación de los salarios caídos; cuando suceden estos riesgos, el acreedor en caso de no tener bases firmes para poder hacer frente al juicio llevado en su contra, y aún cuando tenga bases firmes, pero prefiera no arriesgarse, va a tener interés en una conclusión rápida porque el adeudo no vaya creciendo.

Al observar lo asentado en el párrafo inmediato anterior tenemos que el tiempo por si solo es un elemento fundamental que amplia o reduce la eficacia del carácter reparador de la justicia.

Un ejemplo en el que se aplica el Derecho en cuestiones familiares y en el que podría decirse que el asunto es conciliable o implica necesariamente la aplicación de la *conciliación*, es en el caso de cuando se tramita un divorcio voluntario, en este el Juez llama a ambas partes a celebrar las llamadas Juntas de Avenencia, siendo estas dos en total en caso de ser necesario, estas buscan el objetivo de tratar de reconciliar a las partes y, por así decirlo, quitarles el afán de divorciarse para que puedan continuar unidos en matrimonio.

También se pueden mencionar como otros asuntos conciliables los que se manejan en la Procuraduría Federal del Consumidor, los Juzgados Mixtos de Paz, entre otros.

En materia del trabajo existen derechos irrenunciables y también existen etapas que se tienen que llevar a cabo, dentro de estas últimas nos encontramos a la *conciliación*, ya que en caso de que las partes no la realicen, los órganos jurisdiccionales la van a provocar, ya que en esta materia, la *conciliación* es un requisito, siendo que en el derecho civil no lo es. Además en esta forma de solución de los conflictos si aparece la figura del conciliador. Para dejar más claro esta diferencia, encontramos que aún ya promovido el juicio, nuestro Derecho Laboral, exige la *conciliación* previa en la impartición de justicia laboral.

2.2. CONCEPTO DE LA CONCILIACIÓN.

Antes de tratar lo referente a este tema, hay que señalar que toda *conciliación* presume la existencia de un conflicto real o aparente. De ahí que para poder tratar la definición de este tema, sea necesario partir de esa base.

Una vez hecho el comentario anterior, tenemos que múltiples y muy variadas son las definiciones que al respecto se han vertido en torno a la *conciliación*, y esto debido a que no es nada fácil poder dar una definición completa y del todo correcta que nos pueda dejar satisfechos, por lo que aún los juristas no han llegado a un acuerdo sobre el concepto de esta, por lo cual en el presente subcapítulo tratare de mencionar y analizar algunas definiciones que considero importantes respecto a este concepto.

Encontramos que "conciliar (del latín *conciliare*) significa, según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre si."³¹ Esta definición como podemos observar no es muy clara dado que utiliza palabras como componer y ajustar, los cuales nos pueden llevar a alguna confusión, pero, desde un punto de vista muy particular la anterior definición la podemos entender como el arreglar o el llevar a un acuerdo a dos conductas que tienen intereses opuestos entre si.

Tenemos que para la O.I.T. la *conciliación* se va dar en base a una práctica, consistente en utilizar los servicios de una tercera persona o parte para que ayude a las partes en un conflicto, a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.

El maestro Eduardo Pallares comenta que "puede haber *conciliación* cuando las dos partes quieran demandarse mutuamente y no sólo cuando una de ellas lo pretenda hacer y porque algunas legislaciones permiten las diligencias de

³¹ TOMO III, Op. Cit. Pág. 592.

conciliación, aún ya promovido el juicio; nuestro Derecho sólo exige la *conciliación* previa en la justicia laboral, establecida por el artículo 123 de la Constitución"³². Se puede observar respecto a esta idea que el citado autor manifiesta que la *conciliación* en materia laboral es un requisito indispensable, el cual se tiene que dar de una manera previa en cualquier juicio del campo laboral, es decir, antes de que se analice la demanda y contestación del actor y del demandado respectivamente, se tiene que buscar un arreglo entre las partes en conflicto, se tiene que exhortar a las partes para buscar un arreglo conciliatorio, por lo que en razón de lo anterior la *conciliación* es un requisito indispensable en cualquier juicio laboral. Respecto a que se va a dar cuando una o las dos partes se demandan entre si, considero que no es de gran trascendencia, dado que no necesariamente deben de demandarse las dos partes, basta con que una sola demande prestaciones o derechos a la otra la cual para darse el conflicto laboral, no va a estar de acuerdo con las prestaciones o derechos que se le demandan. Lo importante y lo que nos ocupa en la presente Tesis es que la *conciliación* es una figura forzosa comprendida en el ámbito laboralista.

Por otro lado, cabe recordar que la *conciliación* no solamente se da en el ámbito laboral, sino que también se presenta en otras esferas del Derecho en donde ya existe un juicio instaurado y en donde los asuntos que se ventilan son conciliables. Resultaría sumamente difícil y extenuante el mencionar todos los casos de las distintas ramas del Derecho en los cuales se presenta esta figura.

El maestro Aniceto Alcalá Zamora y Castillo al referirse a la *conciliación* manifiesta que "es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite el que resulte innecesario dicho proceso"³³. Esta definición sencilla, pero completa da la idea de que básicamente la *conciliación* es el tratar de buscar un arreglo entre las partes, cabe agregar que a esta definición le falta mencionar que puede ser exhortado este arreglo por una persona ajena a las partes.

³² PALLARES, Eduardo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, Pág. 154.

³³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicano*, UNAM, México 1991, Pág.86.

Nestor de Buen menciona que la *conciliación* "es un procedimiento para poner fin a los procedimientos laborales, jurídicos y de intereses individuales y colectivos con la intervención de un tercero, que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional."³⁴ La anterior idea es sin duda alguna de lo más completo que podemos encontrar dentro de la doctrina, ya que en la misma se destaca el fin que se busca y la forma en que se va dar dentro del ámbito jurídico laboral.

Continuando con la idea expuesta en el párrafo inmediato anterior la *conciliación*, me atrevo a señalar que es la intervención de un tercero en un conflicto laboral con miras a estimular a las partes interesadas, para que negocien o continúen negociando y ajusten sus reivindicaciones o concesiones, hasta que puedan hallar una base común sobre la que pueda establecerse un acuerdo, trayendo por consecuencia la solución a ese conflicto.

Para el maestro Manuel Alonso García "la *conciliación*, es aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos) por virtud del cuál las partes de el mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional".³⁵ Esta definición es bastante parecida a la del maestro Nestor de Buen, ya que en las dos se habla de un tercero que ni propone ni decide, pero exhorta o motiva a las partes a convenir entre si para poder solucionar ese problema elevando dicho convenio a una resolución judicial.

Podemos señalar que en el Derecho Laboral Mexicano, puede llevarse a cabo la *conciliación* en cualquier etapa del procedimiento, es decir, se puede dar desde el momento en que el demandado se entera del juicio que existe en su contra, en la etapa de pruebas o hasta de alegatos, esto independientemente de que en los juicios laborales se tenga que agotar primero la etapa de *conciliación*, incluso de acuerdo con la aceptación de las partes puede llevarse a cabo la conciliación en un laudo ejecutoriado. Como podemos observar la *conciliación* va a ser la columna vertebral, por así llamarlo, de el procedimiento que se da en materia laboral.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor, Op. Cit. Pág. 83.

³⁵ ALONSO GARCIA, Manuel, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1987. Pág. 561.

En nuestra Constitución esta regulado este concepto, dado que en su artículo 123 fracción XX se trata a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que corresponderá la impartición de justicia del trabajo. Dentro de la impartición de dicha justicia esta contenida la *conciliación* como etapa del proceso laboral. A este respecto el maestro Mario de la Cueva menciona lo siguiente: "La conciliación, como etapa primera del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de diferencias, y considerada del lado conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas."³⁶

No podemos dejar de observar y analizar lo que contiene la Ley Federal del Trabajo en cuanto a la definición que se esta tratando en el presente subcapitulo, la citada Ley no expresa en particular definición alguna y ni siquiera un concepto exacto sobre la *conciliación*; sin embargo, este cuerpo normativo arroja elementos a través de diversos preceptos contenidos en el mismo. Basta con mencionar como ejemplo lo establecido en el artículo 876 de esta Ley, el cual contiene: "La etapa normativa conciliatoria se desarrollara en la siguiente forma:

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

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

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

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

³⁶ DE LA CUEVA, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1978, Pág. 378.

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

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones."³⁷

Como se puede observar este precepto contiene la importancia de la etapa conciliatoria, ya que impone la obligación de que las partes comparezcan personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores, o apoderados, con el objeto de darle una mayor eficacia a esta forma de solución de los conflictos laborales. Es una etapa dentro del juicio laboral, en virtud de la cual las partes, mediante la intervención y exhorto de la Junta, se hacen recíprocamente cesiones y concesiones, logrando la realización de un convenio, con categoría y fuerza de laudo ejecutoriado dando por terminada la controversia laboral en cuestión.

Una vez hecho mención de las anteriores definiciones e ideas de lo que es la *conciliación*, me atreveré a dar la propia de la siguiente forma: La *conciliación* es el acto jurídico procesal que forzosamente es previo a la etapa de demanda y excepciones, pero que se puede dar también en cualquier etapa del procedimiento, en virtud del cual las partes en conflicto haciéndose recíprocas concesiones, llegan a un arreglo respecto a sus controversias mediante un convenio que se celebra a instancia de la autoridad laboral, con lo que se pone fin al juicio laboral en cuestión.

En la definición expuesta por el sustentante, se trata de dar una definición lo mas completa posible, hablando en la misma de que la *conciliación* es un acto jurídico procesal en el cual van a intervenir las partes en conflicto así como la autoridad laboral, cuyo objeto va a ser el de dirimir el conflicto, originando por lo tanto la finalización del juicio.

³⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial pac, México 1990, Pág. 262.

Cabe hacer notar que en la presente Tesis se esta tratando a la *conciliación* en torno a algún proceso laboral, y se manifiesta esto, en razón de que puede darse esta figura aún cuando todavía no exista demanda instaurada, es decir se puede dar cuando se celebrá un convenio o liquidación entre el patrón y el trabajador fuera de cualquier proceso, pero forzosamente ratificado dicho convenio o liquidación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para la aprobación del mismo, lo anterior en base a el segundo párrafo de el artículo 33 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

A manera de resumen me atrevo a mencionar que la *conciliación* contiene:

1. Es un acto jurídico bilateral o plurilateral; dado que las manifestaciones de voluntad provienen de dos o más voluntades trayendo consigo consecuencias de Derecho.

2. Forzosamente es previo a la etapa de demandas y excepciones, pero, se puede dar con posterioridad en cualquier etapa del procedimiento laboral; es decir, debe efectuarse en un principio previo a la etapa de demandas y excepciones, pero sin embargo se permite la realización de está, en cualquier etapa del procedimiento incluso aún cuando exista un laudo.

3. Intervienen el actor, el demandado, la autoridad laboral y algunas veces algún tercero. Este análisis lo haremos con mayor profundida en el siguiente subtema.

4. Hay un reciprocidad de concesiones; ya que las partes ha instancia de los Tribunales de Trabajo, después de plantear sus pretensiones, realizan pláticas al respecto, buscando hacerse recíprocas concesiones para llegar a un buen arreglo.

5. Se pone fin a la controversia mediante la celebración de un convenio que es elevado a laudo; es decir, se llega a un acuerdo para la creación, transferencia, modificación y extinción de derechos y obligaciones por así decirlo, el cual va a elevarse a la resolución que pone fin a algún conflicto y que dictan los Tribunales del Trabajo a los cuales se les llama laudo.

La Función Conciliadora por así llamarle es importantísima y fundamental en la Administración de la Justicia en general y en especial en la Laboral.

2.3. EL CONTRATO DE TRANSACCION EN MATERIA CIVIL Y SU DIFERENCIA CON LA CONCILIACION.

Apesar de que el tema principal de la presente Tesis, lo es la *conciliación en materia laboral*, tenemos necesariamente que comparar esta con el contrato de transacción que se da en materia civil, ya que a simple vista parecerían idénticas dichas figuras, pero al analizarlas nos encontramos con el hecho de que tienen características diferentes. Y es que se podrían confundir en razón de que el citado contrato también tiene como finalidad el hecho de poner solución a una controversia en base a un convenio.

2.3.1. DEFINICION DE TRANSACCION

La definición de este contrato consiste en lo siguiente: "La transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una controversia futura."³⁸ Es decir, la transacción es un convenio por el cual las partes ponen fin a un litigio existente o buscan prevenir el nacimiento de una controversia a futuro.

Al hacerse concesiones recíprocas, estas pueden consistir simplemente en el reconocimiento o la renuncia de derechos (reales o personales) comprendidos dentro de la relación jurídica controvertida o bien, además, en la transmisión de derechos o cosas no comprendidas en la relación jurídica controvertida. Este contrato es de gran utilidad y beneficio social, porque va a evitar o a poner fin a dispendios, disgustos y otros inconvenientes que traen consigo litigios.

En dicho contrato nos encontramos con la situación de que "sólo pueden transigir quienes tienen capacidad necesaria para disponer del derecho o como señala el art. 2405, de los objetos comprendidos en la transacción."³⁹ Lo

³⁸ CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Ed. Sista, Pág. 214.

³⁹ RIPERT, Georges / BOULANGER, Jean, CONTRATOS CIVILES, Tomo III, Ed. La Ley, Buenos Aires,

anterior lo podemos tomar como un elemento personal de esta figura. Ya que se requiere de que las personas que transigen deben de tener la capacidad general para contratar y de la legitimación o poder de disposición sobre la cosa o derecho materia de la transacción.

La transacción es un contrato relativo a las acciones de justicia, además es un contrato oneroso, porque los provechos y grávámenes son mutuos, ya que de lo contrario si solamente una de las partes hiciera concesiones a la otra parte, se trataría de otro acto como por ejemplo un desistimiento, un allanamiento o una confesión judicial, de ahí que su nota distintiva sea la de que en este va a ver concesiones recíprocas. Además no es necesario que por obligación exista equivalencia en las concesiones recíprocas que se hacen, ya que estas van a depender de las condiciones que prevalezcan en torno a este contrato.

En relación a las cosas susceptibles de la transacción nos encontramos con el aspecto de que de acuerdo a "el art. 1128 sólo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de las convenciones. Esta regla se aplica a la transacción lo mismo que a los demás contratos. Por consiguiente no es posible ninguna transacción sobre el estado de las personas, ni sobre las cosas que la ley sustrae a las convenciones privadas por estar relacionadas con un interés de orden público."⁴⁰ De ahí que el propio Código Civil para el D.F. contenga en diversos numerales los puntos sobre los cuales no se puede transigir.

De acuerdo al Código multicitado, existen transacción extrajudicial y transacción judicial, realizándose esta última ante la autoridad judicial, no siendo necesario que exista ya un juicio iniciado, pues una y otra especie sirven para prevenir una controversia futura.

Argentina, Pág. 618.

⁴⁰ Ibidem, Pág. 619.

2.3.2. ELEMENTOS DE LA TRANSACCION.

El doctrinario Ramón Sanchez Meda señala que "son tres elementos reales o requisitos de fondo de la transacción: 1) una relación jurídica incierta, 2) la base firme de la transacción; y 3) las concesiones recíprocas." ⁴¹ Dichos elementos son en base al Código Civil par el D.F. y a la doctrina alemana.

Del primer elemento debido a la existencia necesaria de incertidumbre, no cabe en la transacción la nulidad por error o de derecho, nulidad que puede darse en los demás contratos. Además no toda controversia o relación jurídica incierta puede ser objeto o materia de este contrato, sino que es básico que los derechos involucrados sean derechos que estén en el comercio y que sean susceptibles de enajenarse o renunciarse; de ahí la necesidad de ser precisos y claros.

En cuanto al segundo de los elementos, la base firme va a ser la situación de hecho que las partes toman como cierta o existente para transigir un asunto, de ahí que cuando esa base firme o situación de hecho es equívoca o errónea la transacción puede ser nula.

Y en relación al tercer elemento las concesiones pueden ser muy variadas, pero en forma general se refieren a una renuncia o a un reconocimiento de derechos de una parte en favor de la otra y viceversa. También puede consistir en la transmisión del uso temporal o de la propiedad o de otro derecho real sobre una cosa extraña a la disputa entre las partes y que hace una de éstas en favor de la otra.

Este contrato siempre deberá de ser por escrito para que se de una situación de certidumbre y firmeza con respecto a una relación jurídica. Existe la excepción de que cuando es para la prevención de controversias futuras de cuantía inferior a doscientos pesos puede hacerse de manera concensual.

⁴¹ Ibidem, Pág. 619.

2.3.3. EFECTOS DE LA TRANSACCION.

Se dice que los efectos de la transacción se explican simplemente por su fuerza obligatoria y por la regla general de que las convenciones son la ley de las partes.

a) Efecto extintivo

En la medida que la transacción importa para cada parte una renuncia parcial a las pretensiones que había formulado primeramente, va a dar origen a una excepción perentoria a favor de la otra parte, que va a impedir cualquier nueva acción sobre ese punto. Es decir, va a ser la principal defensa que se podrá utilizar para el caso de que hay un conflicto futuro con el mismo objeto y con las mismas personas, actuando desde luego en el mismo carácter.

b) Efecto declarativo.

La transacción engendra en todo caso a cargo de las partes la obligación fundamental de reconocer el derecho de atenerse a la renuncia que se ha hecho por virtud de la misma transacción.

2.3.4. NULIDAD Y TERMINACIÓN DE LA TRANSACCION.

En el Código Civil para el D.F., se encuentra regulada la nulidad de la transacción, estando contemplado en el art. 2950, que señala situaciones específicas en las cuales se da.

En cuanto ve a la terminación de la transacción, tenemos que los modos de terminación de los contratos, van a ser los mismos que ponen fin a la transacción.

2.3.5. SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DE LA TRANSACCION CON LA CONCILIACION.

Me atrevere a señalar que ambas figuras ponen fin a un conflicto o a una contraoversia, además de cierta forma ambas procuran prevenir situaciones futuras. Y señalo esto porque tambien la *conciliación* va a prevenir que se produzcan o se generen situaciones desagradables futuras para las partes que están en conflicto (partes desde el aspecto de la Ley Laboral).

En ambas hay un acuerdo de voluntades y el convenio que se realiza es sobre una situación determinada y concreta. Y además ambas ponen fin al conflicto siendo llevadas a cabo por escrito.

Tienen diferencia en que la *conciliación* es indispensable que deba ser ratificada ante la autoridad laboral y la transacción solo es por escrito sin mencionar la necesidad de alguna ratificación. Incluso en la primera hay exhortación por parte de la autoridad.

Otra diferencia es que en la primera no hay concesiones recíprocas ya que el se trata de sitauciones de hecho y no de derecho, esto debido a que el trabajador tiene derechos irrenunciables.

Se distinguen tambien obviamente por el objeto de la materia y los casos en los que se aplican estas figuras. Esto sería a grandes razgos lo que es el contrato de transacción en relación con la *conciliación*.

2.4. PERSONAS QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACIÓN.

Es necesario observar y analizar lo referente a las personas que van a intervenir en la *conciliación*, dado que necesitamos saber quienes intervienen en la misma. Pero, no hay que perder de vista que analizaremos a dichas personas, como partes que de una u otra forma van a participar en la *conciliación*.

Al respecto Nestor de Buen nos dice que para Guasp "parte es quien pretende y frente a quien se pretende"⁴² y comenta que se trata de un concepto estrictamente procesal, ya que la calidad de parte la da la titularidad activa o pasiva de una pretensión. En este sentido para Guasp la distinción entre partes materiales y formales, que alude a la contraposición de intereses en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso, carece de importancia.

La denominación de las partes es variable. Nuestra Ley Federal del Trabajo, en forma general, utiliza la expresión "partes", cuando se refiere a ambos pretendientes en el proceso laboral, es decir, a el actor y al demandado cuando alude a cada uno de ellas; y a quienes concurren al proceso en función de un interés distinto a estos, los va denominar terceros.

Si hacemos referencia a las personas que intervienen en la *conciliación* en sentido *latus sensu*, se advierte que no sólo el actor y el demandado son partes, sino también el conciliador que intervenga, aún cuando en nuestra legislación no se le reconozca como "parte" sino como autoridad, y es que la autoridad laboral que viene siendo el conciliador es el que va a exhortar a el actor y a el demandado (incluso a algún tercero) para que se de esta forma de solución de los conflictos laborales.

⁴² DE BUEN, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México , Pág. 217.

En resumen podemos señalar como personas que intervienen en la *conciliación*, a las siguientes:

- El actor
- El demandado
- El sindicato (a veces interviene)
- El conciliador
- Algún tercero (a veces interviene)

A) EL ACTOR

El actor va a ser aquella persona que ejercita una acción en base a un derecho para pretender de otra la obtención de un beneficio. En este punto por lo regular y en la mayoría de los casos en el ámbito laboral, el actor va a ser la clase trabajadora.

Una vez visto lo anterior, tenemos que para conceptualizar al trabajador como elemento de la audiencia conciliatoria observamos las ideas de Roberto Muñoz Ramos, quien nos dice: "Trabajador, es la persona física que libremente presta a otra un trabajo personal, subordinado, lícito y remunerado"⁴³ En este concepto dado por el autor en cuestión, tenemos que en la misma existe una semejanza a la que se contiene en nuestra Ley Federal del Trabajo.

El maestro De la Cueva nos menciona que en la Ley de 1931 "trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo"⁴⁴ Como podemos ver en esa legislación estaba el error de no precisar si sólo las personas físicas o también las jurídicas podían ser sujetos de las relaciones de trabajo, también se caía en una concepción contractualista en virtud de un contrato de trabajo.

Actualmente nuestra Ley en su artículo 8° define lo que es el trabajador: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un

⁴³ MUÑOZ RAMOS, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa, Pág. 19.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 153.

trabajo personal subordinado."⁴⁵ Considero que no hay mayor explicación que hacer respecto a esta definición, dado que es clara y sencilla.

De este modo tenemos que trabajador únicamente puede ser una persona física, no sólo porque así lo narra la Ley, sino porque la actividad laboral estructurada y regulada por esta rama jurídica naturalmente es una actividad humana desarrollable por los hombres y nunca por las personas morales, las cuales no están dotadas ni de energía, ni de una fuerza física intrínseca propia de cualquier práctica laboral.

La persona física, sólo tendrá la condición de trabajador, cuando realice el trabajo para otra persona; ahora bien, cuando el trabajador ejecuta el trabajo por cuenta ajena, los productos de la actividad laboral se atribuyen a persona distinta del trabajador, del mismo modo que los riesgos de esa actividad, recaen sobre la persona beneficiaria de los productos; es en estos términos como se configura la idea de trabajo subordinado, conforme lo señala la legislación laboral. Siguiendo la caracterización de trabajador, considerada en el ordenamiento citado, se advierte que, es necesario que la persona física preste el trabajo de manera personal, siendo imposible por naturaleza realizarlo mediante interpósita persona.

Para que una persona física adquiera el carácter de trabajador, deberá prestar el trabajo en forma subordinada, bajo el mando o dirección de otra persona. Este elemento que es el tipificador por excelencia del trabajo estructurado y regulado por nuestra rama jurídica, resulta a su vez la nota sustantiva que personifica al trabajador en los términos del ordenamiento laboral positivo.

Aún cuando la definición legal no señala expresamente la idea de que, para que una persona física se convierta en trabajador, no basta que preste un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que lo preste libremente, por su voluntad y sin que lo obliguen, el trabajo deberá de ser lícito, que no

⁴⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 13

contravenga las leyes del orden público y que sea remunerado mediante un salario.

B) EL DEMANDADO

El demandado va a ser aquella persona contra la cual se ejercita una acción en base a un derecho, para pretender de esta algún beneficio. Para esta idea vamos a considerar que en la mayoría de los casos en los conflictos laborales, el demandado por lo regular va a ser el patrón.

Una vez mencionado lo anterior tenemos que patrón en sentido laboral es "el jefe de una empresa industrial o comercial"⁴⁶. Por su parte nuestra Ley en su artículo 10° lo define de la manera siguiente: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."⁴⁷

De la Cueva señala que en la antigua Ley Federal del Trabajo, es decir, la de 1930, en su artículo cuarto contenía que "patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo".⁴⁸ Esta definición como se puede observar es consecuencia de la concepción contractualista de aquella época.

Vistos los comentarios de los párrafos inmediatos anteriores, tenemos que una diferencia entre el trabajador y el patrón es que, este último puede ser una persona física o una persona moral. El concepto de patrón va sin lugar a dudas en copresencia e inseparable correlación con el concepto de trabajador.

⁴⁶ GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, DICCIONARIO BASICO ESCOLAR LAROUSSE, Pág.875.

⁴⁷ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit., Pág. 14.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 159.

El sustentante coincide con la definición que expresa el maestro Roberto Muñoz Ramón, concibiendo al patrón como: "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."⁴⁹

Al mencionar que el patrón puede ser una persona moral, se puede destacar la importancia y diferencia que existe en cuanto al trabajador. El concepto de personas en una categoría esencial que se impone como necesaria a todo ordenamiento jurídico, da razón y justifica la existencia del Derecho mismo, en tanto que el concepto de persona moral, es una construcción normativa que, aún siendo necesaria no se opone a la moral y ha sido creación del Derecho.

C) EL SINDICATO

Es conveniente señalar antes que nada la naturaleza esencial del sindicato, al respecto se tiene que observar lo expresado por la fracción IV del artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, el cual señala "son personas morales los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 Constitucional."⁵⁰ Lo anterior denota aspectos importantes: Que las instituciones denominadas sindicatos y asociaciones, tienen calidad de personas morales y, que desde el punto de vista laboral, pertenecen a un rango constitucional, se puede robustecer a partir de la fracción XVI, apartado A del artículo 123 Constitucional, la cual indica: "tanto los obreros como las empresas tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."⁵¹ De estos razonamientos se puede desprender que, en beneficio de sus intereses, trabajadores y patrones pueden agremiarse en sindicatos, de tal suerte, puede hablarse en el primero de los casos, de sindicatos de trabajadores y, en el segundo, de sindicatos de patrones.

⁴⁹ MUÑOZ RAMOS, Roberto, Op. Cit. Pág. 25.

⁵⁰ CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Ed. Porrúa, México 1979, Pág. 184.

⁵¹ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Op. Cit. Pág. 194.

Roberto Muñoz Ramón manifiesta que de acuerdo a nuestra Ley laboral, "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."⁵²

Ahora bien, al hablar de sindicatos se esta haciendo referencia igualmente a un sujeto que interviene en la *conciliación*, cuando así lo precise el conflicto, es decir, cuando por la naturaleza del conflicto sea necesaria la presencia de el sindicato. Hay que aclarar que este tipo de agrupaciones, debe de cubrir todas las regularidades que señala la Ley las cuales solamente mencionare en razón de que no es el tema principal de la presente Tesis:

1.-Para constituir un sindicato de trabajadores se requieren por lo menos 20 de éstos en servicio activo, debiendo registrarse esta agrupación:

I. En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal.

II. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en caso de competencia local.

2.- Por lo que se refiere a la constitución del sindicato patronal, se requieren por lo menos dos patrones. Deben registrarse igual que los sindicatos de los trabajadores.

D) AUTORIDAD CONCILIADORA

En la *conciliación* sin duda alguna va a intervenir el conciliador, el cual tiene una participación relevante, pero del cual haré un análisis breve, en razón de que será mencionado en los capítulos subsecuentes.

En realidad la interviniente en estas diligencias en calidad de autoridad son los tribunales del trabajo, instituciones que delegan esta competencia en el funcionario que consideran abocado para ello.

⁵² MUÑOZ RAMOS, Roberto, Op. Cit., Pág. 36.

El conciliador, va a ser aquel funcionario del tribunal del trabajo que va a exhortar a las partes en conflicto, para que cedan ambas en sus pretensiones y así poder llegar a dirimir y resolver el conflicto en cuestión.

Para ser conciliador deben de tomarse en cuenta varios aspectos fundamentales:

- Los conocimientos que en forma personal posea este funcionario.
- Las características personales de un buen conciliador.
- La calidad de los conflictos en que intervienen las partes, pudiendo ser estos individuales, colectivos jurídicos, colectivos económicos o bien cualquier otro.
- Los métodos que en cada caso el conciliador emplee, de acuerdo con las partes que interviene en la *conciliación*, con el propósito de poner fin al conflicto.

Cabe recordar que este funcionario del Tribunal del Trabajo, llamado conciliador, debe de ser por la delegación que hace el mencionado tribunal a este funcionario, el cual deberá de reunir los requisitos indispensables y básicos para desarrollar tan importante función.

A continuación tratare de dar un panorama general sobre los aspectos que se deben de tomar en cuenta para ser un buen conciliador:

I. Debe tener ciertos conocimientos que le permitan familiarizarse con las partes en conflicto y le hagan entender un tanto, la situación de aquellos; debe conocer aún cuando sea en forma genérica los siguientes aspectos:

- a) Leyes, reglamentos y demás sobre las relaciones laborales y la solución de los conflictos de trabajo.
- b) Aspectos prácticos sobre el sistema de relaciones de trabajo.
- c) Métodos que se practican en las empresas en materia de relaciones de trabajo, dirección de personal, funcionamiento de los sindicatos en las empresas o cualquier otra forma de representación de los trabajadores.
- d) Conocimientos generales sobre actividades industriales, en relación al proceso de gestión de la empresa.
- e) Nociones sobre productos, servicios y formas de producción.

f) Tener conocimientos sobre el cuerpo humano, para poder comprender y determinar que actividades presentan riesgos para la actividad física de un individuo y también en relación a los accidentes de trabajo.

g) De alguna manera tener conocimientos sobre la fisiología de la mujer y de los infantes, en relación a la maternidad y los derechos existentes en torno a esta.

II. En cuanto a sus características personales el conciliador debe tener entre otras cosas:

a) Independencia, en cuanto a que debe de manejar las situaciones de las partes en forma un tanto autónoma, sin dejarse influenciar por una u otra parte, debiendo procurar que las partes conciliantes tengan confianza en la honestidad e imparcialidad del funcionario.

b) Imparcialidad, en relación al principio de igualdad que debe manifestarse, con el propósito de equilibrar las pretensiones, sin inclinarse en favor de los intervinientes.

c) Dedicación, debiendo ser esta tanto física como mental, a fin de llevar a cabo largas y arduas jornadas en aras de sus objetivos.

d) Positividad hacia el trabajo, es decir, debe de gustar y estar conciente el funcionario en cuestión, de que su labor es útil y beneficiosa para muchos.

e) Positividad en sus relaciones con los demás, debiendo llevarse bien con todos desde un punto de vista de relaciones humanas.

III. En relación a la calidad de los conflictos, estos ya fueron tratados en el capítulo I de la presente Tesis.

IV. Los métodos que vaya a utilizar el conciliador dependerá de las partes involucradas en el conflicto laboral.

E) TERCERO

El tercero va a ser aquella persona que se ve afectada por el conflicto de trabajo, siendo diferente a las partes, es decir, a el actor y al demandado. En base a lo anterior, esta persona va a tener intereses diferentes a las del actor y a las del demandado.

No es muy común que en un conflicto laboral exista algún tercero perjudicado, ya que por lo general un conflicto de trabajo solamente se da entre el actor y el demandado.

Cuando a un tercero el conflicto laboral lo afecta y la resolución del mismo lo pueda llegar a afectar, este podrá intervenir en el conflicto en cuestión para que no se vea afectada su pretensión. En consecuencia también va a intervenir en la *conciliación* para buscar un beneficio.

Como podemos observar la *conciliación* abarca muchos aspectos y en ella pueden intervenir diferentes personas, pero aún con todo y eso, considero que es la forma de solución de las controversias laborales más común, sencilla y eficaz que existe en nuestro Derecho Laboral, de ahí que vuelva a insistir es la columna vertebral generalmente del procedimiento laboralista.

Se necesita observar la actitud y postura que debe de tomar un conciliador, ya que el mismo debe analizar las condiciones y problemas que tienen las partes que intervienen en el conflicto en cuestión, para de esta forma exhortar a las partes a un convenio lo más equitativo posible, de ahí que cualquier convenio celebrado entre las partes buscando el llegar a un arreglo conciliatorio, deba ser aprobado por la Junta, es decir, por la autoridad conciliatoria. Y es que hay que recordar que el ámbito laboral implica aspectos sociales, teniendo preferencia los interés colectivos sobre los intereses particulares.

CAPITULO III.- CLASES DE CONCILIACIÓN Y SUS EFECTOS.

Al existir una controversia se requiere de la intervención de la autoridad para dirimirla ya que el Estado no debe permitir que esos conflictos queden sin solución, o que esta se obtenga de la presión del más fuerte, ya que al atender las controversias es una de las funciones primarias del Poder Público y seguir con el progreso de la instituciones jurídicas a través de la experiencia de la humanidad. Una vez manifestado lo anterior, veremos las clases de *conciliación* que hay y en las que actúa el Estado para dirimir las controversias.

3.1. CLASES O TIPOS DE CONCILIACIÓN.

Hay que aclarar, que en cuanto a este subtema de las clases de *conciliación*, existe muy poca teoría en la doctrina laboral, dado que no existen muchos autores que se atrevan o traten a las clases o tipos de *conciliación*; de ahí el que no haya mucho campo de investigación.

Para empezar, podemos decir que de acuerdo con el maestro Cabanellas "puede ser la *conciliación*: a) convencional o facultativa; b) legal u obligatoria. Es facultativa la *conciliación* cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza. Es obligatoria o legal cuando las partes, antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga, o al paro, deben proceder ineludiblemente a la instancia

conciliatoria."⁵³ Observando esta idea expuesta por el citado autor, antes que nada debemos de tratar de entender que nos quiere dar a entender, o sea, necesariamente debemos de saber el significado de aquellas palabras que no sean tan común, para poder entonces tener una mejor comprensión de dicha idea.

En relación a lo anterior, tenemos que al mencionar el referido autor la palabra "compulsivamente" nos esta dando a entender de obligatoriedad o sujeción forzosa, es decir, al referirse a la *conciliación* facultativa, esta refiriéndose a que se da este tipo, cuando las partes no se encuentran sometidas en forma obligatoria o forzosa a una instancia previa de *conciliación*. Ahora bien, al hacer referencia a la *conciliación* legal u obligatoria menciona el citado autor la palabra "ineludiblemente", con la cual nos esta dando a entender que no puede eludirse, que no puede librarse. Mencionado lo anterior, tenemos que al referirse a este tipo de *conciliación*, esta necesariamente, antes de declarar abierto el conflicto o seguir, necesariamente deberán las partes someterse a una instancia de *conciliación*.

Cabe mencionar y aclarar, que el sustentante no concuerdo con la opinión del autor en cuestión, en lo relativo a que al mencionar a la *conciliación* legal u obligatoria solamente se esta refiriendo a que se da esta en la huelga o los paros, es decir, a los conflictos colectivos de trabajo para ser más generales. Y repito no estar de acuerdo en esta idea, en base a que hay que recordar, como se trato en los Capítulos anteriores, la *conciliación* dentro del campo laboral es obligatoria dentro de cualquier tipo de conflicto de trabajo, es decir, ya sea en los individuales o en los colectivos, de ahí el hecho que considero que la idea expuesta por el multicitado autor fue un poco corta.

Tenemos que la *conciliación* facultativa, "fue el primer procedimiento a que se recurrió para poner termino a un conflicto colectivo de trabajo. Prototipo de este sistema, parécenos la Ley francesa de 1892. Siguiendo ella tanto la *conciliación* prevista cuanto al arbitraje, en caso de malograrse la primera, eran meramente facultativas."⁵⁴ Estos procedimientos fueron

⁵³ CABANELLAS, Guillermo, *COMPENDIO DE DERECHO LABORAL*, Tomo II, Bibliográfica OMEBA, Buenos Aires 1968, Pág. 404.

⁵⁴ GOMEZ-GOTISCHALK Y Bermudez, *Curso del Derecho del Trabajo*, Ed. CARDENAS, México, Pág. 866.

abandonados por el sistema imperante en esa época pasándose a la *conciliación* obligatoria.

Siguiendo con esta idea, podemos decir, que la *conciliación* voluntaria o facultativa, es por así decirlo una *conciliación* convencional, o sea, un arreglo que buscan las partes de una manera voluntaria, sin que forzosamente se tengan que sujetar a esta figura, ya que se necesita básicamente un acuerdo entre las partes para concretarla. Este tipo de *conciliación*, se va a caracterizar o distinguir, por el hecho de que en caso de que las partes quieran llegar a un convenio o arreglo, las mismas se van sujetar o regir por medio del procedimiento que deseen o adopten, sin que sea necesario sujetarse a normas imperativas legales.

Después de la Segunda Guerra Mundial los sistemas francés, sueco, noruego y alemán adoptaron el procedimiento de la *conciliación* obligatoria y el arbitraje facultativo, con vistas a la realización de la negociación colectiva. Estos procedimientos son además más empleados como un medio de estímulo a la contratación colectiva, propiciando un acuerdo que equivalga, para todos los efectos a la convención colectiva.

Por lo tanto en la *conciliación* obligatoria tenemos, que el legislador, a través de la Ley va a imponer a las partes el de que se sometan necesariamente a esta instancia o forma de dirimir los conflictos de trabajo, durante el cual bajo penas de sanciones las partes se deben de abstener de continuar con el conflicto en cuestión, es decir, el procedimiento no puede dar inició o continuar, hasta en tanto no sea agotada esta figura, como por ejemplo en los conflictos de huelga, hasta en tanto no haya una instancia conciliatoria, esta no puede estallar o darse.

Además nos encontramos con el hecho de que "se objetiva alcanzar, por ese medio la paz social, más cuando se habla de *conciliación* obligatoria, no se pretende afirmar que las partes colectivas sean obligadas a conciliar sus

intereses divergentes, apenas son obligadas a negociar o discutir esas divergencias."⁵⁵

En el derecho de huelga hay obligación de los disidentes de abstenerse de recurrir a la huelga o al lock-out, hasta en tanto no pase al procedimiento conciliatorio, cuando contesta el emplazamiento la parte patronal. Lo anterior incluso lo recomienda la O.I.T.

Hay algunos casos, dentro del Derecho Civil, en que el Juez debe realizar una función de conciliador, es decir, tiene que pasar por la *conciliación* de manera obligatoria, tratando de que las partes contendientes arreglen sus dificultades sin necesidad de llegar a la sentencia que dirima el problema. Por ello es que en ciertos juicios, como en los de divorcio voluntario, el Juez tiene la obligación de citar a los cónyuges a juntas en las que los exhorta a reconciliación y solamente en caso de que no haya arreglo, seguirá adelante el procedimiento hasta que se dicte sentencia.

Independientemente de lo mencionado en los párrafos anteriores, tanto la *conciliación* facultativa como la obligatoria, pueden ser reglamentadas. Es decir, los poderes públicos siguiendo la legislación vigente en ese momento, pueden regular o no sobre los sistemas *conciliatorios*, resultando por consecuencia el de que las partes en cuestión puedan ser libres de seguir tal procedimiento o abstenerse del mismo.

Dependiendo de la legislación positiva que impere en ese momento y de la forma que resuelva, los órganos de el Estado van a intervenir en las *conciliaciones* y en la aplicación y alcance de las normas legales que imperen.

Nos encontramos con la noticia de que en materia laboral las Constituciones de varios países, incluyendo el nuestro, imponen la figura de la *conciliación*, siendo la manera de ejemplo las siguientes: "Corresponde a la

⁵⁵ Ibidem, Pág. 868.

justicia del trabajo conciliar y juzgar las controversias de los empleadores y las demás controversias originadas por las relaciones de trabajo regidas por la legislación especial; esto de acuerdo a el art. 123 de la Constitución de Brasil. Para la solución de los conflictos de trabajo se constituirán tribunales de *conciliación* y arbitraje; esto lo establece la Constitución de Ecuador (art. 185, II). Por su parte, la Constitución de Venezuela prescribe que, entre los derechos y preceptos que consagrará la legislación del trabajo estará la *conciliación* para resolver los conflictos entre patronos y trabajadores (art. 63)."⁵⁶ Observamos en esta idea los fundamentos constitucionales de algunos países en los que esta figura, tema principal de la presente Tesis, esta basada para poder ser aplicada en toda su extensión en los conflictos laborales que surgen en un país de los mencionados.

En lo colectivo más que en lo individual, en todos estos sistemas de *conciliación*, arbitraje, mediación y demás, en la actividad el proceso debe haber cierta libertad de forma y flexibilidad de rito consentidas para mejor conducción de la materia como exige la naturaleza típica del conflicto.

Cabe recordar la idea de que uno de los objetivos que persigue la *conciliación*, es el de evitar el litigio, de ahí el de que sea en forma general en el ámbito laboral una instancia obligatoria de acuerdo a su naturaleza.

⁵⁶ L. DEVEALI, Mario, *Tratado del Derecho del Trabajo*, La Ley, Buenos Aires, Pág. 67.

3.2. CARACTER DE LA CONCILIACIÓN, POTESTATIVA O IMPERATIVA.

Tenemos que mencionar y realizar un análisis de la *Conciliación en materia Laboral*, dado que al observar nuestra Legislación Laboral, nos encontramos con el hecho de que en la misma se señala que la *conciliación* es Potestativa, es decir no hay obligatoriedad de las partes de llegar a la terminación del conflicto en cuestión por medio de un arreglo *conciliatorio*, de que necesariamente tengan que llegar a un convenio, se deja la facultad a las partes de que si así lo desean ambas a través de esta figura realicen un arreglo, dando por consecuencia la terminación del conflicto laboral en cuestión.

Si bien es cierto lo manifestado en el párrafo inmediato anterior, no menos cierto lo es el hecho de que existen una serie de elementos que si bien formalmente conservan su carácter voluntario, en la práctica se tornan obligatorios.

Unos factores derivan de las condiciones y necesidades que imperan en las partes en cuestión, por consecuencia de la situación que prevalece en el país, y mencionó de las condiciones que prevalecen en el país, en razón de que el nivel de vida y las condiciones de los habitantes del mismo se encuentran sujetos directa o indirectamente a la situación del país.

Me atrevo a mencionar lo anterior para efectos de que podamos ver, que es comprensible el hecho de que el trabajador que vive de su salario diario, se ve preocupado y presionado para aceptar un ofrecimiento económico actual que le permita satisfacer sus necesidades básicas y elementales y urgentes, no cubiertas por causa de un incumplimiento patronal.

Por otro lado también un pequeño empresario puede verse forzado, al contemplar la posibilidad de tener que pagar salarios caídos por varios años a partir de la resolución por medio del Laudo e incluso puede darse el caso de que

transcurra más tiempo al darse la interpretación judicial de un amparo. Pago que puede afectar sensiblemente la fuente de su negocio si éste es muy limitado e incluso correr el riesgo de que le afecte en forma grave su capital.

Indiscutiblemente otro elemento de presión va a derivar de la ignorancia del contenido de la Ley Laboral, sobre todo entre los trabajadores de condición modesta o de propietarios pequeños. Ya que estos de una manera u otra, van a tomar muy en cuenta la recomendación que les formula o manifiesta el Auxiliar o Presidente de una Junta Especial en los procedimientos ordinarios de juicios individuales. Esta influencia se deriva de ver en el funcionario en cuestión, la persona que de una forma u otra va a resolver el conflicto o la autoridad estatal, por lo que no es nada fácil el de que estas personas (trabajador modesto-empresario pequeño) desatiendan las sugerencias de esos funcionarios.

Dejando un poco a los conflictos individuales, tenemos que en los conflictos colectivos, si bien es cierto existen instancias conciliatorias de creciente calidad profesional, también lo es que a cierto nivel, el funcionario que *concilia*, puede influir substancialmente en la suerte del conflicto en cuestión. Como por ejemplo, en el caso de una huelga, de su calificación de existente o inexistente.

En esta misma materia destaca -especialmente en materia Federal- la serie de prácticas alrededor de la *Audiencia de conciliación* a que se refiere el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, totalmente ajenas y a veces contrarias al sentido que la legislación le otorga.

Esta audiencia se contempla con el fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, procure avenir a las partes y solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. El artículo 927 fracción II, señala que si los trabajadores no concurren a dicha audiencia "no correrá el término para la suspensión de labores".

En algunos Estados lamentablemente, en la práctica se ha venido desnaturalizando el carácter Potestativo de la *conciliación* bajo el sistema de

dejar abiertas, por decirlo así, o diferir su celebración a juicio de la Junta o de los propios funcionarios conciliadores, aún cuando las partes expresamente manifiesten lo contrario y lo que es más grave se impone a la incomparecencia de los trabajadores, la sanción de tener por archivado su expediente, sanción muy distinta a la señalada por la Ley, y la cual consiste en que no correrá el término para la suspensión de labores, siento esto además de ser totalmente inequitativo con las consecuencias que sufre el patrón, ya que si éste no asiste, se le impone tan solo una multa que no suele hacerse efectiva.

Cabe agregar que los estallamientos de huelga también son objeto de prácticas y criterios erráticos, ya que en algunas Juntas basta que lo soliciten los trabajadores, y en otras, exigen el consentimiento Patronal. Todas estas prácticas de una manera u otra obstaculizan la verdadera *conciliación*.

No podemos dejar de ver, que generalmente se confunde la *conciliación* obligatoria con la instancia previa conciliatoria como imperativo que el legislador establece. Lo anterior, en razón de que no se impone a las partes la *conciliación*, sino una instancia conciliatoria previa, a fin de buscar una fórmula que pueda, en su caso, superar el conflicto.

Para nuestra mala fortuna, por un error de lenguaje se habla de la *conciliación* obligatoria, cuando de utilizarse la expresión de procedimiento previo y obligatorio de *conciliación*, originando por consecuencia muchas controversias en este sentido.

No obstante, debemos de tratar de reivindicar la corrección de estos dichos, fundándonos en que *conciliación*, como otras palabras, posee varios significados, mencionando por lo menos dos de ellos: uno tomándolo como una acción y el otro como un efecto de conciliar que se busca. "Como acto o trámite, existe *conciliación* obligatoria: hay que comparecer en su momento y en el lugar que corresponda. Pero como resultado, acuerdo o acta (si se quiere que la diferenciación dependa de una sola letra, que cambia el género y el sentido de las

palabras), ahí no cabe conciliar lo compulsivo del adjetivo obligatorio con la esencial volitiva de los que avienen."⁵⁷

Como podemos observar, en el ámbito laboral hablando en stricto sensu, no se da la *conciliación* obligatoria, dado que no se obliga a las partes a que lleguen a un arreglo o acuerdo con el cual se de por terminado el conflicto laboral en cuestión, ni tampoco se imponen penas a las partes por no haber llegado a el convenio a través de esta figura. Pero remitiéndonos al lato sensu, tenemos entonces que si se da la *conciliación* obligatoria en el sentido de que se somete a las partes a que agoten una instancia conciliatoria antes de que puedan continuar con el procedimiento en cuestión o realizar alguna otra gestión, debiendo por lo tanto las partes someterse a dicha figura para tratar de solucionar el conflicto del que se trate, para el caso de que las partes no acudan a esta instancia o etapa acarrearán las consecuencias que determina la Ley laboral.

En algunos países nos encontramos con la situación de que, la instancia conciliatoria previa es una condición de la cual depende la legitimidad del movimiento obrero de huelga. Por lo que en esos casos, la *conciliación* es un medio obligatorio para prevenir las huelgas, para evitar efectos negativos en los obreros, patrones y en la misma sociedad. En estas condiciones, una huelga que se realice o se lleve a cabo antes de intentar la *conciliación* o acudir a la etapa conciliatoria, se convierte, por este solo hecho, en ilegal trayendo consecuencias graves para los trabajadores que realizaron este movimiento como lo es principalmente la consecuencia de la ruptura del contrato de trabajo sin indemnización.

En relación a lo anterior nos encontramos con lo que manifiesta Mario L. Deveali, quien según "se ha asignado tal importancia a la *conciliación* que en la República Oriental del Uruguay su obligatoriedad para toda clase de controversias resulta de una norma constitucional."⁵⁸ Esta figura de solución de los conflictos que se encuentra contemplada en la Constitución de ese país, es muy relevante, dado que no solo en el ámbito laboral se establece esta figura, sino que es obligatoria en cualquier otro tipo de conflicto que se suscite.

⁵⁷ Ibidem, Pág. 405.

⁵⁸ L. DEVEALI, Mario, Op. Cit. Pág. 66.

El citado autor comenta que "en nuestro medio el Dr. Pizzoni, ha sostenido la necesidad de la *conciliación* obligatoria -presidida personalmente por el juez- en todo juicio civil controvertido, antes de la apertura a prueba o declaración de puro derecho de la causa." Este comentario da pauta para recalcar que la *conciliación* no solamente se da en el ámbito laboralista, sino también en otros campos de Derecho, resaltando la importancia y trascendencia de esta figura.

3.3. EFECTOS QUE PRODUCE LA CONCILIACIÓN.

Es necesario sin lugar a dudas tratar lo referente a los efectos que va a producir la *conciliación*, ya sea esta obligatoria o facultativa. Lo anterior en base a que esta figura trae consigo consecuencias sobre todo en el ámbito económico-social.

A) ÁMBITO SOCIAL

La realidad social va a abarcar un sin número de aspectos, pero de cierta forma todos estos van enfocados hacia un objetivo concreto y singular, menciono esto porque todas las sociedades y cada una de ellas tienen características en común y caen dentro de algunas situaciones concretas de la sociología.

Por otro lado, tenemos como es sabido, que la Ley Federal del Trabajo es protectora de la clase laborante, por tal razón establece mecanismos que permitan proteger este núcleo social, puede decirse que uno de esos mecanismos vendría siendo la *conciliación*, si esta etapa procesal fracasara la más de las veces, tratándose de conflictos tanto individuales como colectivos y si en los juicios intentados por los trabajadores tuviéramos como consecuencia también el fracaso, se presentarían inevitablemente consecuencias funestas para toda la sociedad de nuestro país, pues en primer término tendríamos un mayor índice de desempleo, el cual a su vez generaría una mayor producción de bienes de consumo, sin descontar que los familiares de los trabajadores desempleados, vivirían no solo en la miseria económica, sino también en la moral, pues al carecer de ingresos los desocupados, vivirían en condiciones de hacinamiento y esa promiscuidad traería consigo fenómenos como el incesto.

Por otra parte, la escasez de ingreso para los trabajadores desempleados, sumando a sus deficiencias culturales y educativas, configuran las condiciones apropiadas para el desencadenamiento de la delincuencia en diversas manifestaciones.

Hay otro efecto relevante que se presentaría en caso de no funcionar la *conciliación*, éste sería, el hecho de que las empresas en mayor grado irían a la quiebra ante el riesgo de huelgas que propiciarían la erogación de grandes cantidades de dinero, no restituidas a las empresas, dado que ante tal situación se paraliza la planta productiva de éstas, quedando totalmente descapitalizadas y en un desastre económico. Esto tiene severos impactos en toda la estructura nacional, pues, como se ha dicho, incrementa el índice de desempleo, de producción y productividad en toda la unidad económica nacional.

Para el beneficio de esta unidad nacional, el fomento de la *conciliación* del trabajo en un alto grado, puede contribuir a evitar catástrofes económicas y socioeconómicas, puesto que en esencia su función se dirige al equilibrio de los intereses entre los diversos factores de la producción.

B) CONSECUENCIAS ECONÓMICAS EN LA SOCIEDAD

Tenemos como una de las tendencias actuales dentro de la práctica nacional para abatir los rezagos de carácter judicial, a la *conciliación*, la cual se manifiesta en un 80% de los procesos judiciales e incluso en los de carácter administrativo, mismas que se llevan a cabo tanto en juzgados, como en procuradurías y demás órganos administrativos, todo esto es el resultado de una serie de estudios para resolver aspectos de carácter económico en este ámbito.

Por otro lado, uno de los principios generales del Derecho es el de la economía procesal, según la cual, el proceso ha desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo, de acuerdo a las circunstancias de cada caso. En los tribunales mexicanos, este principio se viola con frecuencia y aún cuando se considere inverosímil, el Estado invierte grandes cantidades de dinero en la práctica de los procesos judiciales y administrativos, razón por la cual, para disminuir estos costos se han realizado estudios minuciosos tendientes a resolver la deseconomía procesal; al efecto en la mayoría de las leyes mexicanas, se ha incorporado y tutelado la diligencia de *conciliación*, mediante las cuales se pretende poner fin a los procesos en forma inmediata; me refiero

aquí en lo particular a la materia laboral, en la cual se ha logrado el ahorro de tiempo, de esfuerzos y de recursos para el Estado.

Más aún, hay que reconocer que la *conciliación* trae consigo el hecho de que los trabajadores reciben a mayor brevedad los beneficios económicos, lo cual paralelamente favorece a la parte patronal, puesto que no desgasta tiempos laborales en largos juicios, cuyas sentencias por añadidura podrían serles desfavorables.

Ahora bien, lo más relevante para el sector empresarial es el hecho de que cuando éstas resienten los embates de la huelgas, se desgastan en su capacidad económica al grado tal que, pudiesen llegar hasta la quiebra dejando como resultado el desempleo de quienes en ellas laboraron, sin menoscabo de la merma de producción que deriva por su desplazamiento de la planta productiva.

Si se llega a pensar que este fenómeno se repite indeterminadamente en diversas empresas e industrias, se tiene que aceptar que, éste es uno de los factores que han propiciado la contracción del apartado económico; desde luego, esto no significa que se este en contra de las conquistas que haya logrado el sector trabajador para la defensa de sus derechos, pero sí considero que para proteger nuestra economía, sería conveniente acudir en primera instancia a un intento de *conciliación*, previendo a las empresas de los riesgos huelguísticos.

Los efectos antieconómicos que pueden derivar ante la falta de una *conciliación*, no terminan ahí, pues aún hay que considerar que ante la merma productiva, el país tendrá que abastecerse a través de importaciones y demás formas de mercadeo externo, en detrimento de toda nuestra estructura comercial y desde luego de la población que directa o indirectamente se relaciona con las empresas afectadas en su economía. Considerando el planteamiento anterior, advertimos que para nuestro país o para cualquier otro, le es gravoso soportar la carga económica que representan las huelgas, a las cuales se llega ante al falta de *conciliación*, de ahí la importancia que reviste esta institución en el proceso laboral.

Se puede decir que por fortuna, entre todo esto emerge la figura del conciliador, quien con su actuación contribuye a contener la caída en la economía de múltiples empresas.

C) LA POLÍTICA NACIONAL

Al remitirnos a la historia nos encontramos que en la época del Presidente Don Benito Juárez, por iniciativa de este, se incluyó en el Código Penal vigente para esa época a la huelga como un delito típico, el cual se consideraba como un delito en contra de la economía nacional, ello se debió a que consideraba a la economía de nuestro país como un bien jurídico tutelado en favor de la sociedad mexicana, por esa razón, cuando en épocas del mandato de Porfirio Díaz, en las huelgas de Cananea y Río Blanco, el mandatario emite laudos en contra de estos movimientos, considerando que los mismos constituyen un delito contra la economía nacional, fundándose en el Código Penal mencionado, razón por la cual posteriormente se reprimen esos movimientos huelguísticos, pero desgraciadamente a sangre y fuego por así decirlo.

Posteriormente en la Constitución de 1917 vienen los debates del Congreso, en los que interviene el movimiento socialista de tendencias obreras, obteniendo que los derechos laborales fueran incluidos en el artículo 123 de nuestra Constitución.

Por lo anterior tenemos que, el precepto en mención en su fracción XVI otorga a obreros y empresarios los derechos de asociación para la defensa de sus intereses: "...Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc..."⁵⁹.

Ahora bien la fracción XVII del citado artículo 123 impone el reconocimiento por parte de las leyes, las huelgas y paros, como un derecho de

⁵⁹ CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS, Op. Cit. Pág. 192.

trabajadores y patronos. Aún cuando en la mayoría de las veces, por no decir que siempre, los obreros son quienes en todo caso plantan las banderas de huelga o realizan los paros como un mecanismo de presión para realizar sus logros.

En 1931 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo, resultante reglamentaria del artículo 123 Constitucional, la cual contiene en su articulado diversos aspectos relativos al procedimiento de huelga, mismo que, de acuerdo con la fracción XVIII del precepto citado señala que, al igual que los paros, sólo serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

Las huelgas van a ser consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

En cuanto a los paros, éstos únicamente son lícitos, de acuerdo a lo previsto por la fracción XIX de dicho artículo constitucional, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por el riesgo que representan los movimientos huelguistas, sin meditar en la licitud o ilicitud de la huelgas o paros, ni mucho menos considerar los efectos de sus acciones sobre las fuentes de trabajo, de por sí afectadas por la crisis económica nacional e internacional; es cuando impone la necesidad de la figura del *conciliador*, quien con sus tareas debe lograr en alto grado el control de las masas trabajadoras, ayudando con su actuación a la estabilidad política gubernamental.

D) EFECTOS JURÍDICOS

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo nos muestra de alguna manera los mecanismos de la *conciliación* y sus consecuencias jurídicas. El precepto jurídico en cuestión señala:

"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."⁶⁰

Ahora bien como consecuencia de la *conciliación* las partes se desligan de la relación laboral, quedando en aptitud en forma libre para celebrar nuevos contratos, tanto el trabajador como un nuevo patrón, como éste último con un trabajador que supla al anterior. Esto ocurre generalmente cuando las diligencias de *conciliación* se practican en los conflictos individuales, sin embargo, tratándose en problemas colectivos, los efectos jurídicos cambian, pues generalmente entre sindicatos y empresas en cuyos casos, se producen los efectos jurídicos siguientes:

Los contratos colectivos se benefician con el robustecimiento de sus prestaciones, sin llegar a desgastar económicamente a las empresas en un alto grado. Por otra parte, gracias a las *conciliaciones*, subsiste en buena medida la planta productiva del país, aunque un tanto erosionada por los embates de los sindicatos y los logros revolucionarios de los trabajadores, sin embargo, hay que reconocer que auxiliados un tanto por la acción del conciliador, personas morales como son las industrias, empresas y negociaciones grandes, pequeñas y medianas subsisten, con lo que se mantiene existente la economía del país.

⁶⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 241.

CAPITULO IV.- LA CONCILIACIÓN COMO UNA FORMULA PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

4.1 LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Para poder resolver los conflictos de trabajo existen varias formas, pero, en este punto solamente haré mención en forma muy general de la solución de dichos conflictos.

En cuestión internacional, cabe destacar un tema muy actual como lo es la integración de nuestro país a un Tratado de Libre Comercio con los países de Canadá y los Estados Unidos de América. Para poder resolver los conflictos de trabajo, la *conciliación* esta contemplada en un acuerdo del TLCAN, de fecha 13 de Agosto de 1993. "En este acuerdo se busca la efectiva ejecución de las leyes de trabajo, se mencionan: 1. Nombramiento y capacitación de inspectores; 2. Acatamiento de control y examen de infracciones sospechosas; 3. Incluir inspecciones, reportes obligatorios y conservar los registros; 4. Fortalecer las juntas de gobierno de los trabajadores; 5. Promover los servicios de intervención, *conciliación* y arbitraje e iniciar, en forma conveniente, las acciones de cumplimiento utilizando los recursos adecuados."⁶¹ Como se podrá observar en el TLCAN se da importancia a esta figura, para efectos de que se resuelvan lo más pronto posible y sin complicaciones los conflictos originados y regulados por este Tratado Internacional.

⁶¹ J. MANUEL, Lastra Lastra, *Laboral*, Ediciones contables y administrativas, Núm. 19/ 1994, Pág. 22.

Por otra parte el maestro Mario de la Cueva, menciona que "el siglo XIX no conoció sino los conflictos individuales de trabajo entre un trabajador y su patrono y al igual que las controversias de carácter civil o mercantil estaban cubiertas por la potestad del poder judicial."⁶² En los conflictos individuales no hay una lucha social, estos deben de resolverse en forma jurídica observando todo lo que regula al problema en si, también puede resolverse a través de un tribunal preestablecido, en la resolución de estos conflictos se puede dar por lo general, la figura de el arbitraje.

Encontramos que en la solución de los conflictos de trabajo "la tendencia moderna acusa una marcada preferencia por la institución de los llamados tribunales del trabajo, o sea, de organismos igualmente jurisdiccionales, pero con una competencia limitada a la materia laboral."⁶³ Esto quiere decir, que ya no van a ser resueltos los conflictos de trabajo por magistrados comunes o por los mismo órganos jurisdiccionales que atienden problemas de otros campos del Derecho.

Según Couture, se pueden enumerar los procedimientos adoptados por los distintos países en la solución de los conflictos colectivos del trabajo, de la siguiente manera: "1. Discusión y negociación. 2. Conciliación. 3. Mediación. 4. Arbitraje voluntario. 5. Investigación y encuesta. 6. Arbitraje obligatorio. 7. Intervención judicial. 8. Legislación. De todos modos, siempre se ocurre, en última instancia, a la conciliación o al arbitraje, especialmente a este último de carácter obligatorio, sin advertirse de momento, otra mejor solución por la vía jurídica."⁶⁴ El mencionado autor opina que la solución más viable de resolver los conflictos colectivos de trabajo es a través del sistema de la *conciliación* y el arbitraje. Pero cabe agregar que no solamente debe de ser para los conflictos colectivos, sino también para todos los demás conflictos de trabajo.

Hay que señalar que los conflictos colectivos pueden implicar una lucha social, en la cual se encuentra la figura de la huelga y los paros, pero,

⁶² DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Pág. 757.

⁶³ TOMO III, Op. Cit. Pág. 839.

⁶⁴ Idem.

también se pueden resolver por procedimientos jurídicos en los cuales intervienen los tribunales previamente establecidos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su Título Catorce Capítulo V un procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial, contemplando este procedimiento desde el artículo 870 hasta el artículo 891. En ella se contempla a la *conciliación* como la columna vertebral en los procesos laborales, ya que tanto en los conflictos individuales como en los colectivos la mencionada figura no se puede dejar de ver, ni mucho menos pasar por alto.

A continuación e independientemente de que más adelante se trate en forma más profunda, menciono de una forma general, lo que nuestra Ley actualmente establece para un proceso ordinario laboral siempre y cuando no sea tramitado especialmente:

- Deberá presentarse por escrito la demanda.

- El Pleno o la Junta Especial deberá de dictar acuerdo y señalara fecha para una audiencia de *conciliación*, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo efectuarse esta dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, ordenando también la notificación personal a las partes, debiéndose hacer con 10 días de anticipación a la mencionada audiencia.

- La etapa conciliatoria comprenderá:

I. La comparecencia personal de las partes ante la Junta.

II. La Junta exhortará a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III. Si se llega a un acuerdo, el convenio que se celebre deberá de estar aprobado por la Junta, dándose por terminado el conflicto.

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia para poder conciliarse.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se pasara a la etapa de demanda y excepciones.

VI. Si las partes no se presentan a esta etapa conciliatoria se les tendrá por inconformes.

- Se lleva a cabo la etapa de demanda y excepciones en donde el actor expondrá su demanda, ratificándola y modificándola si así lo desea. El demandado podrá contestar la demanda. Posteriormente el actor podrá hacer uso de la réplica y el demandado de la contrarréplica. Una vez concluido esta etapa se pasara a la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

- El actor ofrecerá sus pruebas y el demandado inmediatamente después ofrecerá las suyas. Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá sobre las que se admitan y sobre las que se desechen, a las admitidas y que por su naturaleza sea necesario se les señalara fecha para el desahogo de las mismas.

- Cuando hay conformidad de las partes en los hechos y solamente hay controversia en un punto de Derecho, se otorgará un término de alegatos y después se dictará el laudo.

- Desahogadas las pruebas, las partes podrán formular alegatos.

- Al concluir el desahogo y los alegatos, el auxiliar declarará cerrada instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución.

- Una vez hecho el proyecto se pasara una copia a cada uno de los miembros de la Junta, discutiendo y votando el proyecto de laudo. Si es aprobado se elevará a la categoría de laudo, el cual debidamente firmado deberá de notificarse personalmente a las partes.

Como podemos observar el procedimiento mencionado a grandes rasgos para resolver los conflictos laborales, es muy interesante, y en el mismo se encuentra la figura de la *conciliación*, en forma obligatoria como instancia, pero como una opción de las partes en conflicto a lo largo del procedimiento, ya que puede darse en cualquier etapa del procedimiento e incluso cuando se ha dictado el Laudo.

La figura de la *conciliación* también se encuentra en los demás procedimientos que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, ésta figura en cuanto a los procedimientos especiales la podemos encontrar en los artículos 893 y 894, en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica la podemos encontrar en los artículos 901 y 906, y en el procedimiento de huelga la podemos encontrar en los artículos 926 y 927.

Como podemos ver el procedimiento jurídico que esta en torno a los conflictos de trabajo en nuestra Ley, tiene pasos establecidos, los cuales no se pueden dejar de hacer voluntariamente, sino que deben de seguirse a través de una secuela procesal por decirlo así. Cabe aclarar, que el citado procedimiento ha sido tratado en la presente Tesis de manera muy general, porque considero, no tiene caso traducir todo el capitulo de nuestra Ley en relación a este punto de los conflictos de trabajo, sino que es mejor dar una idea de lo que regula nuestra Ley, esto independientemente de que el procedimiento en cuestión no es el tema principal del presente trabajo.

4.2 LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SU FUNCIÓN.

Es indispensable realizar un análisis de las autoridades laborales o del trabajo, ya que la autoridad es el elemento que va a exhortar a las partes en conflicto, para que busquen a través de la *conciliación*, la solución o fin del mismo. Lo anterior lo podemos observar en el artículo 876 fracción II de nuestra Ley: "La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio."⁶⁵ Podemos observar que en base a nuestra Ley, la autoridad laboral que generalmente interviene en esta figura, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así pues, nuestros tribunales del trabajo están constituidos por Presidentes, Secretarios Auxiliares, Secretarios de Acuerdos y Actuarios, entre otros.

Cabe recordar que "los órganos o autoridades encargados de la solución de los conflictos colectivos están, como norma, facultados para intentar la *conciliación*, y en tal sentido, proponer aquellas fórmulas que puedan servir para ponerle término al conflicto."⁶⁶

Por lo general en la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como es a modo de ejemplo la del Distrito Federal, la cual cuenta entre sus funcionarios componentes a los denominados auxiliares jurídicos de la presidencia, quienes en un máximo grado se dedican precisamente a *conciliar*, en otros casos, funcionarios de Juntas, como lo son los propios Presidentes, los Secretarios de Acuerdo y los auxiliares de Junta, dedican gran parte de su tiempo a esa tarea.

Recalcando lo que se ha venido manejando, podemos decir en un principio que las Juntas son quienes exhortan a las partes conciliantes para que logren un convenio, pudiendo considerarse que dichos tribunales, al no contar con

⁶⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 241.

⁶⁶ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. Pág. 407.

la disposición legal exacta, señalan entre sus componentes al abogado para ejercitar esa tarea *conciliatoria*. Por lo que "en todos los casos en que la autoridad administrativa o de aplicación de la legislación laboral estime factible un acuerdo conciliatorio entre las partes, debe intentarlo, sin que esa intervención signifique, de manera alguna, la modificación, alteración o limitación de derechos proclamados en las leyes."⁶⁷

En ese orden de ideas, tratando de aclarar la fracción II del artículo 876 citado, la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en su reglamento interior incluye un capítulo denominado Secretaría Auxiliar de conciliadores, el cual a través de los artículos 66, 67 y 68 trata de precisar la organización y funcionamiento de auxiliares conciliadores; dicho cuerpo normativo en el artículo 66 señala a manera de resumen que, la Secretaría Auxiliar de Conciliadores, dependiente de la Secretaría General de Acuerdos, cuenta con los funcionarios conciliadores necesarios bajo las órdenes del Secretario Auxiliar Conciliador, los que de acuerdo a los artículos subsecuentes mencionados de dicho reglamento tienen definidas sus tareas con respecto a la *conciliación*.

El artículo 67 del ordenamiento mencionado literalmente contiene: "Le corresponde a la Secretaría Auxiliar de Conciliadores intervenir en las audiencias relativas, a los emplazamientos a huelga que se celebren en esta Junta, en aquellos casos en que las partes en conflicto se obstinen en arreglarse en cuanto a sus intereses que defienden."⁶⁸ En este artículo se manifiesta la intervención de este funcionario conciliador en los casos de emplazamiento a huelga.

El artículo 68 de dicho ordenamiento señala: "Le corresponde intervenir para la conciliación de intereses entre los particulares, respecto a emplazamiento a huelga, en huelgas estalladas, en los conflictos que se suscitan entre sindicatos y empresas, entre trabajadores y empresas; en auxilio y a petición de los presidentes de las Juntas Especiales, con la finalidad de armonizar dichos intereses, buscando el equilibrio entre las partes contendientes tomando en

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Reglamento Interior, México, D.F. Pág. 12

consideración diversos factores como son los sociales, económicos y políticos. Así mismo se orienta a los trabajadores, cuando son violados sus derechos como trabajador, celebrando convenios, liquidaciones y pláticas entre sindicatos, empresas y obreros para el buen funcionamiento y entendimiento de sus agremiados."⁶⁹ En este precepto, se da una explicación más amplia y detallada de la intervención de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores en sus funciones conciliatorias con trabajadores, sindicatos y empresas, tomando en cuenta los efectos que tratamos en el capítulo anterior, que lo son los aspectos y efectos sociales, económicos y políticos, además de dar una orientación a trabajadores buscando la estabilidad que debe de existir entre trabajador y patrón.

Cabe señalar que los Tribunales de Trabajo de otros Estados de la República tanto del fuero común como las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje no están sujetas al reglamento antes referido, pues contienen sus propios reglamentos interiores.

Por otra parte, observamos que en ninguna Institución de Justicia Laboral existen nombramientos de Secretarios Conciliadores, inclusive la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, los que hacen labores conciliatorias son los auxiliares jurídicos de la Presidencia.

En relación a este punto cabe resaltar que existen otras instituciones que tienen funciones conciliatorias en materia laboral, como por ejemplo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que es un órgano dependiente del Ejecutivo Federal y sus actividades son administrativas. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, del 23 de diciembre de 1958 tiene las siguientes facultades:

"I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativas de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.

II.-Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas.

⁶⁹ Ibidem, Pág. 13

III.- Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Industria y Comercio y Relaciones Exteriores.

IV.- Intervenir en la formación y promulgación de los Contrato Ley de Trabajo.

V.- Establecer bolsas de trabajo y vigilar su funcionamiento.

VI.- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas de Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se forman para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal.

VII.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionistas de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.

VIII. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento.

IX.- Manejar la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

X.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social.

XI.- Intervenir en los Congresos y reuniones internacionales de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores.

XII.- Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo.

XIII.- Intervenir en los asuntos relacionados con el Seguro Social.

XIV.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, y

XV.- Las demás que le fijen expresamente las leyes."⁷⁰

Podemos observar que en estas facultades de dicha Secretaría, están implícitas las funciones conciliatorias. Todo lo expuesto en este subcapítulo, tiene como objeto primordial entender claramente que la finalidad de las funciones conciliatorias consisten en poner fin a cuestiones litigiosas, en beneficio tanto de la procuración como la impartición de justicia de la clase trabajadora y de la sociedad entera.

⁷⁰ SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, *Revista Mexicana del Trabajo*, Pág. 14

4.3. LA CONCILIACIÓN COMO SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

4.3.1. CONDICIONES BÁSICAS PARA UNA AUTENTICA CONCILIACIÓN.

Si estamos de acuerdo en que la actividad *conciliatoria laboral* no se reduce al simplismo de sugerir partir a medias las diferencias entre el trabajador o el sindicato y el patrón sino que forma parte substantiva de la administración de justicia. Si entendemos que el carácter potestativo es fundamental, pero el mismo está limitado por tiempos y necesidades, convendría precisar las bases mínimas que debe tener la administración de la justicia laboral para fortalecer su función *conciliatoria* atendiendo a la Ley Federal del Trabajo.

Si entendemos que el carácter Potestativo es fundamental pero el mismo está limitado por tiempos y necesidades, convendría precisar las bases mínimas que debe de tener la Administración de la Justicia Laboral para fortalecer su función *conciliatoria* atendiendo al señalamiento establecido en los artículos 591 y 603 de la Ley laboral, los cuales señalan:

"Art. 591. Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones;

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y

II.- Las demás que le confieran las leyes."⁷¹

Mientras que el art. 63 contiene, "son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las

⁷¹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 203.

atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios."⁷²

a) AUTONOMÍA

La administración de la Justicia y la función *conciliadora* de la misma, debe ser autónoma para coadyuvar a resolver las controversias. Así como una Junta debe dictar los laudos en conciencia y a verdad sabida ajena a toda presión o influencia de un tercero, también la función *conciliadora* debe someterse al interés, solo de las partes en conflicto y coadyuvar con su opinión, sugerencias, método y prestigio moral y profesional a lograr los fines de equilibrio y justicia que la ley impone a las normas de trabajo.

b) PROFESIONALISMO

No cabe la menor duda que el conciliador es un profesional que puede y debe tener gran eficacia en su labor. Para esto debe a su vez tener la capacidad y el interés de identificar los términos de la controversia y en base a la información requerida realizar un análisis del entorno de la negociación incluyendo las leyes aplicables al caso, además un pronóstico de eventuales respuestas de una u otra parte, para que su plan de trabajo camine en un rumbo realista de entendimiento.

Es falso que la neutralidad de un conciliador signifique que éste carezca de opinión alguna y consecuentemente de un plan de acción como algunos afirman. Por el contrario debe contar con un método que ayude a las partes a *conciliaciones* a fondo.

Para darse el nombramiento de los conciliadores, debe de tomarse en cuenta con "una profunda compenetración de los problemas laborales en general y con el conflicto en particular que deban encauzar o resolver, existen dotes de

⁷² Ibidem, Pág. 30.

habilidad personal, de psicología colectiva, que han de valorarse de manera fundamental en estas designaciones o nombramientos."⁷³

Por lo tanto el profesionalismo lo vamos a entender no en el límite estrecho de contar con una carrera profesional o títulos adicionales que hacen presumir conocimientos, sino en una calidad determinada para realizar una actividad compleja de alto contenido técnico y social. Supone no solo la información sino también sensibilidad y capacidad para ubicar proporciones alrededor de las propuestas que se generan en el proceso negociador.

Además deberá de existir capacidad en el conciliador en relación a que "el trabajo no se limita al ámbito económico-sociológico, que sólo toma en cuenta la producción material de bienes y servicios o la actividad manual de la clase obrera, sino que, tal como se plantea hoy, desborda la cuestión social y las relaciones capital-trabajo."⁷⁴

El desarrollo profesional es posible apoyarlo en un amplio programa que incluya criterios de ingreso, estabilidad y remuneración adecuada para ello, por lo que debe formar parte de una revisión integral de la administración de la Justicia.

Se podría alegar con razón que éstas propuestas se dificultan por el gran número de asuntos que con escasos recursos debe atenderse. Hay en efecto Juntas que atienden cantidades impresionistas de asuntos como la Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que desahoga cerca de un tercio de la población del país.

Para mejorar la calidad de la función *conciliatoria*, debe contarse con los recursos humanos y materiales para ello.

⁷³ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. Pág. 406.

⁷⁴ OCHOA GODOY, Teresa, Humanización del Trabajo, Editorial JUS, , México, D.F. Pág. 13.

Aún a pesar de la actual escasez de recursos es posible avanzar en algunos aspectos, ejemplo: fijar criterios comunes a las sugerencias, en la *conciliación* de asuntos individuales en las propias Juntas Especiales.

En la práctica es penoso constatar que algunos funcionarios desconocen algunas instituciones fundamentales como las reglas jurídicas aplicables al principio de estabilidad en el empleo y las indemnizaciones correspondientes. Lo anterior se puede ver a manera de ejemplo en el art. 901 el cual contiene: "En la tramitación de los conflictos a que se refiere esta 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."⁷⁵ En base a lo anterior el conciliador debe procurar la estabilidad laboral implicando la misma cuando es necesario mantener el empleo o cuando es necesario realizar las indemnizaciones correspondientes, máxime cuando se trata de procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Otro ejemplo pero en conflictos individuales es cuando, si un trabajador opta por reclamar su reinstalación y en la audiencia inicial el patrón se niega a ello, proponiendo una solución económica, es mal visto que el trabajador incluya como parte de su propuesta el pago de los veinte días por un año o un pago parcial de salarios caídos no son negociables porque el juicio no ha concluido.

Tales apreciaciones son indebidas ya que si bien es cierto no es posible reclamar tal prestación en la demanda cuando se opta por la indemnización constitucional sí es procedente que forma parte de una negociación cuando el patrón se niega de principio a la reposición del trabajador en su empleo.

Por lo que todo parece indicar que no existe claridad sobre el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo aún cuando el patrón

⁷⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Op. Cit. Pág. 252.

pretenda separarlo, Es común escuchar: "Nadie puede obligar al patrón a darte trabajo", y ésta afirmación es falsa ya que existen medios para hacer efectiva esta obligación, salvo que exista causa legal para disolver la relación laboral o se actualice una hipótesis de exclusión excepcional.

Lo mismo se puede mencionar sobre el tema de salarios caídos. Ya que es claro que una negociación parte del riesgo que ambos quieren evitar por lo que no es correcto plantear las cosas como si solo el trabajador tuviera la obligación de ceder todos sus salarios. Tan equivocada es la afirmación consistente en no te corresponden salarios caídos porque no ha terminado el juicio como decir: deben parte todos los salarios caídos porque no ha terminado el juicio, o sea que una actitud más equilibrada tomando en cuenta las circunstancias particulares del caso pueden fijar, la proporción de los salarios caídos que deben cubrirse en un arreglo conciliatorio.

Por eso el conciliador debe observar que "el trabajo, como fenómeno social, está intrínsecamente ligado al servicio, en vistas del bien común de la sociedad."⁷⁶ De ahí esa cuestión de que de alguna otra forma los trabajadores empezarán a desconfiar de la intervención de las autoridades y por consecuencia se impediría el poder encontrar soluciones adecuadas al conflicto.

c) SENTIDO DE JUSTICIA

Esta condición parecería ser un tanto vaga subjetiva y hasta impracticable, y no es así, ya que es básico y fundamental que "el hombre tiene el deber primordial de hacer el bien, de desarrollarse conforme a su naturaleza."⁷⁷

El Derecho Laboral no regula intereses estrictamente privados sino que hace referencia a la actividad, en la que el ser humano encuentra cierto sentido a su existencia y satisfacción a sus necesidades personales y familiares, dándose estas cuestiones, a través del trabajo.

⁷⁶ OCHOA GODOY, Op. Cit., Pág. 76.

⁷⁷ Ibidem, Pág. 13.

Aún cuando el trabajo sea visto como estorbo por el pensamiento liberal prevaleciente, constituye la base para distribuir la riqueza y el progreso en cualquier sociedad y supone condiciones de dignidad en virtud de ser realizado por seres humanos.

La función *conciliatoria* influye sensiblemente en la posibilidad de que las normas se apliquen con sentido equilibrador o justiciero. Pero también no hay que dejar de observar que " todo trabajo tiene el carácter de seriedad por pertenecer a las actividades de cumplimiento legal."⁷⁸

En toda *conciliación*, el conciliador se hace un juicio interno del estado de las cosas. Su propia experiencia le facilita con cierta rapidez identificar los ejes centrales o nudos de la negociación.

El carácter social de la materia obliga a que el conciliador intervenga con un sentido equilibrador tomando en cuenta las circunstancias específicas del caso y los factores atenuantes y agravantes de la situación.

No es lo mismo intervenir en un despido de un joven soltero de reciente ingreso que en el de un viejo que durante muchos años ha cumplido con eficiencia su labor y del cual depende una numerosa familia. No solo por razones morales sino por consecuencias sociales e incluso por respeto elemental a los fines del Derecho Laboral, debe tomarse en cuenta los mayores elementos que permitan coadyuvar con mayor responsabilidad social. Además, "el sujeto que trabaja no está solo, hay otros sujetos a quienes él se manifiesta a través de los productos de su trabajo."⁷⁹

Es claro que el sentido de justicia o de equilibrio no se agota en hipótesis exhaustivas y menos aún en reglas fijas o formales. También es cierto

⁷⁸ Ibidem, Pág. 21.

⁷⁹ Ibidem, Pág. 75.

que puede prestarse a planteamientos subjetivos, incluso aparentemente contradictorios con la neutralidad que debe existir en la función.

De ahí que algunos autores mencionen que los valores de justicia o del deber ser las cosas, no admiten márgenes tan amplios.

Sociedades muy avanzadas como la inglesa, sustentan su convivencia y la vigencia de sus normas jurídicas incluyendo su aplicación en obras creadas por conductas centenarias. Estas conductas se apoyan en una serie de valores que la comunidad aprecia como tal.

Cualquier sociedad podrá considerarse madura y avanzada en la medida en que tenga la capacidad de fijarse valores colectivos y los medios para lograrlos en la práctica.

4.3.2. AMBIENTE QUE DEBE EXISTIR ALREDEDOR DE LA CONCILIACIÓN.

En cuanto a este tema, podemos mencionar que es evidente que los factores que existen en el ambiente que rodean a una plática o negociación de *conciliación* pueden determinar su éxito o fracaso. Por lo que deberá de favorecerse las condiciones mínimas en el lugar, la ubicación de las partes y la manera de generar el diálogo.

En una negociación individual no sería fácil hacerlo sobre algún privado muy pequeño o hasta en un pasillo cuando no quede otra alternativa, pero en una negociación colectiva deberán de existir mejores condiciones para que dicha plática o negociación tenga el éxito esperado.

Es básico e importante que se genere un ambiente de confianza en el conciliador en quien las partes suelen depositar sus posiciones últimas, máximas o mínimas según sea el caso.

En la práctica a nivel nacional desafortunadamente, suelen mostrarse en algunos conciliadores una deficiencia consistente en otorgar mayor credibilidad a la parte patronal que a la obrera, esta parcialidad ha provocado una pérdida de legitimidad en esta actividad profesional; y hace sentir que dichos conciliadores actúan como asesores patronales. La explicación de esta inequidad o falta de imparcialidad puede ser múltiple, la simpatía, la presentación, el interés, la dificultad para comunicarse con la otra parte o una simple tradición institucional. Por lo que es importante en todo caso entender que una preferencia ostensible hace ineficaz la labor concertadora del funcionario.

Un ambiente de confianza, de respeto mutuo, sin rigideces excesivas que permita la argumentación mutua, va a facilitar sin lugar a dudas el llegar a mejores acuerdos.

4.3.3. MÉTODO DE CONCILIACIÓN.

Toda *conciliación* deberá partir necesariamente de determinados objetivos. Ya que las partes buscan llegar a un acuerdo, pero no a cualquier convenio, sino al mejor posible para los intereses de las partes y para la comunidad.

Cabe agregar que la *conciliación* "constituye una pausa para determinar los motivos que dan origen al conflicto y ver si el entendimiento puede ser el resultado de un acuerdo libre logrado por este proceso previo."⁸⁰

Si la mayor parte de los convenios individuales se resuelven privando el empleo a los trabajadores, se estará creando poco a poco una afectación de índole social, sin embargo, si los convenios en que sea posible se celebran buscando la continuidad de la relación laboral o la subsistencia de la

⁸⁰ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. Pág. 404.

fuente de trabajo, se habrá ayudado a lograr objetivos de mayor importancia y calidad.

Los objetivos serán distintos en una negociación individual de una colectiva y en una rama industrial de la otra. También podrán ubicarse en razón del tiempo a corto, mediano y largo plazo. No existen recetas por la amplia diversidad de las hipótesis que se pueden dar.

Hablando en forma general, tenemos que en las negociaciones laborales suelen identificarse los siguientes objetivos:

a) Económicos.- Dentro de estos vamos a encontrar a tales como el pago de salarios que no se cubrieron, indemnizaciones, primas económicas, etc. por mencionar algunos.

b) Normativos.- Dentro de estos vamos a encontrar como por ejemplo los relativos al ingreso, promoción, estabilidad o modalidades de la relación laboral y las condiciones en que se genera en lugar, tiempo e intensidad así como las reglas de desempeño o productividad necesarias para la empresa en cuestión.

c) Sociales.- Dentro de estos nos vamos a encontrar con los relativos a la integridad física o mental del trabajador, a futuro tales como la enfermedad, el retiro o la muerte y, a protecciones individuales a familiares en relación a la alimentación, vivienda, educación o recreación.

Ahora bien, dependiendo del caso y de la óptica obrera o patronal se pueden contemplar otros, tales como, mantener la fuente de trabajo, obtener utilidades, mejorar la calidad de vida, ampliar la participación de uno u otro factor de la producción, etc.. Cabe mencionar la idea de que "aun cuando es posible para una minoría trabajar en su propio patrimonio, la inmensa mayoría sirve a empresas ajenas logrando una retribución, y es necesario que ésta sea suficiente para que el hombre trabajador y su familia, dependiente de él vivan

dignamente"⁸¹, motivo por el cual la *conciliación* persigue entre otros, estos objetivos.

A continuación, me atreveré a mencionar las etapas que considero se dan en el método de la *conciliación*, las cuales son las siguientes:

1) ETAPA DE ANÁLISIS

El negociador necesaria e indispensablemente, deberá de identificar los objetivos para poder realizar un proceso lógico que le permita conocer los mejores elementos de información en torno a las partes. Es decir necesita ver en que situación se encuentra una y otra parte, cual es el origen del conflicto, en que medida las partes cuentan con información cierta, y así sucesivamente permite a el conciliador familiarizarse con el entorno de la negociación.

Cabe agregar que, si se trata de una revisión de Contrato Colectivo convendría conocer la situación de la empresa en el mercado, su margen de contribución y utilidades, su estructura salarial y en general de sus posibilidades. De la misma manera puede obtener del sindicato, información sobre sus exigencias reales, sus necesidades básicas, su fuerza o debilidad, su experiencia negociadora, etc. También deberá de observarse cuando "el sindicato este ofreciendo al trabajador el amparo de su libertad y de su dignidad de hombre y la protección de su derecho al trabajo"⁸² para saber cuando esta interviniendo correctamente el sindicato en cuestión.

Esta etapa de análisis va a ser fundamental y básica, porque ubica de una forma u otra a el negociador no solo en el conocimiento de las posiciones de una u otra parte que no suelen ser muy orientadoras por la larga tradición de inflarlas o reducir las artificialmente según sea el caso, sino porque facilita una segunda etapa que llamaremos diagnóstico.

⁸¹ OCHOA, GODOY, Op. Cit., Pág. 167.

⁸² Ibidem, Pág. 185.

2) ETAPA DE DIAGNOSTICO.

Esta etapa de diagnóstico va a consistir en ubicar las dificultades o posibilidades de la negociación. Como por ejemplo, así como los médicos revisan al paciente para identificar sus deficiencias mentales o físicas, el negociador va a revisar a las partes, para conocer sus posibilidades y necesidades, basándose en el análisis que realizo.

En esta etapa, el conciliador hace uso del instrumental obtenido en el análisis y llega a determinadas conclusiones. A manera de ejemplo podemos mencionar cuando la empresa puede quebrar si los trabajadores sostienen sus exigencias, es conveniente un esfuerzo racionalizador del Contrato Colectivo, porque tal vez sus disposiciones sean muy rígidas para las necesidades mínimas de los trabajadores, conveniendo por lo tanto el generar un proceso de participación conjunta para resolver malos entendidos, etc.

Y es que debe de tomarse en cuenta en los conflictos laborales colectivos que podamos considerar graves, las consecuencias que se pueden originar, "dado que toda alteración en la normalidad laboral puede ocasionar conflictos de orden público y originar disminuciones en la producción, que repercuten necesariamente en la economía nacional."⁸³

3) ETAPA DE PRONOSTICO.

Cuando una vez contando con una interpretación de los puntos controversiales será conveniente imaginarse soluciones o propuestas que pudieran ser aceptables para ambas partes y así poder terminar con el conflicto de trabajo en cuestión. A dicha etapa se le llamará pronóstico.

⁸³ CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. Pág. 404.

De esta forma el análisis, diagnóstico y pronóstico, va a permitir tener una participación *conciliadora*, más activa, profunda y por consecuencia eficaz.

En la realidad nos encontramos con el hecho de que suelen darse ciertas diferencias entre las propias partes, unas por estar directamente ligadas a la fuente de trabajo y otras están más alejadas con el carácter de asesores, apoderados o representantes.

En virtud de lo anterior, va a ser común que quien este más ligado o allegado, quiere aprovechar la *conciliación* para arribar a soluciones más profundas, que den como resultado un ambiente de confianza y colaboración futura, y que los apoderados o asesores están interesados en resolver lo más pronto posible el asunto para dedicarse a otro de los múltiples que tienen.

Observando lo anterior, el conciliador deberá de identificar estas diferentes apreciaciones para favorecer en lo posible el interés de quienes entienden que una negociación puede y es una excelente oportunidad para resolver aspectos laterales a los puntos formalmente controvertidos.

4.3.4. EL ACUERDO AL QUE SE LLEGA POR LA CONCILIACIÓN.

Una vez que se hayan llevado a cabo las etapas que comprende el método *conciliatorio*, el convenio a que se llegue, si es que se logra, deberá de ser claro y precisando por escrito los mayores elementos que favorezcan su cumplimiento.

En lo relativo a las *conciliaciones* colectivas, es conveniente ir formalizando en documentos parciales los avances a fin de garantizar que las partes entiendan claramente sus compromisos los cuales deberán estar sujetos a Derecho.

En los asuntos individuales es conveniente a veces que los convenios sean sencillos, es decir, no sean complejos y estén apegados a Derecho. Ya que en ocasiones se reproducen fórmulas absurdas, como por ejemplo hacer constar que el trabajador nunca incurrió en accidente o enfermedad durante su trabajo o el reconocimiento de haber recibido siempre el pago de sus salarios y prestaciones, todo esto aún cuando su reclamación y la causa del conflicto de trabajo señale todo lo contrario.

Estos vicios se han venido arrastrando desde hace ya bastante tiempo, ya que se encuentra con la equivocada costumbre y consideración de que el que paga es el que dicta, debiendo por lo tanto el conciliador tener la obligación de cuidar que el acuerdo no constituya una afectación para alguna de las partes.

Por otro lado, es importantísimo tener en mente la situación de que si el convenio al cual llegan las partes contiene vicios o en el mismo se contiene renuncia de derechos en favor del trabajador consagrado en nuestra Ley Federal del Trabajo y/o en nuestra Constitución, dicho convenio va a estar afectado de nulidad a pesar de que el mismo haya sido ratificado ante la autoridad laboral, por consecuencia los derechos a los que renunció el trabajador van a seguir protegiendo a este, ya que son inherentes al mismo por ser trabajador. Si se da la

situación mencionada, el convenio al cual llegaron las partes por medio de la *conciliación* va a poder ser declarado nulo. Esta situación la veremos más detalladamente en el siguiente capítulo, observando algunas de las tesis que hay al respecto.

Cabe agregar que en algunas ocasiones, "con excesiva frecuencia, el conciliador, prevaliéndose de circunstancias ajenas al mismo conflicto, por presiones del Poder Público o por abusos sindicales, fuerza la voluntariedad esencial de las fórmulas conciliatorias e implanta coactivamente una fórmula para zanjar el conflicto. Esa experiencia a incubado la desconfianza de los empresarios y trabajadores en cuanto a la eficacia de la *conciliación*."⁸⁴ Por eso desgraciadamente, en menor grado existe desconfianza en el ámbito laboralista por las múltiples influencias en torno a todo el trámite conciliatorio, dándose desde el momento en que se exhorta a las partes a negociar, hasta el momento de llegar al convenio, el cual en algunas ocasiones no es tan benéfico para algunas de las partes, por los intereses y presiones que hay detrás de toda la negociación conciliatoria y de la misma autoridad conciliatoria.

Por lo anterior, se deberá de cuidar muy bien en la *conciliación* el por lo menos tratar de "impedir intereses mezquinos de ciertos representantes, sobre todo de algunos dirigentes gremiales empeñados en que los conflictos laborales se planteen de acuerdo son sus conveniencias políticas o sindicales, y no de acuerdo con los intereses directos y las necesidades más perentorias de los mismos trabajadores."⁸⁵

El convenio que se de a través de la *conciliación* debe de ser lo más justo y equitativo posible, sin dejarse llevar por las presiones e influencias que existen en torno al mismo.

⁸⁴ Ibidem, Pág. 406.

⁸⁵ Idem.

CAPITULO V.- CRITERIOS QUE EXISTEN DE TESIS AISLADAS Y JURISPRUDENCIA EN RELACIÓN A LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.

Una vez realizado un análisis de lo que son los conflictos de trabajo, así como la *conciliación*, sus elementos y los efectos que origina, así como algunos otros puntos que rodean a la misma de manera general; es necesario referirse a esta figura desde un punto diferente, pero a la vez relacionando lo manifestado con anterioridad, ya que muchas de las ocasiones va a dar la pauta para poder resolver un planteamiento jurídico, siendo este punto los criterios de tesis aisladas y jurisprudencias laboralistas en torno a la *conciliación*.

Por lo tanto en el presente Capítulo trataré de mencionar algunas que se han dado en torno a la *conciliación en materia laboral*, y digo algunas, porque sería imposible mencionar el mundo tan abundante de las tesis que se han creado y que de una forma u otra sirven para poder resolver un conflicto jurídico en el ámbito laboral.

En algunas de ellas se podrá observar el porque es tan importante el tema principal tratado a lo largo y a lo ancho de la presente Tesis y su importancia, dado que en ocasiones a esta figura de solución de los conflictos laborales no se le da la importancia que debería de dársele ni la forma en que debe de conducirse dicha figura para poder lograr el objetivo de solucionar el problema en cuestión lo más equitativo y justo posible que pueda darse, por lo que desafortunadamente existen lagunas en nuestra Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo anterior analizaremos los siguientes criterios desde un punto de vista muy particular.

En primer término observamos el siguiente criterio de tesis aislada:

"JUNTAS DE CONCILIACIÓN. SUS OPINIONES TIENEN FUERZA LEGAL CUANDO NO SON IMPUGNADAS POR LAS PARTES.- La Conciliación es la parte del proceso laboral que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos a la par que tardados múltiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por nuestras leyes, y por otra, el desamparo en que pueden quedar los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones o cuando, como en caso que se examina, los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar más elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta, en un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral se circunscriba, en esencia, a encontrar esas fórmulas con la ayuda de las autoridades del trabajo que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas por todo el país, para facilitar esta labor inicial de la cual deben quedar sometidas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia que en nuestro sistema procesal se han estructurado las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar la celeridad a las resoluciones que se adopten cuando haya concordia entre patrones y trabajadores para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameritan. Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna no se impone a las partes en contienda, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen y para que en última instancia ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la propia Ley prevee, oponiéndose y apoyándose sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y estén permitidas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes la conciliación y, consecuentemente, tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte. por lo tanto, si no existe oposición a la opinión emitida y tácitamente se acepta ésta, al aplicar la Junta de Conciliación lo dispuesto en el

artículo 506 de la Ley Federal del Trabajo, de ninguna manera viola garantías individuales, ya que en esas condiciones dicha opinión toma el carácter de resolución definitiva y sólo deben enviarse las actuaciones a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponde, para proceder a su ejecución.

Amparo directo 8259/62/1a.- Pedro J. Matar y Coags.- 3 de febrero de 1964.- 5 votos.- Ponente: Lic. Ángel Carvajal.- Srio.: Santiago Barajas Montes de Oca.

Informe 1964. Cuarta Sala. Pág. 19."⁸⁶

En la tesis transcrita podemos observar que la *conciliación* busca el ayeamiento de las partes para poder solucionar el conflicto laboral en cuestión, evitando el largo procedimiento que por lo general es muy tedioso, largo y costoso. Además en la misma se contempla los efectos que puede producir el conflicto de trabajo al mencionar por ejemplo que el trabajador deja de recibir ingresos, creándose durante ese tiempo un estado de necesidad más grave para este que por consecuencia va a afectar a su familia, la cual es parte de una comunidad y por ende de una sociedad.

Por otro lado en la misma se contiene que se va a buscar la fórmula que de solución al problema en cuestión, siendo esta con la ayuda de autoridades de trabajo, a través de sus órganos para realizar la *conciliación*, como lo son las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Cabe agregar que la sugerencia u opinión que de el conciliador a las partes no va a someter a las mismas, sino que solamente en el caso en que haya sometimiento de manera tácita y sin oposición alguna va a ser tomada como resolución definitiva, quedando pendiente por así decirlo la ejecución de la misma. Es decir, el criterio que dicte el conciliador a las partes va a tener efectos de laudo, siempre y cuando haya consentimiento de las mismas. Como se podrá observar todos estos puntos que contiene el criterio referido ya fueron analizados con mayor amplitud a lo largo de los Capítulos anteriores.

⁸⁶ S. CASTRO, Zavaleta, 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971, Tomo IV, Ed. CARDENAS, México, D.F. Pág. 230.

En relación a otro punto transcribo la siguiente tesis :

"CONCILIACIÓN, NO CONSTITUYE VIOLACIÓN PROCESAL LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE EXHORTAR A LAS PARTES A UN ARREGLO MEDIANTE LA, EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES.- El hecho de que una junta de Conciliación y Arbitraje, al celebrar las audiencias de conciliación, demanda y excepciones a que se refiere el artículo 753 de la nueva Ley Federal del Trabajo, no exhorte a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio, es una omisión que no constituye violación al procedimiento de las que consigna el artículo 159 de la Ley de Amparo, ni deja sin defensas a las partes trascendiendo al resultado del fallo, visto que en cualquier momento del juicio pueden aquéllas proponer el arreglo conciliatorio que a sus intereses convenga.

Amparo directo 218/73.- Transportes del Pacífico, S.A. de C.V.- 3 de mayo de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 54. Quinta Parte. Junio, 1973. Cuarta Sala. Pág. 41."⁸⁷

En este criterio, se puede observar que la falta de estímulo para el avenimiento de las partes por parte de la autoridad del trabajo a través del conciliador, no va a ser causa para que se genere una violación al artículo que menciona, ya que dicha falta de exhortación no esta contemplada en ninguna de las fracciones del artículo 159 de la Ley de Amparo. El motivo o la razón en la que se basa este criterio, es que esta figura puede darse en cualquier momento del conflicto, es decir, desde el momento de surgir hasta incluso cuando ya exista un laudo, por lo que se vuelve a resaltar en este criterio la relevancia que trae la *conciliación*.

Lo anterior si bien es cierto no es causa de violaciones a la Ley de Amparo existiendo razón en el mismo, no menos cierto lo es el que esto, no debe dar origen a que se deje sin importancia a esta etapa que comprende el procedimiento laboral y por el cual las partes tienen que necesariamente pasar

⁸⁷ S. CASTRO, Zavaleta, Op. Cit. 1975, Apendice 4, Pág. 604.

aún cuando se vea con cierta tristeza una falta de avenimiento por parte del conciliador hacia las partes para poder solucionar el conflicto.

Otro aspecto es en base a la siguiente tesis:

"PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN, DEBEN TOMARSE EN CUENTA EN EL PERIODO DE ARBITRAJE LAS.- Las pruebas ofrecidas y desahogadas durante el período conciliatorio celebrado ante la Junta Regional deben ser consideradas como tales al pronunciarse el laudo respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje, aun cuando la parte que las ofreció no haya comparecido a la audiencia de pruebas celebrada ante esta última, pues ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo en vigor exige que las pruebas aportadas ante la Regional que previno, sean ofrecidas nuevamente en la audiencia de pruebas que se celebre ante la segunda de las autoridades citadas.

Amparo directo 4490/71.- Juan Marín y Coags.- 13 de enero de 1972.-
5 votos.- Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Informe 1972, Cuarta Sala, página 36."⁸⁸

En el criterio anterior se recalca la importancia que tiene la fase conciliatoria, máxime cuando se celebra en una Junta de Conciliación, dado que cuando en la misma se ofrecen medios probatorios o pruebas y no hay arreglo por así decirlo, estas pruebas van a tener valor ante el procedimiento llevado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aún cuando ya ante esta última Junta la parte que ofreció las pruebas no haya acudido al ofrecimiento de pruebas. Es decir, en este criterio se marca la pauta de importancia que existe el acudir ante una Junta de Conciliación y los beneficios que puede acarrear.

En relaciono con el anterior criterio, tenemos la siguiente jurisprudencia:

⁸⁸ Ibidem 1972, Apendice 1, Pág. 314.

"PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN. Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación están señaladas en los artículos 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las misma, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del ordenamiento legal invocado, en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes estarán facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen conveniente, en relación a las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 757. Lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que podrán hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones, dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el período de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de ofrecimientos de pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndole que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si éste ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y excepciones al abrirse el período de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenersele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de las excepciones que no opuso, salvo lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 5056/78.- Santiago Reyes Ramírez y otros.- 28 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 5607/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 28 de marzo de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 4150/78.- Francisco Márquez Segovia.- 28 de marzo de 1979.- 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez.- Secretaria: Yolanda Múgica.

Amparo directo 3483/77.- Moisés Machado Rodríguez.- 30 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Amparo directo 1253/79.- Rosendo Jara Alafita.- 27 de junio de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Informe 1979. Cuarta Sala. Núm. 20. Pág. 19.⁸⁹

Esta jurisprudencia, nos reafirma la idea expuesta en el criterio anterior en el sentido de que la Juntas de Conciliación van a procurar que las partes lleguen a un arreglo, es decir se va a buscar primordialmente la *conciliación*, además de que van a poder recibir demandas, siempre y cuando sean competentes, así como también podrán recibir las pruebas que ofrezcan las partes en conflicto y si no se llega a la *conciliación*, se remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente todo lo actuado. Y los medios de convicción ofrecidos y recibidos en la Junta de Conciliación van a ser tomados en cuenta por la Junta a la que se remitieron las actuaciones, aún cuando no se acuda al ofrecimiento de pruebas habiendo solamente el efecto de no poder ofrecer nuevas pruebas.

Cabe agregar que en esta jurisprudencia se destaca, que la ausencia por parte del demandado a la audiencia, de demanda y excepciones llevada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, va a traer como consecuencia el de que no se tome en cuenta en esta autoridad del trabajo las pruebas que se hubieren aportado

⁸⁹ Ibidem 1979, Apéndice 8, Pág. 739.

ante la Junta de Conciliación, en razón de que la ausencia del demandado en esa audiencia implica el de que se tenga por contestado en sentido afirmativo los hechos de la demanda no existiendo por lo tanto punto controvertido que probar. De ahí el que esta jurisprudencia en relación con el criterio anterior sea más amplio y claro.

"PRUEBAS RENDIDAS EN EL PERIODO CONCILIATORIO DEBEN SER TOMADAS EN CUENTA EN EL DE ARBITRAJE.- De acuerdo con los artículos 600 fracción II, 603, 748 fracciones I, III, IV y V, 753 fracciones IV y VII, y 757 el período conciliatorio ante las juntas locales facultadas para llevarlas acabo, no debe entenderse como fase procesal separada del arbitraje, sino como continuación de aquél, dada la íntima vinculación que existe entre ambos; por ello, y tomando en cuenta la facultad legal otorgada a las Juntas de Conciliación, ya sean Federales o Locales, para la recepción y desahogo de las pruebas, cabe establecer que las rendidas ante estas Juntas, no deben ser ignoradas por las de Conciliación y Arbitraje, al celebrarse, durante el período de juicio propiamente dicho, que es el de arbitraje, la audiencia de pruebas respectiva, sino que las juntas de Conciliación y Arbitraje deben obligadamente tenerlas en cuenta, de oficio; pues de otra manera, resulta absurda la intención del legislador que se encuentra manifiesta en el contenido de las normas invocadas al principio. Así, si el quejoso, actor laboral en el juicio de que emanan los actos reclamados, ofreció y rindió pruebas ante la Junta de Conciliación, es indudable que al celebrarse la audiencia de pruebas, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, aun cuando el trabajador haya estado mal representado por no tener personalidad para comparecer en su nombre la persona autorizada para oír notificaciones; de todos modos, la aludida ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe de oficio tener por reproducidas las pruebas ofrecidas y rendidas durante el período de conciliación y, en su oportunidad, tomarlas en cuenta al momento de dictar el laudo, pues cuando no ocurra así debe estimarse que se está frente a una violación manifiesta de la ley que deja sin defensa al trabajador, lo que origina que en tal caso debe concederse la protección constitucional.

(SIC)

Informe 1974. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Pág. 342."⁹⁰

⁹⁰ Ibidem 1974, Apendice 3, Pág. 735..

Este criterio en general destaca los mismos puntos mencionados en el criterio y jurisprudencia mencionados anteriormente. Pero, este comprende de manera particular la relación que se da del período conciliatorio llevado ante las juntas locales facultadas para llevarlo a cabo con el arbitraje, ya que existe una vinculación entre ambos por las razones ya expuestas anteriormente. En este se maneja a el período conciliatorio como una continuación de el arbitraje.

Tambien menciona en relación con el segundo criterio tratado en el presente Capítulo, que si bien es cierto la falta de exhortación por parte del conciliador no es una causa de violación a la Ley, no menos cierto lo es el de que, si va a ser una violación el hecho de que no tome en cuenta la Junta de Conciliación y Arbitraje las pruebas ofrecidas y rendidas en la Junta de Conciliación por parte del actor para dictar el laudo, dándose por consecuencia el de que se conceda el Amparo de la Justicia Constitucional.

"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN PERIODO CONCILIATORIO. REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO..- Este Tribunal Colegiado en la tesis de jurisprudencia publicada en la página 303 del Informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia al terminar el año de 1974, sostuvo el siguiente criterio: "Si el patrón ofreció el trabajo en el período conciliatorio pero no lo hizo en el de arbitraje, aquél ofrecimiento no produce el efecto de arrojar sobre el trabajador la carga de la prueba del despido, dado que es en la audiencia de demanda y excepciones donde se fijan los puntos de la litis y donde se origina propiamente la controversia procesal, y no en el período conciliatorio que no tiene más finalidad que el procurar una avenencia entre las partes". Sin embargo, este propio Tribunal con apoyo en el artículo 194 de la Ley de Amparo considera necesario interrumpir dicha jurisprudencia. En efecto, si el ofrecimiento del trabajo se ofrece en el período conciliatorio surte efectos para revestir la carga de la prueba a la parte trabajadora, pues ello, además de que revela buena fe de la parte patronal demandada, puesto que pone de manifiesto su voluntad de que se logre un arreglo conciliatorio o avenimiento que termine el conflicto a través de la reinstalación en el empleo en las mismas condiciones en que el obrero lo venía desempeñando, implica el ofrecimiento más oportuno, dado que si la inaceptación de dicha reinstalación, origina que se dé por concluido el período de conciliación

y en seguida se pase al de demanda y excepciones, carece de razón y de consistencia jurídica, que de nuevo se vuelva a exigir al demandado otro ofrecimiento de la reinstalación, tanto porque es lógico pensar que implícitamente subsiste tal ofrecimiento y sólo depende de la parte trabajadora de que la acepte, por cuanto que tampoco existe motivo legal alguno, para obligar al demandado a que insista en el ofrecimiento de la reinstalación, cuando sabe de antemano que no lo ésta aceptando el trabajador. por otro lado, no debe olvidarse que el procedimiento laboral se inicia con la presentación y admisión de la demanda, y así, la audiencia de conciliación forma parte de aquélla secuela, por lo que todo lo que se realice dentro de dicho período, surte efectos; luego si la reinstalación se ofrece en esa fase, ello trae como consecuencia la revisión de la carga procesal de probar el despido injustificado.

Amparo directo 265/75.- Alberto Pozos P.- 28 de noviembre de 1975.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arispe Narro.

Informe 1976. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Pág. 426."⁹¹

En cuanto a este criterio hay varios puntos que destacar, como lo es el hecho de que en el caso que nos maneja, hay un ofrecimiento de reinstalación en el período conciliatorio, se va ver la voluntad de avenencia y de arreglo por parte del patrón para poner fin al conflicto laboral, el cual va a originar que cuando no hay aceptación por parte del trabajador a esta sugerencia del patrón, se revierta la carga de la prueba en contra del trabajador por no haber aceptación.

Y es que como señala este criterio, no hay razón legal para que se obligue al patrón a ofrecer la reinstalación ya después de la etapa conciliatoria cuando el trabajador no lo acepta. Por lo que, si la etapa conciliatoria forma parte del procedimiento laboral, lo que se realice dentro de esta va a surtir efectos en dicho procedimiento, de ahí el de que vuelva a insistir en la importancia de llevar a cabo y actuar en el período de la *conciliación*.

⁹¹ Ibidem 1976, Apendice 5, Pág. 670.

Dentro de este capítulo nos encontramos con la situación de que dentro de la Junta de Conciliación y Arbitraje se lleva a cabo un procedimiento para llevar a cabo el conflicto laboral en cuestión, dentro de este procedimiento se lleva a cabo la audiencia de *conciliación*, demanda y excepciones, en la cual si el demandado no acude a la misma se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pero, lo que realmente nos interesa en este punto es el hecho de que la *conciliación* es forzosamente una etapa a la cual necesariamente tienen que acudir las partes aún cuando esto no implique el hecho de que se deban someter al avenimiento para llegar a un convenio, es decir, es por ley el de que deban acudir las partes en conflicto a esta audiencia. Lo anterior se ve reforzado mediante el siguiente criterio:

"AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, LA FALTA DE COMPARECENCIA DEL DEMANDANTE DEBE SER SANCIONADA EN LOS TÉRMINOS DEL ARTICULO 754 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La falta de concurrencia personal de la parte demandada a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, produce, de acuerdo con el artículo 754 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el efecto de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo que crea en favor del actor una preclusión procesal, cuyo desconocimiento, sea expreso o tácito por falta de declaratoria al respecto, implica una violación de garantías.

Improcedencia 532/73.- Abrahan López Valladares, como apoderado de Angeles Arredondo Martínez. 3 de agosto de 1973. Ponente: Darío Córdoba L. Guevara.

Informe 1973, Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, página 5."⁹²

También podemos manejar como una cuestión destacable, la que nos maneja el siguiente criterio:

"DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN EL PERIODO CONCILIATORIO.- En los casos en que el trabajador ejercita acción por despido injustificado y el patrón niega el mismo

⁹² Ibidem 1973, Apendice 2, Pág. 469.

ofreciendo el trabajo en iguales términos y condiciones en que se venía desempeñando, tal ofrecimiento no es inoportuno ni puede estimarse de mala fe porque se haga en el período conciliatorio, toda vez que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones es un todo y, por lo tanto, en cualquiera de sus etapas puede hacerse válidamente ese ofrecimiento.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1636/79.- Daniel González Robles.- 30 de julio de 1980. Unanimidad de votos.- Ponente: Ernesto Rosas Ruiz.

Semanario Judicial. Séptima Epoca. Volúmenes 139-144. Julio-diciembre de 1980. Sexta Parte. Tribunales Colegiados. Página 62.⁹³

Este criterio lo podemos relacionar con el anterior en el sentido de que la audiencia de *conciliación*, demanda y excepciones es un todo o una misma audiencia, idea que ya se ha analizado con mayor amplitud a lo largo de la presente Tesis.

Del mismo modo en este criterio se maneja que la *conciliación* se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, punto que también ya ha sido tratado en el presente trabajo, y menciono que este criterio lo maneja al contener en ese caso concreto que señala, el supuesto de que el patrón ofrezca la reinstalación al trabajador para poder dar fin al conflicto laboral en cuestión, dándose en caso de aceptación por parte del trabajador, un acuerdo de voluntades, un avenimiento y por consecuencia una *conciliación*.

Por otro lado, nos encontramos inclusive que un procedimiento de *conciliación* puede traer consigo efectos legales muy especiales como es el caso de que interrumpa la prescripción de alguna acción, lo que es de suma importancia. Hay que aclarar que solamente se puede dar este efecto de

⁹³ Ibidem, Tomo II 1981, Pág. 1947.

interrupción en casos muy específicos, como el que nos señala la siguiente jurisprudencia:

"INSTITUCIONES DE CREDITO, PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO PREVISTO EN EL REGLAMENTO DE TRABAJO. IMPIDE QUE CORRA EL TERMINO DE PRESCRIPCION DE LAS ACCIONES.- Si bien es cierto que la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros no ejerce funciones jurisdiccionales, ya que sus resoluciones no poseen imperatividad inherente a las sentencias ni tiene autoridad de cosa juzgada, debe estimarse que si en el Reglamento de Trabajo de los empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares existe un proceso conciliatorio al que se ha acogido el trabajador, mientras ese procedimiento esté en trámite, el término prescriptorio de la acción intentada no empieza a correr.

Amparo directo 3313/60.- Everardo Díaz Vargas.- 5 votos.
Sexta Epoca, Volumen XLIV, Quinta Parte, Pág. 21.

Amparo directo 6595/79.- José Andrade González.- 5 votos.
Séptima Epoca, Volúmenes 121-126, Quinta Parte, Pág. 44.

Amparo directo 3343/73.- Banco Nacional de Fomento Cooperativo, S.A. de C.V.- Unanimidad de 4 votos.
Séptima Epoca, Volúmenes 121-126, Quinta Parte, Pág. 109.

Amparo directo 5019/78.- Hugo Gutiérrez Lozano.- 5 votos.
Séptima Epoca, Volúmenes 127-132, Quinta Parte, Pág. 36.

Amparo directo 618/79.- Fondo de Auxilio Mutualidad de Seguros Sobre la Vida.- 5 votos.
Séptima Epoca, Volúmenes 127-132, Quinta parte, Pág. 36.

Semanario judicial de la federación. Séptima Epoca. Volúmenes 127- 132 Quinta Parte. Julio-Diciembre 1979. Cuarta Sala. Pág. 103."⁹⁴

⁹⁴ S. CASTRO Zavaleta, 65 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1981, Apéndice 10, Ed. PER SE, México 1985, Pág. 818.

Por otro lado, como se señalo en el capitulo anterior, esta latente la situación de que el convenio que celebren las partes puede estar afectado de nulidad, en virtud de que en el mismo se contengan vicios o exista renuncia de derechos del trabajador consagrados en las leyes de protección y auxilio del trabajo, como lo son la Ley Federal del Trabajo y nuestra Constitución Federal.

Hay que dejar claro que el convenio que se celebra entre el trabajador y el patrón puede darse dentro de un procedimiento laboral o fuera de este, pero en ambos casos debe de existir la celebración de este ante la autoridad laboral para que el mismo surta sus efectos legales. Y menciono lo anterior, porque si bien es cierto para que se celebre un convenio debe de haber de una forma u otra *conciliación*, no menos cierto lo es el hecho de que esta figura que pone fin a los conflictos laborales fué tratada en la presente Tesis desde un punto de vista mas enfocado al campo de los procedimientos laborales, es decir, cuando existe una demanda de prestaciones.

Una vez hecha la aclaración anterior, nos encontramos que apesar de que el convenio en cuestión hay sido ratificado ante la autoridad laboral, el mismo podrá ser declarado nulo por las razones expuestas en el párrafo anterior. Dicha situación como nos podemos dar cuenta es muy delicada, porque si en la realidad se da esta situación va a crearse un conflicto en el cual la autoridad laboral que dió por decirlo así su aprobación al citado convenio, va a incurrir en una falta que al final de cuentas trae consigo cierta inseguridad jurídica para las partes en conflicto, ya que no es posible que si se supone la autoridad laboral, concretamente la que da la aprobación del convenio al cual llegaron la partes, tiene los conocimientos suficientes de Derecho, su aprobación origine un conflicto entre las partes afectadas.

Toda esta situación se ve reforzada en las siguientes tesis:

"RENUNCIA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO, NULIDAD PLENA DE LA.- Si bien el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo exige que los convenios, para que sean válidos se celebren o ratifiquen ante la Junta correspondiente, tal exigencia implica unicamente un requisito formal cuyo cumplimiento no significa que el acto sea íntinsecamente válido, máxime que el artículo 123 de la Constitución establece que son nulas y no obligaran a los

contrayentes a las estipulaciones "que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores", y el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar dicha disposición procesa en tales casos "se entenderá que rigen la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas", lo que significa que la renuncia de los derechos del trabajador es nula de pleno derecho y no surte, por tanto, efecto alguno.

Amparo Directo 866/59. Ferrocarril de Chihuahua al Pacífico, S.A. 13 de agosto de 1959. 5 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.⁹⁵

"CONVENIOS NULOS, CONSECUENCIA DE LOS.- Si un convenio es constitucionalmente nulo, adolece de una nulidad que es imprescriptible y los derechos que en virtud del mismo se renunciaron, protegieron al trabajador desde que se produjeron y seguirán protegiéndolo a pesar del citado convenio.

Amparo Directo 868/59. Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V. 22 de Julio de 1959. 5 votos. Ponente: Angel Gonzalez de la Vega."⁹⁶

En cuanto a la prescripción de demandar la nulidad del convenio, nos podemos remitir a lo que señala el siguiente criterio:

"CONVENIOS, NULIDAD DE LOS. PRESCRIPCION.- En virtud de todo convenio entre el patrón y el trabajador necesita para su validez la aprobación de la Junta, el término para computar la prescripción de la acción para demandar su nulidad, empieza a contarse desde la aprobación del convenio y no antes, por lo que la demanda de nulidad presentada dentro de los treinta días siguientes a la aprobación del citado convenio no puede estimarse extemporánea, ni prescrita la acción que en ella se ejercita.

Amparo Directo 2185/57. Petroleos Mexicanos. 29 de noviembre de 1957. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mario G. RebolledoF."⁹⁷

⁹⁵ Vol. Tomo XXVI, EPOCA 6A, Pág. 83.

⁹⁶ Vol. Tomo. XXV, EPOCA 6A, Pág. 66.

⁹⁷ Vol. Tomo V, EPOCA 6A, Pág. 41.

También en torno a la nulidad del convenio, nos encontramos con el hecho de que puede darse la nulidad de manera parcial, tal y como lo señala el siguiente criterio:

"CONVENIOS, NULIDAD PARCIAL DE LOS, SOLO EN LOS QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE DERECHOS.- No opera el fenómeno jurídico de la nulidad de un convenio celebrado entre el patrón y el trabajador, cuando el actor no pretende destruir los efectos del mismo, sino reclama el reconocimiento de tales efectos para ajustarlos a las condiciones establecidas por la ley o por el contrato, en tales casos solo opera la nulidad respecto de la parte del convenio que implique renuncia de derechos.

Amparo Directo 1278/82. Ferrocarriles Nacionales de México. 29 de Junio de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmoran de Tamayo.

Septima Época:

Volumenes 133-138, Quinta Parte, Pág. 20 (2 asuntos)

Volumenes 145-150, Quinta Parte, Pág. 22."⁹⁸

Cuando se quiere que se a declarado expresamente nulo un convenio, va a ser necesario que se demande esta nulidad en razón de que si en una demanda se estan reclamando otras prestaciones menos la nulidad del citado convenio, la autoridad no puede declarar esta nulidad. Lo anterior se ve reforzado mediante la siguiente tesis:

"CONVENIOS, NULIDAD DE LOS.- Para que se declare nulo un convenio, es necesario que ello se demande, pues de lo contrario la Junta no puede establecer la nulidad, y si así lo hace, el laudo resulta incongruente con la demanda, por ocuparse de una reclamación inexistente.

Amparo Directo 7051/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 25 de noviembre de 1957. 5 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame."⁹⁹

⁹⁸ Vol. Tomo. 157-162, EPOCA 7A, Pág. 14.

⁹⁹ Vol. Tomo V, EPOCA 6A, Pág. 40.

Si la nulidad de un convenio la demanda el patrón, este va a tener la carga de la prueba para demostrar los fundamentos por los cuales debe declararse nulo este. Esta idea se puede contemplar en el siguiente criterio:

"CONVENIOS, CARGA DE LA PRUEBA DE NULIDAD DE LOS.-

Es el patrón a quien le incumbe demostrar los vicios de un convenio, en caso de haberlos, para alegar su nulidad o invalidez.

Amparo Directo 1856/58. Salvador Valencia Sandoval. 12 de junio de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angle Gonzalez de laVega."¹⁰⁰

Nos encontramos curiosamente con la situación de que cuando un convenio es nulo por contrariar lo establecido en nuestra Constitución, este no va ser susceptible de conciliarse, y digo curiosamente porque en casi todos los conflictos laborales cabe la figura de la *conciliación*. Lo anterior desde mi punto de vista muy particular considero que es en base a que hay derechos básicos y fundamentales los cuales son inherentes al trabajador, pero sugiero que debe de haber la *conciliación* en cuanto a los montos que se reclaman generados por estos derechos y no en cuanto a los derechos mismos. Dicho comentario es generado por lo contenido en el siguiente criterio:

"NULIDAD DE PLENO DERECHO DE UN CONVENIO.- La nulidad de un convenio no es susceptible de conciliarse entre las partes si esta nulidad es de pleno derecho por contrariar lo estatuido en el artículo 123 constitucional.

Amparo Directo 7731/59. Sindicato de empleados de cantinas, hoteles y restaurantes (croc). 24 de octubre de 1960. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo."¹⁰¹

Considero que es imposible analizar y observar todo el mundo de criterios que hay en torno a este tema, pero creo que con los que se han tratado aquí, son suficientes para darnos cuenta de la importancia de la *conciliación* en el ámbito laboralista, la cual es manejada a nivel jurisprudencial.

¹⁰⁰ Vol. Tomo XXIV, EPOCA 6A, Pág. 41.

¹⁰¹ Vol. Tomo XI, EPOCA 6A, Pág. 62.

CONCLUSIONES

Una vez concluída la parte expositiva de este trabajo, podemos entender cual es la importancia y la necesidad de una mayor tutelación y relevancia de la *conciliación* en el Derecho Laboral.

Podemos observar claramente que la investigación y el análisis practicados, ha permitido integrar un nuevo acervo de elementos y acontecimientos en torno a la *conciliación*, permitiendo analizar a la misma como una etapa del juicio laboral, pretendiendo establecer condiciones para que no se vea afectada la economía en todos los sentidos. Desde el punto de vista procesal se busca el evitarse las etapas subsiguientes del mismo, que sobreviven cuando no se logra el convenio. En lo referente al rendimiento de las empresas, al poder alcanzarse dicho acuerdo, se preserva la continuidad de sus procesos productivos y, en lo relativo a los trabajadores, se busca el que se mantenga la integridad de la fuente de trabajo.

Fue necesario para poder entender la *conciliación*, analizar lo referente a lo que son los conflictos de trabajo, los diferentes conceptos que dan algunos autores respecto a estos. También se trató lo referente a la clasificación de los mismos desde un punto de vista doctrinario y legal, así como la naturaleza jurídica de dichos conflictos.

En virtud de lo anterior, tenemos que los conflictos de trabajo van a ser la oposición de intereses, pretensiones o actitudes entre las partes que intervienen en una relación laboral.

Se van a clasificar de acuerdo a los intereses los conflictos laborales en: individuales, colectivos, jurídicos y económicos. De acuerdo a los sujetos que intervienen pueden darse entre patrón y trabajador, entre patronos, entre trabajadores, entre sindicatos, entre sindicatos y sus propios miembros y, en todos estos puede presentarse la intervención de algún tercero.

La naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo va a atender casi siempre a el trabajo, va a dejar sentir más su repercusión en el ámbito social; se genera por lo general en una contienda entre el Capital y el Trabajo. En estos prevalecen los intereses colectivos sobre los particulares, además al resolverse los conflictos laborales se pueden determinar nuevos derechos y obligaciones, creandose de cierta forma normas.

Posteriormente se trato lo referente a la importancia que tiene la *conciliación*, el concepto, su diferencia con el contrato de transacción y los sujetos que intervienen en la primera de ellas.

En virtud de lo anterior, se destaca la importancia de la *conciliación*, porque va a permitir los fines del Derecho Laboral, como lo son el de que haya equidad y justicia, buscando la estabilidad social; y tambien va a radicar su importancia en que provoca un ahorro de recursos y tiempo a el Estado, a las partes y al propio personal del Tribunal.

Es difícil sin duda alguna poder dar una definición de lo que es la *conciliación*, ya que tal vez en la misma se este cayendo en algún error, pero tomando como base los razonamientos que expone la doctrina, que contiene la Ley laboral y otros aspectos, me atrevó a dar la siguiente: "La *conciliación* es el acto jurídico procesal , el cual es forzoso previo a la etapa de demanda y excepciones, pero deja de serlo posteriormente en cualquier etapa del procedimiento, en virtud del cual las partes con la intervención de la autoridad laboral, van a buscar como fin el dirimir sus controversias en base a realizarse entre si recíprocas concesiones para poder llegar a un convenio."

Hay que aclarar que la definición anterior no implica que pueda existir esta figura fuera de cualquier procedimiento laboral, es decir, que sea llevada a cabo fuera de cualquier proceso.

En términos generales, la *conciliación* es una etapa procesal tendiente al arreglo de las partes, con intervención de la autoridad laboral. Y menciono que es una etapa procesal ya que hay que recordar que todo juicio tiene su inicio con la presentación de la demanda y la *conciliación* se verifica una vez presentada la querrela. A lo anterior pudiesemos mencionar como excepción el de que esta figura se de fuera de cualquier procedimiento.

Por cuanto ve a esta figura con el contrato de transacción, vimos que los dos buscan poner fin a un conflicto, buscan el preveer situaciones futuras que afecten a las partes en relación a la misma controversia, los dos son por escrito, pero, la diferencia esencial va a radicar en que la *conciliación* debe ser ratificada ante la autoridad laboral correspondiente y la transacción no, e incluso en la primera de ellas hay exhortación por parte de la autoridad mientras que en la segunda no lo hay. Y además en la *conciliación* no hay concesión o renuncia de derechos ya que estos son irrenunciables para el trabajador, mientras que en el contrato de transacción hay concesión y renuncia de derechos.

Por lo que ve a las características de cada uno de los sujetos que intervienen y pueden llegar a intervenir, podemos señalar que son las siguientes:

- a) El actor
- b) El demandado
- c) El conciliador
- d) El sindicato (a veces interviene cuando no es actor ni demandado)
- e) Algún tercero (a veces interviene)

El conciliador va a ser fundamental dentro de los procedimientos de carácter laboral, ya que si logra el objetivo de dirimir la controversia traerá como consecuencia el ahorro económico, tanto para las partes que intervienen, como para el Estado en su carácter de impartidor de justicia. También va a traer consigo celeridad procesal y la pronta y expedita impartición de justicia. Además desde el punto de vista social, la clase trabajadora resulta beneficiada con las labores conciliatorias por la impartición de justicia. Y finalmente el correcto manejo de los juicios laborales repercute en una mayor estabilidad social y por ende, firmeza en todas las instituciones que configuran el gobierno del país.

Por otro lado, se observo y estudio lo relativo a las clases o tipos de *conciliación* que la doctrina manifiesta que existen, el carácter de la misma en forma potestativa o imperativa así como los efectos que produce.

Tenemos entonces que para las partes en conflicto la etapa conciliatoria en nuestro Derecho laboral es obligatoria, pero, el sometimiento y la aceptación de la *conciliación* para llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto en cuestión es facultativa. Esto va relacionado con el hecho de que al hablar de la *conciliación* potestativa se esta haciendo referencia a que se deja la facultad a las partes de que si así lo desean ambas a través de un arreglo lleguen a la terminación del conflicto. Y al hablar de la *conciliación* imperativa se esta enfocando a la instancia previa conciliatoria que el legislador establece a través de la Ley.

Esta figura puede llegar a producir efectos en el ámbito social, traer consigo consecuencias económicas en la sociedad, en la política nacional y efectos jurídicos, como por ejemplo al determinar en base al convenio que lleguen las partes la situación jurídica entre estas.

Y es que por ejemplo en un conflicto colectivo, hay que tomar en cuenta que la empresa que esta en conflicto constituye una unidad económica prioritaria para su sector y para quienes de ella viven o dependen; esto de cierto modo nos hace pensar que la empresa debe subsistir sana y fuerte por un beneficio social.

Una vez analizado lo anterior, se trato lo referente a las diferentes formas de solución de los conflictos de trabajo, las autoridades del trabajo y su función, la solución de un conflicto laboral en base a la *conciliación*, las condiciones y el ambiente que deben de existir para darse la misma, el método que se sigue en la misma y el acuerdo al que se llega.

Van a existir varios procedimientos que contiene nuestra legislación laboral, dependiendo del tipo de conflicto que se de, en los mismos van a

intervenir los Tribunales del Trabajo, pero en todas las formas de solución de una manera u otra va a estar establecida la etapa de *conciliación*.

Las autoridades del trabajo que pueden ser las Juntas de Conciliación, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a intervenir de acuerdo a su competencia, observando en la misma la rama industrial, el territorio y las partes que intervienen. Los funcionarios de estas autoridades encargados de *conciliar* deben de observar las condiciones que deben prevalecer para obtener resultados positivos, como lo son la autonomía para coadyuvar a resolver las controversias; el profesionalismo, es decir su eficacia, basandose en los recursos humanos y materiales para ello; su sentido de justicia en base a los elementos morales y físicos que están alrededor del conflicto.

Es básico que para que haya mejores optativas de obtener un arreglo, exista un ambiente de confianza, de respeto mutuo y sin caer en una protocolización excesiva.

El método de la *conciliación* debe basarse antes que nada, en los objetivos laborales que persiguen las partes, ya que por ejemplo no son los mismos objetivos que persiguen los conflictos individuales que colectivos. En este método se puede decir que se manejan tres etapas: análisis, diagnóstico y pronóstico.

Tomando en cuenta todos estos puntos se podrá llegar a un acuerdo poniendo de esta manera fin al conflicto y, siendo este acuerdo lo más justo y equitativo posible para las partes.

Fue necesario e indispensable analizar algunos criterios jurisprudenciales que llevan en si de una forma u otra a la *conciliación*, rescatando las mismas la importancia de esta figura que se ha descuidado de manera muy grave en algunos estados de nuestro país, ya que lamentablemente existen casos en que al momento de celebrar el convenio por la *conciliación* al que llegaron las partes implica en los mismos algún tipo de renuncia de derechos.

En base a todo lo anterior, creo necesario realizar el siguiente comentario para la modificación de las disposiciones legales y costumbres existentes, a fin de salvaguardar y reglamentar en mayor capacidad la *conciliación en materia laboral*:

La conciliación va a ser la forma más eficaz, pronta y económica para poder solucionar un conflicto laboral. Si se da una mayor promoción de dicha figura buscando como finalidad el que sea llevada a cabo en forma más efectiva, va a traer consigo el transformar la mentalidad que se viene dando por tradición, en la que desgraciadamente una parte en su afán de vencer a la contraria, no comprende los alcances que pueden darse en su propia persona, ocasionando algunas veces una afectación en la familia y en la sociedad. Debemos por lo tanto realizar esfuerzos encaminados a intentar que el interés de uno sea asumido por el otro dentro de los parámetros lógicos y legales.

Debemos de buscar de una forma u otra, el que las partes en los juicios laborales acudán en mayor cantidad a la etapa conciliatoria que se presenta en los procedimientos laborales, porque de esta forma habrá una economía procesal. Además hay que sembrar por así decirlo una mayor conciencia en relación a que deben de observarse las situaciones y condiciones que rodean al problema en cuestión, observando las ventajas y desventajas que existen o pueden existir.

Se debe de tener del mismo modo una mayor conciencia en la elección de los conciliadores, tomando en cuenta su preparación y su capacidad, todo esto para efectos de que desarrolle su función de la mejor manera posible y haya una mejor solución a los conflictos, de esta forma se va a originar que el conciliador tenga el lugar que merece dentro de la legislación del trabajo; así en mayor grado coadyuvará con la justicia para poner fin en forma pronta y expedita a los juicios laborales.

Sumando lo anterior tendremos como consecuencia el logro de objetivos como son un ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo, siempre en beneficio de la sociedad y de las instituciones de nuestro país.

La *conciliación* tiene relación en aspectos tan importantes como la libertad de asociación, elemento esencial para lograr la legitimidad de concertaciones, pueden y deben ampliarse en un nuevo esquema de responsabilidad social y laboral.

Debe ponerse más atención en la productividad para el uso adecuado de los recursos debiendo combinarse con una remuneración compatible y además con metas de desempeño que no afecten la integridad del trabajador y para lo cual debe de estar capacitado. Esto va relacionado con la flexibilidad que debe de haber en el acuerdo relativo al tiempo, lugar e intensidad que debe integrarse a la participación de los trabajadores y de sus organizaciones, es decir debe de haber un mayor grado de acuerdos y convenios tendientes a esta cuestión.

Todo lo anterior va encaminado para una mejora en la administración de la justicia laboral, para que a través de este medio se puedan hacer cumplir el contenido de las normas laborales. Deben la legislación laboral y las autoridades de trabajo así como nosotros, realizar una evaluación y proyectos encaminados a la modernidad de normas más avanzadas, sin dejar de ver las prácticas y conciliaciones que no solamente den pauta a la creación de mayor riqueza, sino que favorezca a una mejor distribución de la misma, para poder así crear mejores niveles de vida posibles para la población que vive únicamente de sus trabajos.

Considero que si la conciliación es tutelada en mayor grado y se aplica la misma correctamente, va a traer consigo un gran avance en la mejor solución de los conflictos laborales así como una mejor impartición de justicia logrando con esto el objetivo de la aplicación de el Derecho.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA MANUEL

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Ed. PORRUA. México 1987.

CABANELLAS GUILLERMO

COMPENDIO DE DERECHO LABORAL

Tomo II. Bibliográfica OMEBA.

CASTRO ZAVALA S.

55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1971.

Tomos I y IV, Apéndices 1, 2, 3, 4, 5 y 8.

Ed. CARDENAS. México, D.F.

CASTRO ZAVALA S.

65 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA 1917-1981.

Apéndice 10 1985. Ed. Per Se. México.

CAVAZOS FLORES BALTASAR

LECCIONES DE DERECHO LABORAL

Ed. Trilla. México 1983.

CAVAZOS CHENA BALTASAR

CAVAZOS CHENA GUILLERMO.

CAVAZOS FLORES BALTASAR

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACION LABORAL
DE ESTADOS UNIDOS Y CANADA Y DEL DERECHO DEL TRABAJO
MEXICANO. T.L.C.

Ed. Trillas. México 1993.

DE BUEN LOZANO NESTOR

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Ed. PORRUA. México, D.F. 1983.

DE LA CUEVA MARIO
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Ed. PORRUA. México, D.F.

DE LA CUEVA MARIO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
Ed. PORRUA. México, D.F.

DE LA CUEVA MARIO
NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Ed. PORRUA. México, D.F.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA
Tomo III. Bibliográfica OMEBA Buenos Aires, Argentina.

GARCIA PELAYO Y GROSS RAMON.
DICCIONARIO BASICO ESCOLAR LAROUSSE
Ed. Larousse.

GOMEZ-GOTISCHALK Y BERMUDEZ
CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO
Ed. CARDENAS. México.

GUERRERO EUQUERIO
MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO
Ed. PORRUA. México, D.F. 1963.

GUERRERO EUQUERIO
MANUAL DE RELACIONES INDUSTRIALES
Ed. PORRUA. México 1971.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO
UNAM 1991. México, D.F.

J. RUBINSTEIN SANTIAGO
DICCIONARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL.
Ed. Palma 1983.

KROTOSCHIN

ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Ed. Depalma. Buenos Aires, Argentina.

L. DEVEALI MARIO

TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Ley, Buenos Aires, Argentina.

LASTRA LASTRA J. MANUEL

LABORAL

Ediciones contables y administrativas núm. 19/1994.

MUÑOZ RAMOS ROBERTO

DERECHO DEL TRABAJO

Tomo I. Ed. PORRUA.

OCHOA GODOY TERESA

HUMANIZACION DEL TRABAJO

Ed. JUS. México, D.F.

PALLARES EDUARDO

DERECHO DEL TRABAJO

Ed. PORRUA. México.

TRUEBA URBINA ALBERTO

TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Ed. PORRUA. México 1991.

TEXTOS LEGALES:

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

Ed. PORRUA. México 1979.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Ed. ANAYA. México 1995.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ed. Pac. México 1990.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE.

México, D.F.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

México, D.F.