

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCIÓN	1
 CAPITULO PRIMERO.- DERECHO LABORAL.	
1.1 Definición del Derecho del Trabajo	6
1.2 Fuentes del Derecho del Trabajo	7
 CAPITULO SEGUNDO.- LOS CONFLICTOS LABORALES Y LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN.	
2.1 La Conciliación como alternativa de solución de conflictos	9
2.2 La Conciliación en la Solución a los Conflictos Laborales	13
2.3 Diferencia entre Conciliación y Transacción	15
 CAPITULO TERCERO.- PARTICIPACIÓN DE LA AUTORIDADES LABORALES EN LA CONCILIACIÓN.	
3.1 Junta Local de Conciliación y Arbitraje	17
3.2 La Procuraduría de la Defensa del Trabajo	22
 CONCLUSIONES	 30
BIBLIOGRAFIA	31
ANEXOS	32

INTRODUCCIÓN

La Conciliación como Solución de los Conflictos Laborales, es un tema que me pareció muy importante ya que en la actualidad la mayoría tenemos una vida laboral y en cualquier momento podemos ser parte de un conflicto laboral, así que en base a una investigación de diferentes autores y en la practica, es que se decidió desarrollar este tema, este trabajo consta de tres capitulos.

En el capitulo primero, se tratará sobre el Derecho Laboral, en general, su definición y las fuentes de donde emana dicho derecho que son las fuentes formales y las fuentes materiales, explicandose cada una de ellas, este tema es muy importante conocerlo para poder entender lo que es el Procedimiento Laboral.

El segundo capitulo se llama, los conflictos laborales y los medios de solución y se veran diferenes temas, por ejemplo, que son los confilctos laborales, así como la conciliación como medio de solución y la difrencia entre transacción y conciliación, y si existe una renuncia o no por parte de la clase trabajadora al momento de someterse a la conciliación, se pretende con dicho capitulo el que el lector conozca que existen diferentes formas de solucionar los conflictos laborales.

Así mismo, el tercer capitulo se tratará de las Autoridades que intervienen en la conciliación y de cómo estas funcionan ante la solución de los conflictos laborales. Se hablará sobre la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y también de los conflictos que se atienden en dicha dependencia y de cómo se solucionan. Además se incluirán las conclusiones, así como los anexos que son los citatorios que se utilizan en la Procuraduría de la Defensa del trabajo, así como los formatos que se utilizan para realizar los convenios entre patrones y trabajadores, al igual los recibos de pago que se utilizan cuando el patrón le entrega alguna cantidad de dinero al trabajador y el formato que llenan los trabajadores que deciden demandar un despido injustificado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

a) Antecedentes

El tema de este trabajo final de especialidad fue elegido, por que nos parece un tema muy importante, ya que es de gran importancia que las trabajadoras conozcan sus derechos y tambien sus obligaciones, por que antes era muy común que los trabajadores no hicieran nada cuando eran despedidos de sus empleos sin justificación alguna o simplemente los patrones les pedían que firmaran una renuncia y lo hacían sin saber que estaban renunciando voluntariamente a su trabajo y a los derechos que tenian en caso de que fueran despedidos y que despues no podrían demandar un despido injustificado.

Con este tema nos interesa conocer más del procedimiento ordinario laboral, las diferentes etapas y como la conciliación es una de las etapas mas importantes en dicho juicio, de igual forma es sumamente importante conocer que en otro tipo de juicios no se da la etapa de conciliación.

b) Planteamiento del problema

En todas las materias del Derecho, los procedimientos se distinguen unos de otros por ciertas características, es el caso que en el derecho laboral no es la excepción, de hecho podemos decir que este procedimiento en especial contiene ciertas características que no son utilizadas en ningún otro procedimiento, además de ser eminentemente oral, público y a instancia de parte, lo que hace que no cualquier litigante pueda desarrollar o llevar a cabo una audiencia sin previo conocimiento o estudio de la Ley Federal del Trabajo.

Una de las etapas que mas distingue al procedimiento del Derecho Laboral con los demás derechos es la etapa de conciliación, pero es necesario saber como se debe de desarrollar dicha etapa y también como se puede utilizar no nada más en el procedimiento ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya que también se puede utilizar ante otras Autoridades como es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

De igual forma es necesario conocer como en la practica, tal vez es un poco diferente a como se establece dicho procedimiento laboral en la Ley federal del Trabajo, ya que en la actualidad, por ejemplo por el cumulo de trabajo no se respetan los terminos que

tienen las Juntas para realizar los acuerdos o para fijar las fechas de las audiencias de Ley y por eso es necesario tambien conocer la practica y saber como funciona.

c) Metodología

El presente trabajo es una investigación del conocimiento jurídico adquirido a través de la experiencia y practica diaria y con el apoyo de diversos autores y diferentes leyes y en especial la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que en referencia a este tema se analizará, debido a su gran relevancia para el conocimiento del estudiante de Derecho o del abogado litigante o del funcionario publico que se dedique a la materia laboral de cómo se debe de llevar a cabo la conciliación ya sea en el procedimiento o ante alguna otra Autoridad, este estudio se efectuara basandose en la practica obtenida dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de Mexicali, B.C., durante el periodo comprendido de Septiembre del 2004 a Junio del 2005.

Una de las metodologías que vamos a utilizar es la deductiva, ya que parte de principios generales a fin de llegar a conclusiones particulares, toda vez que se analizará las doctrinas existentes respecto del tema seleccionado así como los reglamentos y leyes que existen al respecto a fin de aplicar y explicar situaciones concretas, que se presentan al utilizar las mismas.

De igual forma utilizaremos el metodo de analisis, toda vez que el mismo procede de lo compuesto a sus elementos, a lo simple, es decir, del todo al conocimiento de sus partes, ya que se analizara que es el Derecho Laboral y la Conciliación y de como se puede aplicar en la practica y como funciona la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Por ultimo utilizaremos el metodo comparativo, ya que este ayuda a encontrar semejanzas y diferencias entre dos o mas objetos que se analizan, es decir es importante el esclarecimiento definido, de cada uno de los procedimientos a seguir a efecto de que el lector logre diferenciarlos libre y claramente a efecto de que no confunda ninguno de dichos procedimientos, para conocer los diferentes conceptos de derecho laboral

comparando los diferentes autores, así como saber como se aplicaba la conciliación anteriormente y como es en la actualidad.

d) Objetivos

A continuación se señalan los objetivos que se pretenden alcanzar con la investigación del tema “La Conciliación como Solución a los Conflictos Laborales”.

- 1.- Conocer diferentes definiciones y las fuentes de donde emana el Derecho Laboral mexicano.
- 2.- Comparar como se utiliza la conciliación para solucionar los conflictos laborales con la transacción.
- 3.- Saber como se lleva a cabo la conciliación en las diferentes autoridades que pueden realizarla.
- 4.- Describir si existe una renuncia de derechos por parte del trabajador al momento que se somete a la conciliación, y a que parte beneficia más la conciliación, al patrón o al trabajador.

d) Justificación del Tema

Este tema, es muy importante ya que en la actualidad la mayoría de los conflictos laborales se terminan en la etapa de conciliación, ya sea ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de igual forma es interesante conocer el tema para saber si en realidad el trabajador renuncia a sus derechos en dicha etapa.

Los fines económicos del derecho del trabajo se reducen a elevar la participación del trabajador en la renta nacional sin perturbar la producción, sino ante bien estimularla. El Derecho Laboral ejerce un preponderante influjo en la vida económica por su contenido normativo y amplio sentido proteccionista de la población que pone su actividad profesional al servicio de otra persona o entidades para la producción de bienes y servicios con que satisfacer las necesidades humanas.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

Todas las constituciones modernas de contenido social liberal consagran principios sociales relativos al trabajo, como complementario de los principios políticos, económicos, financieros, etc. En nuestra actual Constitución se encuentra consagrado el Derecho Laboral en el artículo 123, de ahí la importancia de conocerlo y de desarrollar un tema como este.

CAPITULO PRIMERO

DERECHO LABORAL

En el presente capitulo se conoceran diferentes definciones del derecho laboral, así como las fuentes de donde emana dicho derecho y se relaciona el objetivo numero 1 del presente trabajo. Este capitulo nos parece de suma importancia, y esta dirigido a los estudiantes de la licenciatura en derecho, a los abogados litigantes, a los funcionarios publicos y a todas las personas que esten interesadas en conocer como funciona la conciliación en el derecho laboral, tambien para conocer que es el derecho laboral y que es lo que regula y de cuales son las partes que intervienen en las relaciones laborales y poder así conocer como y por que se utiliza la conciliación en el derecho laboral.

1.1 DEFINICION DEL DERECHO DEL TRABAJO

Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación tecnica requerido por cada profesión u oficio.

El autor Rafael de Pina Vara (2002), lo define como “conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas”. Pero también se le puede denominar Derecho Social o Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Social, Derecho Industrial, etc.

La definición del derecho del trabajo puede depender desde el punto de vista que se vea, puede ser atendiendo a su carácter, estructura, objeto de estudio y métodos propios, pero de forma practica se puede estudiar desde dos sentidos: como derecho positivo y como ciencia. En cuanto como derecho positivo, implica un sistema de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan las relaciones de trabajo con miras a la realización integral u oportuna de la justicia social.

Como ciencia jurídica, se explica como la suma articulada de conceptos, estudios y conocimientos referentes a la problemática de la cuestión social, circunscrita

específicamente a las relaciones de trabajo, a la función pública vinculada con las mismas, así como a las restantes relaciones jurídicas que dependen de la prestación de los servicios o la realización de las obras.

1.2 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Fuente es el lugar donde brota el derecho, donde surge para encontrar en las normas jurídicas el contenido de su expresión. La división tradicional de fuentes es: fuentes formales y fuentes materiales, es muy conocida por los estudiosos del Derecho, las primeras se encuentran dotadas de fuerza para obligar y las segundas aportan el contenido sociocultural. (Sanchez,1967:65).

FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO; se considera que la legislación laboral, es el mínimo de derechos a favor del trabajador y constituyen un conjunto de garantías sociales que deben de respetarse, en el derecho laboral las partes tienen el derecho de establecer las condiciones de trabajo que pueden estar acordes con el contenido mínimo de legislación, que pueden incluso, superar a las ya establecidas, pero que nunca deberán de contravenir las mismas en perjuicio del trabajador. A continuación se mencionan varias fuentes formales del derecho del trabajo, como son:

1. El art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. La Ley Federal del Trabajo.
3. Los principios derivados de la Ley Federal del Trabajo.
4. Los principios del Derecho Común.
5. La equidad.
6. La convención colectiva de trabajo ordinario.
7. La sentencia colectiva.
8. El reglamento interior de trabajo.
9. Los tratados internacionales.
10. La jurisprudencia.

FUENTES MATERIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO; Es sabido que el derecho del trabajo se gestó por el estado de inconformidad en que vivían y siguen viviendo los que trabajan, por la explotación de que se les ha hecho objeto a través de la historia de la lucha de clases. Así nuestro derecho laboral, actual solo es un medio de atenuar la explotación del hombre por el hombre.

La lucha de clases subsistirá, mientras existan estas, solo con la desaparición de las clases cesará la lucha, los trabajadores deben tender a la apropiación de los medios de producción, que es la única forma en que no resulten explotados, por ello debe pugnarse por un cambio en la estructura fundamental del estado, a fin de lograr un justo y equitativo reparto de la riqueza.

Una Ley del trabajo no puede, ni debe de ser, un derecho abstracto desprendido de principios teóricos mediante deducciones lógicas. La presencia de las fuentes materiales se hace sentir en todo acto creador del derecho objetivo: la ley, los contratos colectivos, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la sentencia colectiva, cuando las Juntas de Conciliación resuelven los conflictos económicos entre el trabajo y el capital, es decir las fuentes materiales se presenta como antecedente obligado para la justificación de las fuentes formales. Pero también hacen acto de presencia las fuentes materiales en las controversias jurídicas, por que las normas de trabajo no pueden interpretarse con frialdad, ya que no valen por sí mismas, sino como instrumentos para un mañana y como los adelantos de la justicia social.

CAPITULO SEGUNDO

LOS CONFLICTOS LABORALES Y LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN

En el presente capítulo conoceremos que es la conciliación y que se puede utilizar como solución alternativa de los conflictos laborales, así como cual es la diferencia entre la conciliación y la transacción, relacionándose este capítulo con los objetivos 2 y 3 del presente trabajo final de especialidad.

2.1 LA CONCILIACIÓN COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

A modo de introducción podemos decir que todo ser humano, por lo general, necesita vivir en sociedad. Requiere de otras personas para desarrollarse en todo el sentido de la palabra. Sin embargo, este ser humano, como ente individual, presenta sus propias cualidades, pensamientos, sentimientos, características que lo hacen distinguirse de otros como él.

El que se piense o actúe de manera distinta no implica que sea algo negativo. Al contrario. La diversidad de opiniones, de posiciones nos permite contrastar realidades, ideas, que nos pueden llevar a conclusiones enriquecedoras. Pero, si no se saben aprovechar, estas diferencias traen como consecuencia los enfrentamientos que se convierten en conflictos que muchas veces no se pueden solucionar, y esto se debe a que todos nosotros, aunque no queramos admitirlo, estamos predispuestos a la violencia; es decir, mantenemos una mentalidad litigiosa, que muchas veces nos lleva a ser indiferentes frente a los problemas planteados. Pero, si queremos solucionar estos desacuerdos, por costumbre, nos sometemos a la vía tradicional; vale decir, el hecho de recurrir a un Juez para que resuelva un problema a través de una resolución judicial.

El tiempo y la necesidad ha demandado que se busquen diferentes alternativas que pongan fin a estos conflictos, de una manera rápida y eficaz. De esta forma nace la Conciliación como un mecanismo que da solución a una necesidad de justicia.

"Conciliar" se deriva del vocablo latino "Conciliare", que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengüa Española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.

Cabe señalar, que tradicionalmente el acto de conciliar se ha visto reflejado dentro de un proceso judicial, donde los sujetos que intervienen como partes tienen intereses opuestos. Aquí está presente permanentemente un juez, el cual toma conocimiento de la causa para poder aclarar el conflicto. Para el efecto se basa en la demanda y en la contestación, buscando analizar los puntos controvertidos para poder arribar a una fórmula conciliatoria que resulte equitativa para ambas partes.

Al respecto de la Conciliación Procesal, el doctor César Castañeda Serrano, Profesor de Derecho Procesal Civil de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en su artículo titulado "La Conciliación como forma especial de conclusión del proceso", sostiene que el éxito de la conciliación depende del grado de concientización que debe tener un Juez para aplicar en forma adecuada el Principio de Inmediatez Procesal.

De otro lado, la Conciliación, busca de manera pacífica solucionar los conflictos sin acudir al Poder Judicial. Podemos decir también que "La Conciliación es un sistema para la solución directa y amistosa de las diferencias que puedan surgir de una relación contractual o extracontractual, mediante la cual las partes en conflicto con la colaboración activa de un tercero o conciliador, ponen fin al mismo, celebrando un contrato de transacción".

En el fondo, la conciliación es una negociación asistida, donde las partes buscan dar una solución satisfactoria permitiendo, en forma concertada, la intervención de un tercero, que tenga la capacidad de proponer fórmulas conciliatorias, fomentado en todo el momento del proceso la comunicación entre las partes, valiéndose del lenguaje, tanto verbal como no

verbal, y del manejo racional de la información, tratando de llegar a sus verdaderos intereses.

La Conciliación Extrajudicial, a diferencia de aquella realizada dentro de un proceso, es mucho más flexible; genera características propias; fomenta la creatividad entre las partes, y sobre todo tiene bien definido su marco de acción en cuanto a la orientación que se le debe dar al conflicto. Entre las diferencias que se pueden presentar están:

Nivel de solución: En el Proceso Judicial se busca enfocar cuáles son las pretensiones o exigencias planteadas en la demanda, contestación o en su caso en la reconvencción.

En el Proceso Judicial se busca interpretar y aplicar la norma correcta para solucionar el conflicto y se sigue una Orientación Adversarial –Confrontacional. En el Proceso Judicial quien interviene es el Juez

En la Conciliación Extrajudicial existe un marco amplio que garantiza la legalidad de los acuerdos sin la necesidad que sea la norma la que respalde en estos casos, y se persigue una Orientación Negocial o Estratégico - Racional, es decir un ambiente de cooperación para lograr la solución del problema. En la Conciliación Extrajudicial intervienen el conciliador y las partes

La Conciliación Extrajudicial tiene como finalidad, de acuerdo a lo antes expresado, busca que las partes -con asistencia del conciliador-puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, en los conflictos que se presentan en el derecho del trabajo, existen varias características pero dos son las más importantes; primera, una de las personas que interviene en el conflicto, por lo menos, debe de ser sujeto de una relación de trabajo y la segunda, que la materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo, así lo dice el autor Mario de la Cueva (2003).

De igual forma define los conflictos laborales como: los conflictos del 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. Para el autor existen varios tipos de conflictos laborales, tomando en cuenta los diversos sujetos de las relaciones laborales, como son:

- Conflictos entre trabajadores y patronos; Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos patronos o sindicatos empresariales.
- Conflictos intersindicales; Son los que se provocan entre sindicatos de trabajadores, pues si concurren sindicatos de trabajadores contra sindicatos de patronos, el conflicto caería en el grupo anterior.
- Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados; Resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de antigüedad y sobre preferencia, si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o de fondo.
- Conflictos entre trabajadores; Por ejemplo la pugna por derechos escalafonarios.
- Conflictos entre patronos; El sindicalismo empresarial no tiene realidad entre nosotros por lo tanto tampoco la tiene los conflictos de este tipo.

Para el Autor Alberto Trueba Urbina (1982), la clasificación de los conflictos laborales debe de ser:

Entre Obreros y Patrones: Individuales Jurídicos.

Entre Obreros y Patrones: Colectivos Jurídicos.

Entre Obreros y Patrones: Colectivos Económicos.

Interobreros: Individuales y Colectivos.

A partir de la vigencia del Artículo 123 Constitucional, los conflictos laborales fueron dirimidos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que eran distintos a los sistemas judiciales. Y desde esta fecha son dos los tipos de solución de los conflictos laborales: La Conciliación y El Arbitraje.

2.2 LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN A LOS CONFLICTOS LABORALES

El Autor Néstor de Buen Lozano (2002), define a la Conciliación como un procedimiento para poner fin a los conflictos 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.

Para el autor Manuel Alonso García las características de la Conciliación son las siguientes:

Toda Conciliación presume la existencia de un conflicto real o aparente. La intervención de las partes en el conflicto es decisiva en la Conciliación, ya que a ellas corresponde aceptar o no la solución y por consiguiente de manera muy directa decidir la cuestión.

El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que pongan fin a sus diferencias pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y en consecuencia no se concilian.

En la Conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones, no se trata del cumplimiento de un deber, sino de una decisión propia, sin que haya norma ni sentencia que imponga la concesión que se ofrece. La Conciliación persigue llegar a un acuerdo.

En la Conciliación se pueden ventilar conflictos individuales y colectivos, jurídicos o de intereses.

Alberto Trueba Urbina (1982), define a la Conciliación, como los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Rafael De Pina Vara (2002), define a la Conciliación como el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con el objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado, sin correr todos los trámites que serían precisos para concluirlo, en nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción XXVII, señala que; serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se exprese en el contrato:

- A) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- B) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- C) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- D) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en sus establecimientos.

- E) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- G) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- H) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

Existen otras disposiciones legales que tratan de impedir la renuncia a los derechos de los trabajadores como la Ley Federal del Trabajo que en el Artículo 5 señala: Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

“... XII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.”

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

2.3 DIFERENCIA ENTRE CONCILIACIÓN Y TRANSACCIÓN

Para el Diccionario de la Real Academia el verbo transigir significa:

“Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero a fin de llegar a un ajuste o concordia, evitar algún mal o por mero espíritu de condolencia.”

La Conciliación es un procedimiento de avenio, mientras que la Transacción la define el Código Civil del estado de Baja California en su Artículo 2811 como, un contrato

por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones terminan con una controversia presente o previenen una futura.

La Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:555), en su Artículo 876 contempla únicamente la Conciliación, pues la junta se limita a sugerir las pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo, sin proponer una solución al conflicto, con lo que facilita una mayor espontaneidad en las pláticas sin que pueda suponerse una intromisión de la Junta en sus intereses respectivos. No puede entenderse como una Transacción, ya que esto implicaría concesiones mutuas que son admisibles en el Derecho Civil pero no en el Derecho laboral, la Conciliación únicamente debe versar sobre hechos y no sobre derechos, ya que estos son irrenunciables para el trabajador, salvo que se refiera a derechos inciertos sujetos a comprobación en el juicio.

CAPITULO TERCERO

PARTICIPACION DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN LA CONCILIACIÓN

Este capítulo se relaciona con el objetivo número 4 de nuestro trabajo final y se trata de cómo se integra la Junta Local de Conciliación y de Arbitraje y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que son las Autoridades de competencia local en donde se puede llevar a cabo la conciliación entre patrones y trabajadores y de cómo se utiliza la conciliación ante dichas autoridades.

3.1 JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Nuestro sistema de Derecho Mexicano, adopta la división tripartita de Poderes, cuando expresamente el Artículo 49 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2000), establece: “El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y judicial...”.

Para el Autor Alberto Trueba Urbina (1982), las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos Tribunales de Trabajo, su naturaleza independiente de los Tres Poderes tradicionales del Estado las convierte en un cuarto poder, que con el municipio libre, quinto poder, consagrado en el Artículo 115 Constitucional, son las excepciones al Artículo 49 de la Constitución. Las Juntas no se limitan a ejercer una función meramente jurisdiccional, por lo contrario, constituyen un nuevo tipo de órganos estatales, con funciones legislativas, ejecutivas y jurisdiccionales específicas y propias. Se reconoce que el nombramiento de los funcionarios de las juntas podría implicar su sumisión a un orden jerárquico administrativo, sin embargo invoca la independencia del cuerpo colegiado ya que son los sectores sociales los que, en elección democrática llevan a sus candidatos a integrar las Juntas.

Así mismo, el Autor (Trueba,1982:105), sostiene que las Juntas no son Tribunales de Conciencia ni de Equidad, sino de Derecho porque aplican el derecho escrito, consuetudinario y equitativo, conforme al Artículo 16 de la Ley de 1931. También se rechaza la idea de que las Juntas puedan calificarse de Tribunales Especiales, prohibidos en

el Artículo 13 Constitucional, la confusión ha nacido por no diferenciarse “El Tribunal Especial” Constitucionalmente hablando, del “Tribunal de Competencia Especifica” que es por completo legal y a cuya categoría corresponden en rigor todos los Tribunales existentes.

Para el Autor Mario de la Cueva (2003), las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son una institución especial, por su actividad material, ejercen funciones legislativa y jurisdiccional, están ligadas al Poder Ejecutivo por que a el le toca designar a la Representación del Estado, pero no le están sujetas jerárquicamente y están obligadas a seguir con las naturales variantes que determinen la especialidad de los asuntos, las normas del proceso judicial. Así mismo sostiene que las Juntas no son Tribunales de Derecho sino de Equidad en la medida en que la justicia obrera debe ser para cada negocio y esencialmente humana; son un Tribunal de equidad, que busca la justicia del caso concreto, mas que la interpretación abstracta de la Ley.

El autor Francisco Ross Gámez (1991), hace una comparación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con cada uno de los Tres Poderes del Estado:

A) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Legislativo; Las Juntas de Conciliación hasta antes de la creación de la Ley de las Comisiones Nacionales y regionales para la fijación de los salarios mínimos, realizaban actos formal y materialmente legislativos, ya que de acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo, se les imprimía la facultad legislativa, para establecer los salarios mínimos en cada una de las entidades federativas y la sentencia respectiva reunía las características de generalidad, imperatividad y cohercitividad, al sujetar a todos y a cada uno de los patrones al cumplimiento coactivo del pago correspondiente, cuyo monto quedase plenamente establecido. Con la reforma de 1931, en donde se establecieron las Comisiones Nacionales y Regionales para la fijación de los Salarios Mínimos, se les quito tal facultad a las Juntas, lo que indudablemente, las independizo del Poder Legislativo, ya que en el presente dentro de sus atribuciones no se encuentra ningún acto formal o material de tal carácter.

B) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial; desde el punto de vista estrictamente formal no pueden quedar incluidas en el Poder Judicial, porque no dependen administrativa ni jerárquicamente de dicho Poder de acuerdo con las Leyes de la materia que las rige, pero desde el punto de vista material las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales desde el momento mismo en que se encargan de resolver todos y cada uno de los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción, en ejercicio de la facultad jurisdiccional en la impartición de la Justicia. Desde el punto de vista material las Juntas si quedan incluidas dentro del Poder Judicial.

C) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Ejecutivo; el Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo señala, “La Junta se integrara con un representante de Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y la convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios Secretarios Generales según se juzgue conveniente.” Como se demuestra en este Artículo queda manifiesta la clara intervención del Poder Ejecutivo en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que se pueda considerar parte formal y material del Poder Ejecutivo. La verdad es que las juntas desde el punto de vista material, son autoridades jurisdiccionales propiamente dichas y desde el punto de vista formal no pueden considerarse incluidas dentro del Poder Ejecutivo, por mas que dicho poder intervenga con facultad legal en el nombramiento de uno de los representantes integrantes de tales autoridades, porque la función del Poder Ejecutivo se termina con el nombramiento respectivo del representante de Gobierno y la Junta una vez debidamente integrada, cobra independencia y autonomía respecto de dicho Poder.

Para ubicar con precisión la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje el autor Francisco Ross Gámez (1991), plantea algunos razonamientos:

- 1) **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Tribunales de Conciencia;** El Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece “Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de

sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresaran los motivos fundamentos legales en que se apoyen.” No se puede concebir y no únicamente en el Derecho Laboral, sino en todo el Sistema de Derecho Mexicano, que las Juntas sean un Tribunal de Conciencia, porque para poder considerar a un Tribunal de Conciencia, tenemos que partir necesariamente de la base de que el Tribunal aplica su criterio con un sentido personal de moralidad y sin que resuelvan el conflicto jurídico, mediante la aplicación de una norma jurídica existente o integrada mediante las fuentes supletorias que sean aplicables. Es decir, si el Tribunal resuelve el conflicto sin vincularse al Derecho o a la aplicación de la norma, sino atendiendo a reglas éticas y de conciencia, a dicho Tribunal se le denominara Tribunal de Conciencia. Se sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son autoridades jurisdiccionales y como tal al resolver los conflictos jurídicos laborales, lo hacen en ejercicio de la facultad jurisdiccional, aplicando el Derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto y precisamente por ello, de ninguna manera podemos aceptar que sean Tribunales de Conciencia, por mas que se les pretenda ubicar en dicha categoría.

- 2) **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho:** los órganos encargados de la decisión de los conflictos obrero patronales, ejercen la facultad jurisdiccional, aplicando el derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto, para dirimir la controversia, por eso es que otorgamos la categoría a tales Autoridades de Tribunales de Derecho. Pero es necesario reconocer que no todo el tiempo las Autoridades del Trabajo fueron reconocidos como Autoridades de Derecho, ya que inclusive el carácter de Tribunal quedo plenamente cuestionado y sin aplicación los primeros siete años de vigencia de la Constitución General de la República y muy primordialmente, en la vigencia de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentada a partir de 1918 y que perduro hasta 1924. De tal manera no es posible considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el carácter de No Tribunales de Derecho, porque no pueden sustraerse a la aplicación del Derecho y por el contrario de acuerdo con las Leyes sobre la materia, se les constriñe a que en el desarrollo de su función jurisdiccional, diriman la controversia con apego estricto a la Ley. Por tales razones se concluye que las Juntas de Conciliación y Arbitraje si son Tribunales de Derecho.

- 3) **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de Derecho Estricto;** La Suprema Corte de Justicia, al reconocer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenían facultades jurisdiccionales y que en función de las mismas, resolvían los conflictos jurídicos, aplicando e interpretando las normas de Derecho del Trabajo, estableció además que en tal aplicación y en la interpretación del Derecho Objetivo, estaban estrictamente sujetas a las disposiciones laborales establecidas en la Constitución y en sus Leyes reglamentarias. La autonomía que se les dio para apreciar los hechos según sus miembros lo creyeran debido en conciencia, fijándolos dentro del proceso, quedó totalmente restringida en la aplicación e interpretación del Derecho, ya que de haberseles concedido tal facultad, quedarían sustraídas a cualquier otra jurisdicción y específicamente a los Tribunales de Amparo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer de las controversias que se susciten, no deben de apoyar sus resoluciones en otras razones que en las de la misma Ley y máxime cuando esta es clara y terminante, así como tampoco, no pueden tomar en cuenta para fijar el Derecho, circunstancias no prescritas por la Ley, ni alegar motivos de equidad para modificar las normas procesales.
- 4) **Las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Equidad:** Una de las fuentes supletorias del Derecho Procesal del Trabajo lo es la Equidad, que consiste en tomar en cuenta las particularidades específicas del caso concreto, al aplicar la Ley y que esta no sea aplicada en todo su rigor, sino por el contrario atenuada por las circunstancias especiales del sujeto a quien se aplica, o sea, que el juez de Equidad aplica la Ley mitigando su rigor, se puede entender que Juez de Equidad es aquel que frente a una laguna de la Ley, aplica supletoriamente otra disposición en forma equitativa, tomando en cuenta la situación específica del caso, para ser más justa la aplicación del Derecho, entonces si podemos considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Equidad.

El Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:427), señala: *“La Junta se integrara con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos designados por ramas de la industria y de otras actividades,*

de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

El Artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:427) menciona: “*La Junta funcionara en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el Artículo 605”.*

El Artículo 607 de la Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:428) indica: “*El Pleno se integrara con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.”*

El Artículo 609 de la Ley de la materia (Climent,2002:428) establece lo siguiente:
Las Juntas Especiales se integraran:

1. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el presidente de la Junta Especial en los demás casos.
2. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

3.2 LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

El Artículo 531 de la Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:406) señala: La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el numero de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

El Artículo 532 de la multicitada Ley (Climent,2002:406), establece: El Procurador General deberá de satisfacer los siguientes requisitos:

1. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una practica profesional no menor de tres años.
3. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
4. No pertenecer al estado eclesiástico.
5. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Artículo 533 (Climent,2002:406) menciona; los Procuradores Auxiliares deberán de satisfacer los requisitos señalados en las fracciones 1, 4 y 5 del Artículo 532 y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera en licenciado en derecho.

Artículo 534 (Climent,2002:406), los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del trabajo serán gratuitos.

Artículo 535 (Climent,2002:406), las autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 536 (Climent,2002:407), los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes.

Aquí en Mexicali la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, esta conformada por un Procurador General del Trabajo y por 5 Procuradores Auxiliares, quienes se encargan de asesorar a los trabajadores cuando tienen un conflicto laboral y el procedimiento es el siguiente: cuando un trabajo acude a las oficinas de la procuraduria se anota en una lista y se atiende por orden como llegan, se nombra al trabajador y se pasa a la oficina para conocer su problema, dependiendo del problema se extiende un citatorio para que lo lleve a su patrón o simplemente se le asesora, en caso de que se le diera un citatorio, el día de la cita en el que acude el patrón y el trabajador se trata de llegar a un arreglo, esto es conciliando, ya que ni el Procurador Auxiliar ni el Procurador General tienen la facultad de

decidir cual de las partes es la que tiene la razón, simplemente es una función conciliadora para evitar que siga el conflicto hasta el juicio laboral.

FUNCIONES DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

El Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo (Climent,2002:406) enlista las funciones que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo realiza:

1. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier Autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo.
2. Interponer recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.
3. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Como la Ley lo dice, la función de la Procuraduría únicamente es proponer soluciones amistosas, no se le obliga a ninguna de las dos partes a que acepten convenios o arreglos.

En nuestra opinión, la función Conciliadora que se lleva a cabo en la Procuraduría, es un medio de solución de los conflictos laborales, de gran ayuda para las partes que se encuentran en litigio ya que de esta manera hay una solución rápida, el problema estriba cuando existe una renuncia de derechos por parte del trabajador.

Como se señalo con anterioridad la Constitución estipula que no debe de existir tal renuncia, pero muchos de los casos así es, y esto se debe a que el trabajador por solucionar el problema de una manera rápida y sencilla acepta la oferta que le ofrece el patrón, y en otras ocasiones el patrón por no tener mas problemas con su trabajador le paga todas las prestaciones a que tiene derecho o la mayoría de estas. Se supone que no debe de existir

renuncia de derechos, pero como saber a que tiene derecho el trabajador, el Procurador no conoce realmente la razón del problema, por eso en la mayoría de los casos se le paga a lo que únicamente por Ley tiene la obligación el patrón que es la parte proporcional de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo y se le da una gratificación o compensación, en algunos casos se paga la prima de antigüedad. Ya que para que estén de acuerdo si hubo un despido justificado o injustificado, y saber con certeza a que tiene derecho y que no tenga que renunciar a estos, se necesita agotar todas las etapas del juicio y que la autoridad, al resolver el conflicto y dictar el laudo señale cuales son estos.

La asesoría que se le da a los trabajadores es gratuita ya que la Ley Federal del Trabajo así lo señala, cuando se le da la asesoría al trabajador se le hace una serie de preguntas para poder brindarle un mejor servicio como, su nombre, en donde trabaja, cuanto tiempo tiene trabajando en ese lugar y cual es su horario y su salario, después se le pregunta cual es su problema, una vez que el trabajador termina de exponer su problema el Procurador (dependiendo del problema) realiza una operación para determinar la cantidad que le corresponde por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, prima de antigüedad y de indemnización (90 días) (esto depende del Procurador que lo atiende, porque no hay obligación de hacerlo) y se le comenta al trabajador que es lo que le corresponde en caso de que el haya renunciado, si se le despidió justificadamente o injustificadamente.

También se le dice que para que obtenga sus 90 días es necesario que demande por que el patrón en muy pocas ocasiones va aceptar que se le despidió injustificadamente, se le explica todo lo que es el juicio desde la presentación de la demanda hasta que se dicta el laudo y también se le explica la duración del juicio laboral y que la función de la procuraduría es que se llegue a un arreglo antes de que se vayan a juicio pero al final es decisión del trabajador.

La Procuraduría le entrega al trabajador un Citatorio que este se lo lleva su patrón y es el instrumento mediante el cual la autoridad en este caso la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, cita al patrón para tratar de llegar a un arreglo con el trabajador. En el citatorio

se señala la dependencia que emite el citatorio, que en este caso es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sección, Procuraduría de la Defensa del Trabajo, y el Lugar es el edificio del Poder Judicial tercer piso, así mismo, se dice el asunto, es decir el problema por el que acudió el trabajador a solicitar asesoría como puede ser por un despido justificado, injustificado, suspensión, vacaciones, pago de aguinaldo, etc. También incluye la fecha, así como a quien va dirigido que puede ser a persona física o a persona moral, y el párrafo dice que “En debido cumplimiento con el Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, sirvase usted a comparecer ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a las (hora de la cita) horas del día y del mes y del año (fecha de la cita), se hará acreedor a la sanción que señala el Artículo 1002 de la Ley Federal del Trabajo” (Climent,2002:652), y es firmado ya sea por el Procurador General de la Defensa del Trabajo o por un Procurador Auxiliar.

También se le agrega el nombre del trabajador para que el patrón tenga conocimiento de quien lo esta citando. Como ya lo comente el Artículo 530 de la Ley Federal del trabajo es el que indica cuales son las funciones de dicha Procuraduría y el Artículo 1002 de la misma Ley es el que establece el monto de las multas por las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores y este Artículo señala que se harán acreedores a una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo en consideración de la gravedad de al falta o circunstancia del caso.

Este citatorio se llena por duplicado y el original se le entrega al trabajador para que este se lo haga llegar a su patrón y la copia se queda en el poder de la Procuraduría para efectos de agendar las citas y para final de mes cada Procurador hace un informe de las citas que atendió.

En las pláticas conciliatorias se presentan el trabajador y al patrón ya sea en lo personal o un representante de este, frente a frente para que cada uno exponga sus razones y la forma en que ocurrieron los hechos, y una vez que se escucha a las dos partes se trata de llegar a un arreglo, y para esto se le pregunta al trabajador que propone para que se arregle el conflicto (casi siempre se trata de un arreglo económico), entonces el trabajador da una propuesta y el patrón puede que acepte esa propuesta o haga una contra propuesta o

viceversa, ya que también el Procurador puede ayudar a las partes mencionando alguna propuesta o cantidad para que se llegue al arreglo. No siempre se llega a un arreglo de tipo económico algunas veces se le ofrece la reinstalación al trabajador y este la acepta o en otras ocasiones este pide que se le reinstale y el patrón acepta, depende de cada caso.

En caso de que se haya llegado a un arreglo conciliatorio y las partes ya estén de acuerdo como se va a pagar y si se va a hacer en ese momento entonces se llena un recibo, este únicamente en caso de que se pague en ese momento y en una sola exhibición por que en el caso de que se llegue a un convenio en donde se le va a pagar en varias exhibiciones es mejor hacer un convenio y ratificarlo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El recibo contiene la fecha (día, mes y año), la hora, el nombre del patrón o del Representante del patrón, la cantidad que se va a depositar, si es en efectivo o en cheque, en caso de que sea en cheque el número, la institución bancaria y el número de cuenta, el nombre del trabajador y concepto por lo que se le va entregar este dinero (se puede señalar que por pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, gratificaciones, salarios devengado y no cubiertos, depende del caso en particular), nombre y firma del Procurador y nombre y firma de las partes, se llena por triplicado esto es porque se le da copia al trabajador y al patrón se le entrega el original y el Procurador se queda con copia, para sus reportes mensuales.

En caso de que se llegue a un arreglo y las partes quieran hacer un convenio, la Procuraduría cuenta con uno ya hecho que únicamente la secretaria lo llena, en este convenio se puede estipular que el pago se hará en varias exhibiciones o en una sola. En caso de que se haga en una sola únicamente se llena con los datos del trabajador y el patrón y se firma y se le entrega el dinero al trabajador y una copia y otra al patrón y otra para el Procurador, pero si se van a hacer varios pagos lo mejor es que el convenio se ratifique ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así el patrón deposita el dinero ahí y el trabajador acude a la Junta de Conciliación a recogerlo y además señala una de sus cláusulas que si el patrón incumple en los pagos se le obligara a cubrir el saldo total de lo adeudado y además un día de salario por cada día que incurra en mora.

El convenio que tiene la Procuraduría contiene 10 cláusulas, en las cuales se reconoce la personalidad de las partes, el trabajador manifiesta su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo al igual que el patrón, el patrón se obliga a cubrir la cantidad estipulada y señala de que forma se va a realizar el pago, así como las prestaciones que se van a cubrir al trabajador, se dejan a salvo los derechos del trabajador del reparto de utilidades, la manifestación de las partes de que no se reservan acción alguna para ejercitar una contra la otra con motivo de la relación laboral, únicamente por el incumplimiento del contrato, así mismo se señala quien va a cubrir el impuesto generado por el pago al igual que si el patrón no cumple con el pago, se hará exigible el total del adeudo y se le cobrará una cantidad por mora y la cláusula décima señala que las partes solicitan a la junta local de Conciliación y Arbitraje la ratificación del mismo.

El patrón puede llevar su propio convenio, pero este debe de ser revisado por el Procurador que los atendió y no debe de contener cláusulas en que el trabajador renuncie a sus derechos o sean contrarias a la moral.

Cuando no es posible llegar a un arreglo entre las partes entonces el trabajador decide si demandar o no a su patrón, en caso de que decidiera que si, se le entrega un formulario que tiene que llenar en el cual se le pregunta lo necesario para que el Procurador realice el escrito de demanda en este formulario se le pide al trabajador que sea lo mas preciso posible sobre los hechos, que fue lo que ocurrió cuando lo despidieron (condiciones de modo, tiempo y lugar), cuando el trabajador regresa con el formulario contestado, entonces el Procurador le dice una fecha para que acuda el trabajador a firmar la demanda, (en este tiempo el Procurador hace la demanda), cuando el trabajador regresa y firma la demanda entonces se presenta en Oficialía de Partes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Una vez que se le notifica al Procurador la fecha de la audiencia de Conciliación, Demanda, Contestación y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, entonces se le da la fecha al trabajador (que en este caso es la parte actora), para que ambos (Procurador y actor) acudan a la Junta el día de la audiencia. La primera Etapa de la audiencia es la de

Conciliación, si las partes quieren negociar para llegar a un arreglo pasan con el Presidente de la Junta y en caso de que lleguen a un arreglo, se elabora un convenio. Si no se llega a ningún arreglo entonces se pasa a la segunda Etapa que es la de Demanda y Excepciones en donde el actor ratifica o modifica su demanda, y el demandado la contesta ya sea en forma oral o por escrito en la cual debe de oponer sus Defensas y Excepciones.

CONCLUSIONES

En mi opinión el tema “La Conciliación como Solución a los Conflictos Laborales” me parece que es muy interesante, ya que la fase de conciliación en el procedimiento ordinario laboral es una oportunidad para que las partes puedan solucionar su conflicto sin que tengan que agotar todo el procedimiento, de igual forma no es necesario esperarse que el trabajador presente la demanda para poder conciliar, se puede acudir a otras Autoridades, como es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en donde un Procurador asesorará al trabajador y tratará de que se solucione el conflicto laboral que tiene con su patrón, la asesoría y la atención que ofrece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es gratuita.

Así mismo al momento en que inicia el procedimiento laboral el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la primera etapa de la audiencia, tratará de que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio y en muchos de los casos es de esa forma como se terminan los juicios, si no llegan a un acuerdo entonces se continuará con las demás etapas del juicio, pero esto no significa que las partes puedan conciliar en cualquier momento del procedimiento.

BIBLIOGRAFIA

De Buen Lozano, Nestor
Derecho Procesal Del Trabajo
Editorial Porrúa, México 2002

Ross Gamez, Francisco
Derecho Procesal Del Trabajo
Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor México 1991

De La Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo I
Editorial Porrúa, México 2003

De La Cueva, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo II
Editorial Porrúa, México 2003

Trueba Urbina, Alberto
Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo
Editorial Porrúa, México 1982

Sanchez Alvarado, Alfredo
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Oficina de asesores del trabajo, México 1967

Briceño Ruiz, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
Editorial Harla, Mexico 1985

Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos
Editorial Trillas, México 2000

Climent Beltran, Juan B.
Ley Federal Del Trabajo
Editorial Esfinge, México 2002

A N E X O S