



Sociedad Argentina de Sociología Jurídica



UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL LITORAL
Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales

8^{vo} Congreso Nacional
de **Sociología Jurídica**
"derecho, democracia y sociedad"

Comisión 5: La administración de justicia y profesiones jurídicas.

LA CONCILIACIÓN LABORAL DE DOBLE JURICIDAD COMO UN CASO

Dra. Florencia Correas Vázquez¹

¹ Investigadora del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la Benemérita Universidad de Puebla. México.



Introducción

En la actualidad vivimos diariamente rodeados de conflictos, muchas veces provocados, por el mismo sistema social que hemos creado o aceptado. Nuestra vida cotidiana esta inmersa en una normatividad que so pretexto de una mayor organización social nos ha llevado a depender de normas jurídicas escritas o no –que muchas veces desconocemos- y que muchas veces , por el mismo desconocimiento, nos impide la solución de nuestros problemas más elementales como la disolución de nuestra pareja, la educación de nuestros hijos, las transacciones comerciales, y nuestras dificultades laborales tanto con nuestros patrones como con nuestros compañeros de trabajo y nuestros representantes sindicales. Una mayoría de nuestras relaciones están, de una u otra forma, reglamentadas y por ello debemos recurrir a diferentes instancias gubernamentales con el apoyo de un profesional, un abogado, que sea especialista en el tipo de conflictos que intentamos resolver.

Todo esto estaría muy bien si estas instituciones del estado, encargadas de disipar los cuestiones que sustentan los conflictos, fueran lo suficientemente eficientes, eficaces y expeditas para que los asuntos se resolvieran en forma rápida y apegada a las normas que determinan la forma de solución del conflicto en cuestión. Por otra parte, también, sería necesario que las mismas normas que reglamenta la relación que se trate sean lo suficientemente claras y precisas de manera tal que su aplicación no dejara ninguna duda en los sentimientos de los actores del conflicto. Pero sí así fuera esto no se el derecho dejaría de cumplir su función de control social y los abogados su quehacer profesional

1. La conciliación

No es novedad para nadie, sea o no jurista, que ningún ciudadano tiene interés de aclarar sus diferencias o sus conflictos con otros a través de un juicio. Todos sabemos que éste implica, no solamente costos económicos para el demandante y demandado del conflicto sino también tiempo traducido en horas, meses, años y un desgaste emocional y afectivo de gran importancia para los actores de la controversia de la que se trate. Circunstancias que conocen *perfectamente* nuestros gobernantes y es por este motivo que se ha implementado, en muchos lugares del mundo, y, en casi



todas las áreas del derecho la *conciliación* como la forma de solucionar los problemas jurídicos evitando un largo y costoso juicio.

Ahora bien ¿qué *conciliar*? De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española conciliar significa *componer y ajustar ánimos de quienes estaban opuestos entre sí*.² Etimológicamente la palabra *conciliar* proviene del latín *conciliare* y significa ponerse de acuerdo. Tan amplio el significado como confuso lo que ha permitido en cuanto la administración de la justicia una amplia gama de determinaciones con sus consabidas consecuencias sociales en que la parte más débil no siempre es la beneficiada.

2. La conciliación laboral en México

Aunque en todas las áreas del derecho, desde el mismo momento en que los actores del conflicto concurren a un abogado que defienda sus derechos, se plantea –los mismos abogados lo incitan– la conciliación antes del iniciar el juicio con la finalidad de resolver la controversia lo más rápido posible. Es verdad que todo depende de la complejidad del problema.

En materia laboral, en México, la conciliación es obligatoria y está instituida por *Ley Federal de Trabajo* pero no está reglamentada en el sentido que no se establece ni cómo se debe llevar a cabo ni bajo qué condiciones se debe establecer por lo que queda sujeta a la negociación que existe entre los actores del conflicto laboral y la discrecionalidad de los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje al aplicar las normas laborales.

Cuando en un proceso laboral, los actores del proceso laboral protagonizan un conflicto insuperable de resolver en forma personal, en México, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado XX y la Ley Federal de Trabajo en Título Once y Doce establece que la autoridad de trabajo que es responsable de atender conciliatoriamente o arbitrar los conflictos entre el capital y el trabajador son la *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje* y la *Junta Local de Conciliación y Arbitraje* según la jurisdicción del asunto que se trate. Estas Juntas tienen la característica de no pertenecer a Poder Judicial sino al Poder Ejecutivo dependen del

² Diccionario Esencial de la Lengua Española. Real Academia Española 2006. España 2006.



gobierno federal o de los gobiernos estatales y forman parte de las secretarías de trabajo pesar que allí se inician los juicios laborales.

Debemos tener en cuenta que la Ley Federal de Trabajo aprobada en 1931 todavía cobijada bajo la influencia de la ideología de la Revolución Mexicana sigue aún vigente a pesar que se han hecho algunas modificaciones éstas no incluyen al parte de conciliación. Los apologistas de esta ley definen a las juntas de conciliación y arbitraje como una institución *intermedia* entre el conflicto de trabajo y el juicio laboral y que en este sentido es un gran apoyo para la parte más débil que es el trabajador y teniendo en cuenta los tiempos fijados por la ley, el conflicto laboral se puede resolver en poco tiempo a través de la conciliación y de esta forma insisten que allí se pueden resolver las controversias laborales sin entrar a *largo y costoso juicio*. Sin embargo, todos los abogados laboristas, que llevan sus asuntos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, saben que allí donde se principia el juicio laboral y que además, todos los pasos que se siguen en esta institución tienen las características de un juicio tales como la presentación de la demanda, el emplazamiento, las pruebas, las testimoniales, el laudo o conciliación. Características todas de un proceso jurídico. Algunos juristas piensan que esta institución solo posterga los procesos jurídicos, esta opinión fueron manifestadas por los defensores tanto de los trabajadores como de los patrones.

En general, los abogados que entrevisté en los años 1994 y 1995 no tenían una buena opinión de las juntas de conciliación y arbitraje y opinaron que los funcionarios no se apegan a lo establecido por la norma jurídica sino a las presiones políticas del momento. Es decir, cuando existen movilizaciones obreras importantes se inclinan por los trabajadores, y si existe un alza en la desocupación, descreimiento en los sindicatos están a favor de los patrones.

Así en este momento podemos afirmar que las conciliaciones no favorecen especialmente a los trabajadores. Desde el 2000 y antes de esa fecha existe una permanente promoción por la *actualización* de la Ley Federal de Trabajo, aduciendo que como es una ley *de y para los trabajadores* según los apologistas de esta ley, tal protección a éstos tiene como consecuencia que los empresarios –especialmente los extranjeros- no quieren invertir en México, motivo por el cual ha aumentado la desocupación. Además de que muchas instituciones como el Seguro Social están quiebra porque la esperanza de vida se extendió y hoy existen muchos jubilados y personas de la tercera edad. Ese otro tema de discusión. Lo que ahora me interesa discutir como se da la conciliación laboral.



3. La conciliación laboral según la normatividad

En realidad poco o nada es lo que norma jurídica establece sobre la conciliación. Lo que si establece la normatividad, tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo es que *los derechos de los trabajadores son irrenunciables*. El hecho que la conciliación sea la forma establecida para llegar a un arreglo amistoso, no quiere decir que los trabajadores deban renunciar a los derechos que la ley les otorga.

Al analizar la conciliación jurídica veremos como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha ido estableciendo diferentes normas a las establecidas por la Ley Federal de Trabajo sin que ésta haya sido derogada.

En el artículo 5° de la mencionada ley establece: *Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca*. Y en el apartado XIII del mismo determina específicamente la invalidez de *la renuncia por parte del trabajador de los derechos o prerrogativas en las normas de trabajo*.

Entonces me pregunto como socióloga que soy ¿es la conciliación debe ajustarse a la ley? En la conciliación como parte del proceso jurídico los *derechos de los trabajadores son irrenunciables* o existe una prescripción diferente que no está ni en la Constitución ni en la Ley Federal de Trabajo. Si la ley se aplicara, la conciliación debería estar sujeta a las normas jurídicas que son el artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal de trabajo. Estas normas aún no han sido derogadas ni cambiadas, por lo menos en este respecto, y las diferentes propuestas legislativas de los partidos políticos y del mismo gobierno federal han presentado una variación respecto a este punto ni a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

De la audiencia que conciliación, en el artículo 876 de la Ley Federal de Trabajo se determina que la audiencia de conciliación se desarrollará con la comparencia de las partes, sin abogados, patronos, asesorados o apoderados y la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas y que exhortará a las partes *para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio*. (Ley Federal de Trabajo)



Hasta ahí llega la norma escrita. Solamente dice *arreglo conciliatorio* y debemos interpretarlo como un acuerdo entre las partes respetando la normatividad general. En ningún articulado de la Ley o de la Constitución manifiesta que este compromiso entre las partes afecte los derechos de ninguno de los actores de proceso laboral y menos de la parte más vulnerable que es el trabajador.

4. La conciliación según la costumbre

¿Qué es lo que sucede en la práctica con la *conciliación*? ¿se respeta la ley? ¿Qué sucede con la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?

Debemos tener en cuenta que el 99 % de los casos que se ventilan en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla (Correas Vázquez, Florencia 1994) son por despido injustificado. Al decir que los abogados litigantes, la sociedad civil, por lo menos en América Latina, no tiene la costumbre de tener un abogado que le asesore en las múltiples leyes que reglamentan su vida cotidiana. Salvo empresarios o profesionales liberales no tienen un asesor jurídico y los trabajadores menos, los más afortunados cuentan con el apoyo sindical, siempre y cuando éste responda a los intereses de sus afiliados y no a intereses políticos como muchas veces sucede. Cuando el trabajador asiste a las instituciones gobierno a resolver su controversia con el patrón es porque la relación laboral ya no existe. El antiguo empleado se encuentra en una situación por de más crítica. Ya sin empleo forma parte de la población creciente desocupada tratando de resolver su problemática a como de lugar. Condición que es utilizada por los patrones –con la complicidad de las oficinas gubernamentales- para su propio beneficio.

En primer lugar, la ley Federal de Trabajo establece como el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los siguientes funcionarios: Actuarios Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes (artículo 625). Y en los artículos subsiguientes describe las funciones de cada uno de ellos. En ningún momento se menciona al *conciliador* que en el caso de Puebla, es el funcionario que tiene la mayor responsabilidad de la Junta como es el de conciliar las partes en conflicto.

De acuerdo a la entrevista realizada en la Junta el Conciliador tiene las siguientes funciones:
En los conflictos colectivos:



1. Analizar las reclamaciones del sindicato,
2. revisión salarial,
3. las violaciones al contrato colectivo
4. y procurar subsanar las faltas cometidas por las partes dentro de la administración de dicho contrato.

En los problemas individuales:

- a. Averiguación sobre las reclamaciones de la parte que comienza el juicio (que siempre es el trabajador).
- b. Presidir las audiencias de conciliación (según la complejidad del problema lo hace el presidente).
- c. El conciliador hace ver a la partes los beneficio de la conciliación y las consecuencias que tienen los actores en conflicto en caso de perder el juicio.

Todas estas funciones, además que la ley no contempla a ningún funcionario llamado conciliador, deben ser asumidas por el conjunto de los funcionarios o pleno de la Junta tal como lo establece la normatividad escrita. Es en este sentido en que planteo que el caso de *conciliación* es uno doble juricidad. Hasta el momento de escribir este artículo, no siguen vigentes los articulados de la Ley Federal de Trabajo que se refieren al funcionamiento de la Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por alguna razón es que se ha creada en el práctica este funcionario, en el que recaer de hecho, la mayor responsabilidad del cumplimiento de los objetivos del Derecho de Trabajo Mexicano. Para mi forma de entender es un caso de doble juricidad.

Tal vez lo más importante no sea la creación de funcionario que no está prevista por la ley, ni las Juntas tiene algún tipo de facultad legislativa sino en la forma cómo se llevan a cabo las conciliaciones en el caso de los despidos injustificados individuales.

5. La conciliación en el despido injustificado

De acuerdo con la normatividad vigente en caso de aprobarse el despido injustificado no aceptando ninguna de las partes la reinstalación, el patrón deberá dar una indemnización:

- Tres meses de salario.



- Veinte días de salario por cada uno de los años de servicio.
- Salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnización (Art. 50 de la Ley Federal de Trabajo)

Sin embargo la Junta de Conciliación y Arbitraje ha determinado que las pláticas de conciliación se den a partir de la *renuncia por parte del trabajador* de algunos de sus derechos que consiste en los siguientes términos:

- 1) El 50 % de indemnización o sea 45 días en vez de los 90 días fijados por la ley.
- 2) 12 días por año trabajados en vez de los 20 días que determina la norma laboral.
- 3) Porcentaje de aguinaldo, antigüedad y vacaciones tal como lo especifica la legislación.
- 4) Renuncia por parte del trabajador, de los salarios caídos.

Esto, además de ser una grave violación de a la Constitución y a la Ley Federal de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje está creando un normatividad paralela a la existente para lo cual no tiene facultad y si los trabajadores estuvieran debidamente asesorados, como ocurre en algunos casos, pueden hacer valer la ley vigente. Lo que sucede regularmente es que la mayoría de los últimos son personas con una educación media y sin una profesión y luego del despido forman parte de la gran masa de desocupados. Esta situación tan vulnerable es conocida por patrones y funcionarios. Al no estar reglamentada la *conciliación* le deja al un gran poder de discrecionalidad a éstos para convencer al empleado despedido que lo que le ofrezca el su antiguo empleador es lo mejor por lo costoso y largo de un juicio laboral. Sin embargo, yo me pregunto: ¿los derechos de los trabajadores son o no son irrenunciables? No he encontrado en ninguna parte de la Constitución ni de la Ley un artículo que diga: *en caso de conciliación los derechos de los trabajadores son renunciables a favor del patrón.*

Esta discrecionalidad que tienen los funcionarios es por demás excesiva y es necesario que se reglamente porque en la práctica, de acuerdo al estudio de expediente, los trabajadores ni siquiera reciben lo estipulado por la misma Junta, sino que de allí se comienza a negociar, siempre a favor del patrón. Este es un tema muy poco tratado por juristas o partidos políticos pero que es necesario discutir en los ámbitos legislativos para no aumentar la vulnerabilidad de la parte más débil de la relación laboral que es el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA



Barry, Brian, *La teoría liberal de la justicia*, México, Fondo de la Cultura Económica, 1993.

Bensusan Areous, Graciela Irma, *La adquisición de la fuerza de trabajo asalariado*, México, Universidad Metropolitana-Azcapotzalco, 1982.

Correas, Oscar, *Ideología Jurídica*, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1983.

Correas, Oscar, *Introducción a la Crítica del Derecho Moderno*, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 2^a edición, 1986.

Correas, Oscar, *Introducción a la Sociología Jurídica*, México, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, 1994.

Correas Vázquez, Florencia, *Alcances Sociológicos del Derecho del Trabajo en México*, México Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2004.

Correas Vázquez, Florencia Universidad y Política: un caso de doble juricidad en *Crítica Jurídica N°12*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1993

Correas Vázquez, Florencia. Alcances sociológicos de la justicia laboral en *El Uso y la práctica de la Ley en México*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. 1997.

Correas Vázquez Florencia, Poder y Derecho Laboral en *Crítica Jurídica N°* Fundación Iberoamericana de Derechos Humanos. Brasil. 2001

Corripio, Fernando, *Diccionario Etimológico General de la Lengua Española*, Barcelona, Bruguera, 1993

Dávalos, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, Mexico, Porrúa, 1991.



Sociedad Argentina de Sociología Jurídica



UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL LITORAL
Facultad de Ciencias Jurídicas
y Sociales

8^{vo} Congreso Nacional
de **Sociología Jurídica**
"derecho, democracia y sociedad"

De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México , Editorial Porrúa, 1974.

De Buen Lozano, Néstor, *Razón de estado y justicia social*, México, editorial Porrúa, 1991.

De la Cueva, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, México, Porrúa, 1974.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal de Trabajo.