

Conciliación Laboral



Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez¹

Sumario: Introducción, Marco Teórico Conceptual, III. Objetivos, IV. Clases de Conciliación, V. Factores que influyen para que no se realice una conciliación, VI. Conductas mal empleadas por parte de las empresas, que originan un conflicto, VII. Actitudes negativas por parte de los litigantes que ponen en riesgo una conciliación satisfactoria, VIII. Problemas que se presentan por parte de las autoridades para que realizar las conciliaciones, IX. Factores que influyen una conciliación y que crea un conflicto por parte de los trabajadores o de los sindicatos, X. Perfil que debe tener el conciliador, XI. Derecho Comparado, XII. Propuesta, XIII. Conclusiones, XIV. Bibliografía. Fecha de recepción: 31 de abril de 2010/ fecha de aceptación 22 de julio de 2010.

Palabras Claves: ANALISIS DE LA CONCILIACION LABORAL PARA REFORMAR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .

Key Words: Analysis of the Labor Conciliation to Reform the Federal Labor Law.

¹ Profesora investigadora de la facultad de derecho y criminología de la UANL.

Resumen

Debido a la crisis económica mundial se requiere que las autoridades administrativas y jurisdiccionales enfatizen más en la conciliación.

Crear la figura de los funcionarios conciliadores para que laboren en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que formen conciliadores y puedan intervenir en la solución de los conflictos entre los factores de la producción.

Summary

Due to the global economic crisis requires that administrative and judicial authorities emphasize more in the settlement.

Create the figure of conciliators officers who work on the Boards of Conciliation and Arbitration, to form conciliators and may be involved in resolving conflicts between the factors of production.

I. Introducción

La figura jurídica de la conciliación laboral no ha tenido realmente el alcance y la aplicación eficaz que hubiese querido el estado de derecho en el que vivimos en nuestro país. Esta figura se ha sustraído del derecho germánico y del sistema jurídico medieval europeo, en el que el juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia.

La Conciliación ha estado establecida en el proceso laboral, fincándose como un trámite de carácter obligatorio como la primera etapa de la audiencia laboral. En ocasiones la figura jurídica denominada conciliación no se logra dar en la primera etapa de la audiencia ya sea por la falta de capacitación a las autoridades laborales, la inadecuada instalación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la negativa de los litigantes, aunado a cierta apatía de algunos Funcionarios Públicos. Si tomamos en cuenta la excesiva carga de trabajo que tienen las Juntas, así como la falta de personal para poder atender las demandas presentadas lo antes posible dictando laudos a verdad guardada y conciencia

sabida, ya que en algunos casos no se logra dar el principio de economía y rapidez procesal.

Resulta primordial que las Actividades Jurisdiccionales en materia del Derecho del Trabajo le den mayor importancia a la conciliación, sobre todo en estos momentos en que imperan los problemas económicos en el mundo.

II. Marco Teórico Conceptual

El concepto que nos da el maestro Eduardo J. Couture, sobre la conciliación es un *“acuerdo o avenencia de parte que,² mediante renuncia allanamiento o transacción, hace innecesarios el litigio pendiente o evita el litigio eventual”*.

La definición que da Couture tomaríamos la palabra *“avenencia de parte de que, mediante renuncia allanamiento o transacción”*, ya que la conciliación es cierto puede darse antes de que empiece un conflicto o durante el conflicto, pero no necesariamente como una avenencia ya que esta palabra se tomaría como un aviso que realiza el trabajador al patrón para que se llegue a un acuerdo y en la mayoría de las veces el trabajador no le dice al patrón que piensa demandarlo, lo mismo sucede con los sindicatos cuando tienen un conflicto con el patrón, ya que por eso se presenta la demanda para ser un medio de presión y lograr los objetivos planteados en la demanda.

El jurista Guillermo Cabanellas señala que la conciliación es *“un acto³, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre parte que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un*

² Couture, Eduardo J. Vocabulario Jurídico. 1904. Pagina 159

³ Cabanellas. Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Biográfica Omeba. Buenos Aires. 1945.

conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertada por las partes".

Al concepto que nos da el Maestro Laboralista, sobre conciliación, solo le agregaría que la conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo antes y durante el entallamiento de un conflicto.

Nuestro concepto de conciliación laboral es un convenio entre las partes cuando hay diferencias en las relaciones obrero-patronal, obrero, obrero y patronal-patronal, con el fin de solucionar de manera satisfactoria la controversia que se presenta antes de que estalle un conflicto o durante el proceso del mismo, con el propósito de evitar un juicio que resultara más costoso para las partes.

III. Objetivos

Algunos objetivos para lograr incorporar la figura del Conciliador en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje son las siguientes:

- 1.- Enfatizar la importancia de la conciliación por las distintas ventajas que tiene esta figura jurídica en nuestro país, ya que resulta económica y procesalmente práctica para las condiciones que hoy por hoy se viven entre los factores de la producción;
- 2.- La imperante necesidad de capacitar y formar profesionales que concilien, apliquen y desarrollen correctamente la conciliación, como la etapa más importante del proceso laboral;
- 3.- Darle la investidura de conciliador a ciertos funcionarios pertenecientes a las Juntas de Conciliación y Arbitraje manteniendo con ello un órgano colegiado que capacite y mantenga actualizados a los funcionarios.

IV. Clases de Conciliación

En relación a los acuerdos conciliatorios, la autoridad jurisdiccional laboral está facultada para buscar la conciliación⁴ y en tal virtud, proponer las fórmulas que puedan servir para ponerle término al conflicto, sin confundir esto con la imposición de una u otra solución y sin que esto signifique de alguna forma la alteración, modificación o limitación de derechos establecidos en la ley. Por lo que el conciliador no debe invadir las funciones de un Presidente de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación no debe buscar sólo una solución aceptada por ambas partes, sino que sea razonablemente justa.

Existen diferentes clases de conciliación, entre las que tenemos las siguientes:

La conciliación puede ser individual o colectiva.⁵

1.- Conciliación individual, es el intento de acuerdo al que puede accederse de manera individual, por medio de una reclamación de esta índole, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores.

Las conciliaciones individuales se clasifican, atendiendo a su motivación, en despidos, reclamación de cantidad, sanciones y causas varias; en estas últimas se incluyen reclamaciones por accidentes de trabajo, por clasificaciones profesional o laboral, por antigüedad, etc. La práctica totalidad de las conciliaciones individuales en materia de despidos resueltas con avenencia suponen despidos efectivos.

2.- Conciliación colectiva, es el intento de resolución de conflictos colectivos que afectan a intereses generales de los trabajadores y que son susceptibles de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.

En el libro Tratado de Política Laboral y Social, expresa la siguiente clasificación:

⁴ Alcalá-Zamora Y Castillo, Luis . Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Pagina 175

⁵ <http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>

1.- Convencional o facultativa⁶, es cuando las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a una instancia previa de esta naturaleza.

2.- Legal u obligatoria, es cuando las partes, antes de declarar abierto, antes de ir a la huelga, o al paro, deben proceder ineludiblemente a la instancia conciliatoria.

La conciliación voluntaria es, en realidad, Conciliación convencional; pues se necesita un acuerdo de partes para concretarla. Se caracteriza por cuanto los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas imperativas legales; en tanto que la conciliación es obligatoria cuando *“el legislador impone a las partes, bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento, durante el cual, además, deben abstenerse obligatoriamente de toda huelga”*.

Según la fuente formal, podemos distinguir las conciliaciones públicas y las privadas. Entre las primeras cabe subdistinguir la administrativa y la judicial, según el funcionario encargado de efectuarla dependa del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial⁷. Entre las segundas, puede destacarse la sindical y la no sindical, según intervenga o no un representante de las organizaciones profesionales.

Según la obligatoriedad, cabe distinguir las obligatorias y facultativas. Las primeras son preceptivas, en cuanto no pueden iniciarse ningún trámite o procedimiento jurídico sin antes haber llenado este requisito.

Los tipos de resoluciones en la conciliación⁸, tanto individuales como colectivas, como son las siguientes

La de avenencia: cuando se produce acuerdo entre las partes;

⁶ Zamora y Castillo, Luis, Alcalá. Cabanellas de Torres, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Heliasta. Buenos Aires Argentina. Pagina 176

⁷ (Ob. Citada por Pla Rodríguez Américo .Revista Jurídica, Colegio de Abogados, Monterrey, Julio 1994. pagina 67)

⁸ <http://www.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>

Sin avenencia: cuando no existe acuerdo entre las partes;

Intentadas sin efecto: cuando no comparece la parte o partes demandadas;

Tenidas por no presentadas: cuando debidamente citadas las partes, la promotora no comparece al acto;

Desistidas: cuando comparece la parte promotora al solo efecto de desistir del conflicto planteado;

Otros tipos: cuando la reclamación es improcedente, se ha recibido por correo, se ha registrado obligatoriamente.

La conciliación es el método de resolver conflictos individuales o colectivos, mediante la intervención de un tercero que no tiene facultades decisorias ni de propuesta al que acuden las partes, para que se actúe como moderador y acerque sus puntos de vista en el avenimiento de sus diferencias existentes.

V. Factores que influyen para que no se realice una conciliación

- 1.- *“La conducta que manifiestan las partes durante el proceso que no sea de buena fe, así como la falta de credibilidad⁹;*
- 2.- *La mala voluntad de las partes para no llegar a una acuerdo;*
- 3.- *Una falta de concientización de lo positivo e importante que es una conciliación en un proceso laboral;*
- 4.- *No dedicarle el tiempo suficiente a las conciliaciones;*

⁹ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L., el 15 de agosto del 2002.

5.- *No contar con los recursos materiales (liquidez) para poder lograr la conciliación, por parte de los patrones;*

6.-*No tener el perfil y las cualidades de un buen conciliador y contar con las instalaciones adecuadas.”*

VI. Conductas mal empleadas por parte de las empresas, que originan un conflicto

1.- Falta de conocimiento de las obligaciones y los derechos laborales establecidos para las empresas en la legislación;

2.- Cambio de las condiciones del trabajo referentes a los puesto, salario y horario de trabajo sin previo aviso al trabajador;

3.- Dar un trato prepotente sin respetar la dignidad del trabajador;

4.-No contar con la sensibilidad necesaria para darse cuenta de las necesidades y apoyos que muchas veces solicita un trabajador y que son de suma importancia para él y negarse la empresa a dar una respuesta favorable en corto tiempo para el trabajador;

5.- No contar con los planes y programas de capacitación y adiestramiento para beneficio de la propia empresa y lograr una mayor productividad por la parte de los trabajadores, la cual en muchas ocasiones es causa de que el trabajador cometa algún error en el desempeño de sus funciones y sea despedido de su empleo.

VII. Actitudes negativas por parte de los litigantes que ponen en riesgo una conciliación satisfactoria.

1.- En la mayoría de las ocasiones demandan todos los conceptos que la ley establece como indemnizaciones, sin que el trabajador tenga derecho a ellas;

- 2.- Creencia en algunos litigantes de que el trabajador siempre es el afectado directamente sin que tenga culpa alguna por sus actitudes muchas veces irresponsables que provocan algunos daños mayores, dando esto origen a una rescisión del contrato sin responsabilidad para el patrón;
- 3.- Utilizar la huelga como medio de presión para obligar a un arreglo colectivo;
- 4.- Tratar de que los procesos sean más largos para solicitar los salarios caídos;
- 5.- No querer tener pláticas conciliatorias con los patrones, sin permitirle el abogado del trabajador que platique a solas con los representantes de la empresa.
- 6.- Falta de valores por parte de los litigantes.

VIII. Problemas que se presentan por parte de las autoridades para realizar las conciliaciones.

- 1.- No contar con la capacitación en el arte de conciliar;
- 2.- El rezago de expedientes que se presentan en las Juntas;
- 3.- No tener espacios adecuados para desarrollar la conciliación, siendo interrumpidos constantemente por otros litigantes;
- 4.- No tener el perfil adecuado para conciliar a las partes;
- 5.- No contar con una figura establecida en las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje para que se dediquen exclusivamente a conciliar, tanto en la primera audiencia del proceso hasta antes de que se dicte el laudo.

IX. Factores que influyen una conciliación y que crea un conflicto por parte de los trabajadores o de los sindicatos.

- 1.- Querer demandar injustificadamente a los patrones, cuando en ocasiones ni siquiera son despedidos de su empleo, ofreciéndoles incluso la reinstalación y el trabajador la rechaza, para obtener los beneficios que le otorga la Ley Laboral sin que sea merecedor de esos derechos;
- 2.- Escuchar malas influencias de otros trabajadores para demandar injustificadamente su indemnización constitucional, cuando ya le fue otorgada por parte de la empresa;
- 3.- La falta de disposición para laborar agradablemente y productivamente;
- 4.- No tratar de solucionar un mal entendido con su patrón antes de promover una demanda;
- 5.- Irresponsabilidad para mantener una fuente de empleo, cometiendo actividades impropias en sus funciones y obligaciones de trabajo;
- 6.- Demandar a cualquier patrón sin que la persona tenga una relación obrero-patronal.

En la actualidad la mayoría de los asuntos individuales que se presentan son por los problemas económicos por los que está viviendo el país y a nivel mundial. En ocasiones no se logra una conciliación por el resentimiento que queda entre las partes, por el interés económico de parte de alguno de los litigantes para no arreglar en la Audiencia de Conciliación.

X. Perfil que debe tener el conciliador

- 1.- Tener Título de Licenciado en Derecho con conocimientos del Derecho Laboral, para poder elevar el convenio a la categoría de cosa juzgada, después de platicarlos con los Presidentes de las Juntas Especiales;

- 2.- Sutileza y sensibilidad, conocimiento psicológico;
- 3.- Es indispensable conocer bien el caso antes de realizar una conciliación;
- 4.-Ser paciente, respetar el conciliador a las partes y no interferir en las negociaciones que realicen favoreciendo a alguna de las partes;
- 5.-Tratar de que los argumentos que se den estén en igualdad de circunstancias para que ninguna de las dos partes tenga problemas para entender los términos técnicos;
- 6.- Contar con paciencia, ser imparcial y dedicado en su trabajo;
- 7.- Tener buen carácter;
- 8.- No ser apático; tener un buen desarrollo de habilidades interpersonales;
- 9.- Ser convincente para generar confianza a las partes;
- 10.- Ser honesto y transparente; incorporar la figura del conciliador como parte de los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

XI- Derecho Comparado

1.- OITLa Organización Internacional del Trabajo ha sostenido que "La conciliación es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática, con la ayuda de un conciliador, de todos los puntos en desacuerdo que entre las partes en litigio".

El Convenio No. 84 de la Organización Internacional del Trabajo referente a los Derechos de Asociación y Solución de los Conflictos en los Territorios no Metropolitanos, ratificado por el Senado de la República de nuestro país, establece la obligación de los funcionarios

públicos tratar de lograr entre las partes una conciliación. Su artículo 6¹⁰, numeral 2, dispone lo siguiente: "A estos efectos se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación". Y su numeral 3 determina que: "A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa".

2.- Argentina

Ley 20744 de Argentina, en cuyo artículo 15 dispone lo siguiente¹¹: "*Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.*

Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

¹⁰ <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>

¹¹ <http://www.argentina.gov.ar/argentina>, <http://www.trabajo.gov.ar/selcofuncion.html>

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social”.

En la Ley N° 24.635 en su artículo 1° señala:¹² *“Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4° de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”*

Artículo 4° “Créase el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado por esta ley”.

Artículo 5° “Créase el Registro Nacional de Conciliadores Laborales dependiente del Ministerio de Justicia, el que será responsable de su constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno”.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) es la instancia de resolución previa a la demanda judicial,¹³ es el lugar donde se presentan todos los reclamos, de uno o varios trabajadores y/o empleadores sobre conflictos legales acerca de cuestiones laborales.

¹² www.caq.org.ar/img/Ley-24635.pdf

¹³ <http://www.trabajo.gov.arselco/funcion.html>

El (SECLO) es reglamentado por la Ley N° 24.635, donde señala que las partes se someten voluntariamente a la jurisdicción del (SECLO) donde se desarrolla el procedimiento de conciliación, iniciando con la presentación del reclamo, ya sea por el propio trabajador o por su apoderado. Se debe de llenar un formulario inicial donde se detallan los conceptos e inmediatamente se sube a través de los medios electrónicos para asignarle a un conciliador ya que ellos tienen EL REGISTRO NACIONAL DE CONCILIADORES LABORALES, donde se fijara fecha para la audiencia de conciliación la cual se realizara dentro de los diez días hábiles posteriores, el proceso conciliatorio durara 20 días, por mutuo acuerdo las partes podrán prorrogar la cita por quince días mas, de modo que si no se llega a un acuerdo no habrán transcurrido muchos días antes de empezar la vía Judicial.

Este servicio es obligatorio como paso previo para quienes deseen iniciar demandas judiciales. En el (SECLO) también se presentan los acuerdos a los que llegaron previamente las partes (trabajador y empleador) para que se les analice y homologue (otorgue validez legal) cuando cumplen con todos los requisitos que marca la ley.

En la Ley antes citada a partir del 14 de diciembre de 1998, entro en vigor el Servicio de Conciliación Laboral para Comercios y Servicios (SECOSE), la cual fue el resultado de un acuerdo alcanzado entre la Federación Argentina de Empleadores de Comercio y Servicios, la Unión de Entidades Comerciales Argentinas, La coordinadora de Actividades Mercantiles Empresariales y La Cámara Argentina de Comercio.

En la citada Ley establece en su artículo 6 que: *“Para ser conciliador se requerirá poseer título de Abogado con antecedente de Maestría en Derecho del Trabajo”*. Y en el anexo número uno que forma parte de la presente Ley establece en su artículo 29 *“Para ser Inscrito en el Registro Nacional de Conciliadores Labora se deberán cumplirse los siguientes requisitos:*

a).- Ser abogado, con dos años de antigüedad en el Título

b).- Poseer antecedentes comprobables en materia del Derecho del Trabajo; a efecto se consideraran tales:

I.- Los Títulos de especialización en la materia, otorgados por Universidades Nacionales o Extranjeras, correspondientes a estudios de Pos-grado o Doctorado;

II.- El desempeño anterior de cargos Judiciales en Tribunales Nacionales o Provinciales con competencia en Materia Laboral.

III. El desempeño anterior de funciones en el ámbito de la Administración Pública Nacional o Provincial, directamente relacionadas con la aplicación de normas laborales:

IV. El ejercicio de la Docencia Universitaria en la Materia;

V. El ejercicio Profesional en Materia de Derecho del Trabajo, que acredite experiencia en el tratamiento de conflictos a los que se refiere la Ley”

3.- Uruguay

En el Artículo 293 de la Ley 15.982,¹⁴ de fecha 18 de octubre de 1988, menciona que antes de iniciar cualquier proceso deberá pedirse audiencia para intentar la conciliación con el futuro demandado el que será citado en su domicilio.

El Artículo 295 de la misma Ley, menciona que en cuanto al Procedimiento la audiencia se convocará por el tribunal competente según el artículo 255 de la Constitución.

Además menciona que la audiencia será presidida por el tribunal y se documentará en acta resumida, que establecerá lo siguiente, la pretensión inicial de cada parte, las soluciones propuestas por éstas y por el Tribunal,

Respecto a la Constitución de Uruguay de 1951,¹⁵ su artículo 255 impone con carácter obligatorio la tentativa de conciliación antes de iniciarse los juicios ante el Poder Judicial, con las excepciones que determine la Ley. De igual manera, el artículo 10 del Decreto - Ley No. 14.188 de 5 de abril de 1974,¹⁶ impone una de esas excepciones, no eliminando la conciliación, pero trasladando tal obligación de los órganos Judiciales al Ministerio de

¹⁴ www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15982&Anchor=

¹⁵ Idem

¹⁶ www.parlamento.gub.uy/leyes/ley14188htm

Trabajo y Seguridad Social, la que se realiza en el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, en Montevideo. En el interior, la conciliación se realiza en las oficinas de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para la iniciación de todo Juicio en Materia Laboral, es obligatorio e imprescindible, el cumplimiento de la conciliación. El trabajador y empleador deberán concurrir en forma obligatoria a la audiencia a realizar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, asistido por abogado. Si no hubiere transacción, o ésta no fuere cumplida, se deberá seguir el trámite judicial correspondiente, presentando copia auténtica del acta de la audiencia celebrada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de acuerdo con las disposiciones del Código General del Proceso.

4.- España

El 6 de marzo del 2001, la Dirección General del Trabajo establecen normas de funcionamiento del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, donde se describen como fase¹⁷, del procedimiento Laboral, previa a la vía Judicial que constituye un intento de llegar a una transacción satisfactoria para ambas partes mediante la celebración de un acto de conciliación.

Lo que se debe someter a conciliación son las relacionadas con el contrato de trabajo realizado entre empresarios del sector privado y trabajadores en cuestión de despidos, sanciones disciplinarias, pago de salario y el reconocimiento de los derechos en general.

La Autoridad Laboral cita a las partes, aproximadamente en quince días, para la celebración del Acto de conciliación.

La asistencia al acto de conciliación es obligatoria para los interesados, demandante(s) y demandado(s) y deben comparecer provistos de:

¹⁷ www.madrid.org/cs/satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1114186661298&definicion=Inscripcion+Registro&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444835&TipoServicio=CM_Tramite_FA

El Demandante, puede desistir de su solicitud en cualquier momento del procedimiento, incluso en el propio Acto de conciliación, pero no una vez se levanta el Acta. Para desistir ha de comparecer, personalmente el solicitante, el Demandante el SMAC o su representante con poder original. El poder ha de contener la facultad de desistir en nombre de su representado. La comunicación del desistimiento al demandado (s) dependerá del tiempo restante hasta la fecha señalada para conciliación.

Plazo de Solución de la Convocatoria

Dependiendo del caso el plazo de solicitud será:¹⁸

1- En los casos de despido, sanciones, extinción objetiva del contrato de trabajo, resolución del contrato: en el plazo de veinte días hábiles desde la fecha de efectos del despido o notificación de la sanción.

La presentación de la papeleta de conciliación suspende los plazos de caducidad, El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado. En estos casos, es importante tener en cuenta que los días utilizados para presentar la papeleta en el SMAC se descuentan de los veinte disponibles, ya no se podrá utilizar para presentar la demanda en el Juzgado.

2- En los demás casos (reclamación por cantidad de salario o derechos en general) el plazo es de un año desde que se pudo ejercitar la reclamación objeto de la papeleta de conciliación. Este plazo es de prescripción, por lo que su interrupción dará lugar a que se reinicie de nuevo el plazo de un año.

3- En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, la pretensión inicial de cada parte, las soluciones propuestas por éstas y por el tribunal, el resultado final, la conciliación acordada o la persistencia de las diferencias, indicándose con precisión, los aspectos en

¹⁸ .- Idem. Pagina 16

que existió concordancia y aquellos en que existió disidencia, el domicilio de las partes, el que se tendrá como válido para el proceso ulterior, siempre que este se iniciare dentro de los seis meses de la fecha de la audiencia.

El Artículo 298 del mismo ordenamiento señala que a *“falta de conciliación. Si no se agregare el testimonio de conciliación a las actuaciones, éstas no serán nulas; pero el tribunal ordenará el cumplimiento del requisito y suspenderá el procedimiento hasta que se agregare el recaudo que lo acredite”*.

La misma ley contempla que el proceso ordinario será precedido por la conciliación, además que en cuanto al procedimiento el proceso extraordinario se regirá por lo establecido en el ordinario en cuanto fuere pertinente y con algunas modificaciones como que, el trámite se concentrará en una sola audiencia de conciliación, fijación de los puntos en debate, prueba, alegatos y sentencia.

También establece que en todos los casos, el Tribunal Arbitral antes de iniciar el proceso y sin perjuicio de reiterarla en él cuantas veces lo entienda oportuno, deberá intentar la conciliación en audiencia que podrá delegar en el árbitro sustanciador.

5.- Italia

Los Tribunales Laborales se integran dentro de la organización del sistema general de Tribunales Civiles¹⁹, pero siguen un procedimiento especial.

En 1893 se estableció una jurisdicción especial sobre cuestiones laborales, con una ley que introducía un *"consiglio di probiviri"*, formado por representantes de trabajadores y de empleadores, para casos menores.

La ley 80 de 1998 trasladó a los Tribunales Laborales la competencia de atender los casos propuestos por Funcionarios Públicos, que anteriormente trataban los Tribunales Administrativos.

¹⁹ www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm

En la actualidad, la misma ley exige al querellante que, antes de llevar el caso a los tribunales, trate de resolver el conflicto mediante una conciliación, la cual tiene lugar ante un Funcionario Laboral Público o bien mediante un Procedimiento de Resolución Sindical.

No existe ningún procedimiento para conflictos colectivos, excepto la posibilidad, introducida por la Ley 80 de 1998, de solicitar al Tribunal Supremo la inmediata interpretación de un convenio colectivo firmado por el sindicato de funcionarios.

6.-Venezuela

En referencia a la legislación de la República de Venezuela, su Constitución Política dispone en el artículo 96.²⁰ *"Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad"*,

El artículo 258 señala: *"La ley organizará la justicia de paz en las comunidades²¹. Los jueces o juezas serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley. La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos"*. En tanto la Ley Orgánica de Trabajo venezolana determina en su artículo 3° que: *"En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores."*²²

Párrafo Único.- *La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos*

²⁰ www.venezuela-oas.org/constitución%20deVenezuela.htm.

²¹ <http://www.venezuela-oas.org/constituciondevenezuela.htm>

²² <http://www.csj.gov.ve/legislación/lot.htm>

que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada".

XII.- Propuesta

Nuestras Juntas Federales de Conciliación y Locales de Conciliación actúan como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Para mejorar y aplicar con eficacia la conciliación es necesario realizar una serie de modificaciones y adiciones a la Ley Federal del Trabajo para darle vida y participación a la figura del conciliador, quien deberá actuar con toda diligencia, independencia, imparcialidad, dedicación, experiencia, conocimiento, capacidad ética y discreción, sumándose así al personal integrador de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para mejorar los laudos, evitar que se establezcan e inicien juicios onerosos, largos y complicados, provocando con ello la saturación y el rezago de la aplicación de la justicia laboral, cumpliendo cabalmente lo dispuesto por el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo,²³ en el sentido de que: *"las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones"*, y sobre todo que entre éstos se fomente y cultive permanentemente el progreso social y económico, incentivando el desarrollo de la productividad empresarial y la constante capacitación, efectividad y seguridad en el empleo de nuestra nación.

Por lo cual considero que se deben de tomar en cuenta la investigación anterior como fundamento para realizar una reforma a la Ley Federal del Trabajo modificando los siguientes numerales:

²³ www.cddhcu.gob.mx/Leyesbiblio/doc/125.doc

Se reforman los artículos 625, 632, 637, 644 y 646 de la Ley Federal del Trabajo como sigue:

Artículo 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, **Conciliadores**, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

Artículo 632.- Los Actuarios, Secretarios, **Conciliadores**, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales no podrán ejercer la profesión de abogados en asuntos de trabajo.

Artículo 637.- En la imposición de sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I.- El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado, e impondrá la sanción que corresponda a los Actuarios, Secretarios, **Conciliadores**, y Auxiliares; y

II.- ...

Artículo 644.- Son causas generales de destitución de los Actuarios, Secretarios, **Conciliadores**, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

I.- ..

Artículo 646.- La destitución del cargo de los Actuarios, Secretarios, **Conciliadores**, Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Se adicionan los artículos 627 Bis, 641 Bis y 645, fracción V como sigue:

Artículo 627 Bis.- Los Conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- **Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;**

II.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

V.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

VI.- Contar con estudios de Métodos Alternos de solución de Controversias y enfatizar en la conciliación.

Artículo 641 Bis.- Son faltas especiales de los Conciliadores:

I.- Retardar la tramitación de la conciliación entre las partes en conflicto sin causa justificada;

II.- Carecer de una actitud de colaboración y dedicación del asunto con las partes en conflicto;

III.- Actuar con dependencia y parcialidad en los asuntos que le sean turnados;

IV.- Emitir decisiones, resoluciones y propuestas al conflicto existente entre las partes, sin notificar previamente al Presidente de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje del acuerdo al que hayan llegado las partes.

V.- No tratar con cordialidad y respeto a las partes en conflicto;

VI.- Proporcionar informes o declaraciones de cualquier índole, sobre los datos que le proporcionen las partes en conflicto;

VII.- Perder la paciencia para sobrellevar el diálogo y la avenencia;

VIII.- Carecer de capacitación y conocimientos en materia laboral para conciliar y avenir a las partes en conflicto;

IX.- Carecer de ética profesional, sentido común, lógica y prudencia ante los asuntos planteados por las partes en conflicto.

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:

I.-...

II.-...

III.-...

V.- De los conciliadores:

a) Retener o retardar indebidamente el trámite de conciliación entre las partes en conflicto;

B) Emitir una resolución, decisión o propuesta por motu proprio que induzca a las partes en conflicto a determinar un acuerdo que afecte sus propios intereses y pretensiones jurídicas.

XIII.- Conclusiones

La Conciliación Jurisdiccional es un avenimiento realizado por los funcionarios de las juntas, por lo cual se propone implementar las reformas a la Ley Federal del Trabajo las cuales están desarrolladas en el capítulo XII. Propuestas, que tienen entre sus atribuciones la de conciliar a las partes en conflicto con el objeto de evitar un juicio o poner fin a uno ya iniciado. Ante todo, las juntas procurarán principalmente que las parte lleguen a un convenio por lo que podrán intentar la conciliación en cualquier etapa del procedimiento, pero siempre antes que se dicte la resolución que ponga fin al conflicto. En este tenor de ideas, el Funcionario Conciliador debe actuar como simple moderador acercando a las partes para que estas encuentren solución, sin tener poder de decisión ni de propuesta, que en ocasiones podrá dar alguna opinión pero no proponer la solución del

conflicto. Su tarea fundamental es el de poner de acuerdo los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, procurando que prevalezca la justicia y la equidad.

Bibliografía

1.- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Tratado de Política Laboral y Social, tomo II, editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires Argentina, pagina 175.

2.- CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Tratado de Política Laboral y Social, tomo II, editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires Argentina, pagina 176.

3.- CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, tomo II. Biográfica Omeba, Buenos Aires Argentina, 1945.

4.- CUTURE, EDUARDO J. Vocabulario Jurídico. 1904, pagina 159.

5.- Entrevista Realizada al LIC. TORRES MARTÍNEZ ALEJANDRO, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el 15 de agosto del 2002.

6.- <http://.mtas.es/Estadisticas/MAC/ANE/fuentes.htm>.

7.- <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdispl.htm>.

8.- <http://www.argentina.gov.ar/argentina>,

9.- <http://www.trabajo.gov.ar/selecofuncion.html>

10.- <http://www.caq.org.ar/img/Ley-24635.pdf>

11.- <http://www.trabajo.gov.arselco/funcion.html>

12.- <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/Accesotextoley.asp?Ley=15982&anchor=>

13.- <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ley14188>

- 14.- http://www.madrid.org/cs/satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1114186661298&definicion=inscripcio+Registro&language=es&paginame=ComunidadMadrid%2FEstructura&pid=1109265444835&TipoServicio=CM_Tramite_FA
- 15.- <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm>
- 16.- <http://www.venezuela-oas.org/constitucion%20deVenezuela.htm>
- 17.- <http://www.venezuela-oas.org/constituciondevenezuela.htm>
- 18.- <http://www.csj.gov.ve/legislacion/lot.htm>
- 19.- <http://www.cddhcu.gob.mx/leyesbiblio/doc/125.doc>
- 20.- Ob. Citada por Pla Rodríguez Américo, Revista Jurídica, Colegio de Abogados, Monterrey, julio 1994, pagina 67.