

Hernando Alberto Kaldes Pérez  
7a partición.

## CONTEXTO ACTUAL

El ejercicio actual de la conciliación en materia laboral no se puede considerar el más conveniente para la protección de los derechos de los trabajadores sea en lo individual o lo colectivo, derivado de lo siguiente:

Al acudir el trabajador a presentar una demanda, por ejemplo: por un despido injustificado, después de lograr el emplazamiento, muchas veces tortuoso para el actor. Se inicia la audiencia de conciliación generalmente con la negación o desconocimiento de los derechos del actor, y de manera inescrupulosa algunos defensores del capital se escudan en qué; como aún no les han ganado el juicio en el mejor de los casos ofrecen pagar un 50% de la indemnización correspondiente.

En otros casos esgrimen tener una carta renuncia firmada y lo que ofrecen es la cantidad de \$5,000.00 pesos pues a su decir es la cantidad que pagarían por honorarios al perito en materia de grafoscopia que dará por legitima la firma que se plasma en el documento base de su excepción.

Como se advierte, la etapa conciliatoria se ha venido desfigurando, hasta el desconocimiento factico de los más elementales derechos humanos de los trabajadores, pues entre más obligaciones patronales se incumplan, más se ahorran en los despidos que en muchos casos se utilizan para la rotación de personal.

Esta problemática se observa cotidianamente en la etapa de conciliación, siendo un ejemplo, la práctica frecuente de no entregar un tanto del contrato de trabajo, a efecto de dejar la carga probatoria de la relación contractual al trabajador.

De ahí la importancia de abordar el tema de la Conciliación Laboral.

## JUSTIFICACION DE LA CONCILIACION LABORAL

### **La Recomendación 92 de la OIT.**

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios.

**Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951).**

### Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la conciliación y al arbitraje voluntarios, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951:

### **I. Conciliación Voluntaria**

☐ 1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

☐ 2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

☐ 3.

☐ (1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.

☐ (2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

☐ 4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas mientras dure el procedimiento de conciliación.

☐ 5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

## II. Arbitraje Voluntario

☐ 6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de

recurrir a huelgas mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

### III. Disposición General

7. Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga

## CONSIDERACIONES

I. Respecto de los **PRINCIPIOS** que debieran prevalecer en el Marco Reglamentario del Artículo 684 incisos A al F, destacan los siguientes:

1. **Orientado al consenso.** En cada conflicto existen diversos puntos de vista. El gobierno necesita moderar los distintos intereses de los factores de la producción, para alcanzar un amplio consenso sobre lo que conviene y sobre cómo se puede lograr.
2. **Equitativo e inclusivo.** El bienestar de los trabajadores depende de garantizar sus derechos laborales y no ser excluidos o afectados, buscando el equilibrio entre los factores de la producción.
3. **Participativo.** La participación en la toma de decisiones de las partes en disenso, debe ser propiciada por el organismo, bajo un esquema de trato en igualdad y equilibrio.
4. **Receptivo.** Se requiere que los responsables de tomar nota de las decisiones; sean lo suficientemente flexibles para

responder a nuevas situaciones y ser propositivos para satisfacer las necesidades de las partes en conflicto.

**5. Responsable.** La instancia conciliadora; es responsable ante quienes se verán afectados por sus decisiones o acciones. La responsabilidad contempla el cumplimiento de transparencia y apego a la norma jurídica.

**6. Eficaz y eficiente.** Los procesos deben producir resultados que satisfagan las necesidades de los trabajadores y patrones, a la vez, generar el mayor provecho de los recursos disponibles.

**7. Observador de la norma jurídica.** La observancia del marco jurídico, en los procesos, debe ser propuesta de forma imparcial, con protección de los derechos humanos y perspectiva de género.

**8. Transparente.** Las decisiones tomadas y su ejecución deben realizarse de forma tal, que se respeten las reglas, los reglamentos y los procedimientos vigentes. También la información debe estar a libre disposición de las partes involucradas por dichas decisiones y su ejecución. Asimismo, la transparencia requiere que se suministre información suficiente a los usuarios potenciales de la misma y que esta se encuentre en un formato fácil de entender.

**9. Perspectiva de género.** Los conflictos que se atienden en la conciliación laboral, deben considerar de manera transversal la perspectiva de género en beneficio principalmente de sectores vulnerables.

## **II.- Conciliación Laboral oficiosa.**

Atendiendo lo previsto en el artículo 3, inciso 2, de la Recomendación 92

de la OIT. Es de considerar la siguiente propuesta de adición.

La actuación oficiosa por parte del organismo conciliador en cuanto se advierta que, en un Centro de Trabajo, se violan los derechos laborales de los trabajadores o se incumplen las Normas de Trabajo, e inclusive se advierta la existencia de Contratos Colectivos de Protección. Lo anterior a efecto de conceder la mayor protección a los trabajadores en sus derechos humanos y laborales, evitando así se vulnere la aplicación general de la Ley Federal del Trabajo.

Aunado a ello, es de beneficio a la parte patronal en el sentido de que evite sanciones y encamine sus esfuerzos en cumplir con las normas vigentes de la materia.