

La Conciliación Jurídica Laboral en Puebla-México

Florencia Correas Vázquez*

Resumen: El presente artículo trata de la forma como se lleva la conciliación jurídica en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla. Cabe mencionar que una síntesis del mismo fue presentado en el *Cuarto Congreso Nacional de Sociología del Trabajo* realizado en Hermosillo, Sonora en el mes de abril del 2003. *La conciliación jurídica laboral en Puebla – México* es una reflexión sobre los alcances de la administración de la justicia laboral en su etapa conciliatoria. El trabajo de campo consistió en entrevistar a los funcionarios y a los abogados defensores de las partes involucradas en los conflictos laborales. De las entrevistas con estos personajes se advierte cómo la *conciliación laboral* está sujeta a las posibilidades del trabajador a defender sus derechos y no a la administración de la norma jurídica. Las conciliaciones parten de la renuncia por parte del trabajador del 50% de lo establecido por la ley en caso de despido injustificado. Los funcionarios lo justifican aduciendo que en esta etapa todavía no se sabe quien tiene la razón. Los abogados defensores tienen claro que la concertación no es lo mejor para sus clientes y que, especialmente, beneficia a la institución laboral. Aunque algunos consideran que también es favorable para los actores del conflicto por las implicancias de un juicio en las siguientes etapas del proceso. De todas la *conciliación laboral* esta sujeta a las políticas del Estado y a las presiones sociales. No existe en la legislación reglas mínimas para que se de el acuerdo entre las partes y todo que a la voluntad de los actores participantes del proceso (funcionarios, abogados litigantes y actores del conflicto laboral). Es por eso que se plantea la necesidad de reglamentar este proceso en beneficio de los trabajadores y de los patrones.

Resumo: O presente artigo trata da forma como se processa a conciliação jurídica na Juntal Local de Conciliação e Arbitragem de Puebla. Vale mencionar que uma síntese do mesmo foi apresentada no Quarto Congresso Nacional de Sociologia do Trabalho realizado em Hermosillo, Sonora, no mês de abril de 2003. *La conciliación jurídica laboral en Puebla – México* é uma reflexão sobre os alcances da administração na sua etapa conciliatória. O trabalho de campo consistiu em entrevistar funcionários e advogados defensores das partes envolvidas nos conflitos laborais. Dessas entrevistas conclui-se que *conciliação laboral* depende das possibilidades do trabalhador para defender seus direitos e não da administração da norma jurídica. As conciliações partem da renúncia, por parte do trabalhador, de 50% do que é estabelecido por lei em caso de despedida injustificada. Os funcionários justificam a prática do acordo dizendo que nesta etapa ainda não sabem se tem razão de causa. Os advogados de defesa têm claro que o acordo não é o melhor para seus clientes e que, especialmente, beneficia à instituição laboral. A *conciliação laboral* está sujeita a políticas de Estado e a pressões sociais. Não existem regras mínimas estabelecidas na legislação para que se dê o acordo entre as partes (funcionários, advogados litigantes e atores do conflito laboral). É por isso que defendemos a necessidade de reglamentar este processo em benefício dos trabalhadores e dos patrões.

* Investigadora del Posgrado en Sociología del Instituto de Ciencias Sociales y H. de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Abstract: The present article deals with how juridical conciliation in the Conciliation and Arbitration Board of Puebla is processed. It is worth mentioning that the synthesis of the article was presented at the 4th National Sociology of Labour Congress, that took place in Hermosillo, Sonora, in April 2003. *The Juridical Labour Conciliation in Puebla – Mexico* is a reflection of the administration range at its conciliatory stage. The fieldwork consisted of interviewing employees and defense lawyers of the parties involved in the laboral conflicts. From these interviews the conclusion that the *laboural conciliation* depends upon the employee's possibilities to defend his rights and not of the juridical norm administration, was reached. The conciliations come from a worker's waiver, of 50% of what is established by the law in case of unjustified dismissal. The employees justify the use of the agreement saying that at this stage they are still not sure whether they have their rights proven. The defense lawyers have it clear that the settlement is not the best for their clients and that this benefits especially the laboural institution. The *laboural conciliation* is subjected to the State policies and social pressures. There are not any rules established in the legislation so that a settlement is achieved between the parts (employees, litigant lawyers and the laboural conflict makers. That is why we defend the need for regulation of this process benefiting both employers and employees.

1 Introducción

La actualización de la legislación y la administración jurídica laboral son temas de discusión tanto en los foros políticos y académicos como en las conversaciones cotidianas de los ciudadanos. Con esto quiero decir que la justicia, en general, está bajo la observación y la evaluación de la ciudadanía. Hasta no hace mucho tiempo cuestionar el honor, la honradez o la decisión de un juez o una autoridad responsable de la administración de la justicia hubiese sido impensable. Sin embargo, hoy es un tema de cualquier conversación cotidiana. Y, tal vez, lo que más llama la atención es que los mismos abogados son quienes cuestionan severamente la conducta de sus colegas.

Si bien las normas jurídicas debe ser adecuadas a los cambios que se van produciendo en la dinámica de las relaciones sociales, ya que éstas son la causa de la existencia de aquellas y no viceversa, los ajustes de la legislación deben ser llevados a cabo teniendo en cuenta las consecuencias sociales que implican. Es decir, las variaciones en las leyes deben considerar los efectos que van a causar en la vida cotidiana de los ciudadanos de cada país y no tanto, como algunos quisieran, los mandatos de los organismos internacionales o los poderosos del mundo.

2 Las Relaciones Laborales y las Normas Jurídicas

Los datos que a continuación se detallan forman parte del marco teórico y el trabajo de campo de mi tesis doctoral *Alcances sociológicos de la justicia laboral*, presentada en 1996 en el Posgrado de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM cuyo texto original está en prensa. Esta investigación fue llevada a cabo entre

los años 1989 y 1995 y se circunscriben a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla.¹

Las normas jurídicas del trabajo regulan las relaciones entre los propietarios de los medios de producción (capitalista, empresario o patrón) y aquellos que, por el pago de un salario, ponen a disposición de los primeros su fuerza de trabajo. La concordia entre los dos actores del proceso de trabajo – patrón y obrero – es indispensable para que exista equilibrio social, y por ende la permanencia del sistema. Cuando en una sociedad existen conflictos laborales generalizados, se podrá pensar que esa sociedad está en proceso de cambio.

En México las relaciones de trabajo – individuales y colectivas – están regidas por la Ley Federal de Trabajo cuyos objetivos están expresados en su artículo segundo de la siguiente manera:

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.²

De acuerdo con ese artículo, el derecho de trabajo mexicano tiene dos objetivos que son el equilibrio y la justicia social, que se logrará a través de una serie de principios que están contenidos en el artículo tercero de la misma ley.

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.³

De esta forma queda claro que la ideología del legislador intenta desmentir la teoría marxista, que consideraba a la fuerza de trabajo como mercancía, y que por justicia social entiende que el trabajador y su familia tengan un nivel económico que le permitan vivir “decorosamente” -concepto por sí mismo ambiguo y no definido- y le asegure la salud.

Cuando los intereses de uno de los actores del proceso de trabajo se ven afectados por la acción del otro pueden concurrir a una instancia gubernamental – las juntas de conciliación y arbitraje – con el objeto de dirimir sus diferencias. Estas instituciones fueron creadas como el fin de lograr que los patrones y los trabajadores en conflicto, lleguen a un acuerdo beneficioso para ambas partes, evitando de esta forma un proceso judicial más largo y costoso.

El objetivo y funcionamiento de estas instituciones están reglamentados por la Ley Federal de Trabajo. Existen dos instancias para resolver los problemas laborales, que son la junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. A la primera le corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de

¹ El texto original de la tesis puede consultarse en la Biblioteca de la Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM.

² Artículo 2, título primero, *Ley Federal de Trabajo*.

³ Artículo 3, título primero, *Ley Federal de Trabajo*, (Estrato).

trabajo en todas las ramas de la industria y las actividades de competencia federal y a la segunda todos los problemas laborales que no sean competencia de la anterior. En cada estado de la república funciona una Junta Federal y una Junta Local. El trabajo de campo de esta investigación se limita a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, y al análisis de la problemática de los conflictos individuales.

3 Los Conflictos Laborales

En el proceso de trabajo, en una sociedad capitalista como lo es México, participan sujetos antagónicos como lo son el propietario del capital o patrón, y el dueño de la fuerza de trabajo o empleado. Cada uno de estos actores tiene necesidades, aspiraciones, urgencias, metas diferentes y opuestas. Esta situación motiva que los actores, por lograr satisfacer sus expectativas, se enfrenten a una lucha o confrontación. A esta última, en materia de trabajo, se le conoce con el nombre de *conflictos laborales*. Las leyes laborales regulan la conducta entre los sujetos antagónicos del proceso de trabajo. Sin embargo, los conflictos entre ellos se presentan con frecuencia y es interés del grupo que dirige la sociedad solucionarlo, a fin de evitar que repercutan en las relaciones sociales generales.⁴

Las soluciones a los conflictos laborales pueden llegar por un acuerdo entre los actores del proceso de trabajo, o por la participación directa de personas que forman parte del poder público, y cumplen funciones especiales para tal fin. Estas personas son los funcionarios públicos.

De acuerdo con el análisis del 5 % de los expedientes terminados y archivados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, los asuntos laborales que atiende esta institución son originados por la rescisión del contrato individual de trabajo, por parte del patrón.⁵

El 99% de los trabajadores demandan por *despido injustificado*, solicitando todas las prestaciones que les otorga la ley, como son la indemnización de tres meses de salario, el porcentaje del aguinaldo, de vacaciones, pago de las aportaciones para la vivienda, el seguro social, participación en las ganancias y otras menores determinadas por la ley. Por su parte, son pocas las veces que el patrón contesta una demanda, y cuando lo hace, aduce *inexistencia de la relación laboral, faltas injustificadas, de honradez, de probidad, o, simplemente niega el despido*. La carátula de los expedientes en la mayoría de los casos señala el conflicto como *demanda de diversas prestaciones*. Sólo dos casos fueron señalados como *despido injustificado*. Tal vez la razón de esta forma de titular los documentos se deba a que el conflicto, es su comienzo, no está definido.

⁴ Cfr., Correas Vázquez, Florencia, "La sociología del derecho laboral", *Crítica Jurídica* N°17, Curitiba- BR, 2001.

⁵ Cfr., Correas Vázquez, Florencia, Tesis doctoral. *Op.cit.*

Independientemente de la denominación de los conflictos, lo real es que los trabajadores recurren a las instituciones laborales, cuando su relación de trabajo ha terminado. Es decir, cuando ya no hay posibilidad de un acuerdo directo con su empleador y el trabajador se encuentra sin el trabajo.

En México, a diferencia de otros países, la conciliación laboral es obligatoria. De tal manera que cuando el trabajador o patrón inician un proceso judicial laboral deben pasar por una etapa conciliatoria. Lograr la conciliación entre las partes en conflicto es el objetivo principal de las juntas de conciliación y arbitraje.

4 La Conciliación Laboral

Si la mayoría de los conflictos laborales se resuelven vía conciliación, es muy importante que analicemos cómo se da el acuerdo entre los patrones y los trabajadores en conflicto.

La palabra *conciliar* proviene del latín *conciliare* y quiere decir ponerse de acuerdo, concordar en algo. En una conciliación, las personas en conflicto tratan de solucionar sus problemas con base en el respeto de sus respectivos derechos. De manera tal que en las cuestiones laborales, la conciliación debería estar basada en el respeto de los derechos que le otorga la Ley Federal de Trabajo a cada una de las partes de la relación laboral.

Aunque las normas jurídicas laborales no establecen la existencia del *conciliador*, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje ha sido creada una oficina de conciliación. Esto responde, seguramente, a la gran cantidad de asuntos que se ventilan en la institución laboral antes mencionada.⁶

En los conflictos colectivos, a los conciliadores les corresponde analizar las reclamaciones del sindicato, la revisión salarial, las violaciones al contrato colectivo y procurar subsanar las faltas cometidas por las partes dentro de la administración de dicho contrato.

Por lo general, en las audiencias de conciliación participan el presidente de la institución, el conciliador, los abogados del sindicato y de la empresa, y algunos miembros del comité directivo del aquél.⁷

En los problemas individuales, la actuación del conciliador consiste en averiguar sobre las reclamaciones de la parte que comienza el juicio -que siempre es el trabajador- ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Los empleados despedidos solicitan la intervención de la autoridad laboral, para que el patrón les pague la indemnización o lo reinstale a su trabajo, de acuerdo con lo establecido por la Ley

⁶ Cfr., Correas Vázquez, Florencia, "Alcances sociológicos de la justicia laboral", en *El uso y la práctica de la Ley en México*, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1997.

⁷ Correas Vázquez, Florencia, *Investigación de campo llevada a cabo en las oficinas de Conciliación de la Junta Local de Conciliación Y Arbitraje de Puebla durante los años 1998 y 2000*.

Federal de Trabajo. En este caso, en las audiencias de conciliación participan el conciliador, las partes, y, aunque la ley lo prohíbe, los abogados de éstas. Como la gran mayoría de los patrones y de los trabajadores desconocen la Ley, la conciliación se convierte en un acuerdo entre funcionarios y abogados. Durante el trabajo de campo pude observar que los funcionarios presionan a los trabajadores para que acepten lo que les ofrece el patrón aduciendo que un juicio, además de lento, es costoso y se ignora quien va ser el ganador. El dinero que ofrece el empleador siempre va a ser ganancia para el empleado. Esta es un pensamiento que domina la ideología jurídica.

5 La Conciliación en Términos de la Costumbre

De acuerdo con la costumbre, la conciliación para los casos de despido injustificado, se resuelven en los siguientes términos:⁸

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

El acuerdo o conciliación entre las partes en conflicto se inicia a partir de aquí. El conciliador en turno, notifica a actores que *la negociación debe partir de estas reglas*. En una palabra, el funcionario da a entender, aun que no lo afirma directamente, que estas reglas están contenidas en la ley.

A través de entrevistas de realizadas en 1999 a trabajadores y patrones se advierte que el 63% de los trabajadores reconoce no tener información sobre la Ley Federal de Trabajo, mientras que el 70 % de los patrones ha leído o tiene conocimiento de algunos aspectos de la mencionada ley. Es de reconocer que la mayoría de los empleadores no asisten a la conciliación sino que lo hace a través de su representante legal. Esta circunstancia aumenta el desequilibrio en la relación obrero patrón.

6 Opiniones Acerca de la Conciliación⁹

a. Los funcionarios: Los funcionarios – el presidente y el conciliador – justifican este procedimiento diciendo que, por una parte, en la etapa de conciliación se desconoce

⁸ Información proporcionada por el Conciliador de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, José de Jesús Cano González, 1993.

⁹ Entrevista realizadas a los operadores jurídicos entre los años 1989 y 1994. La información más amplia está contenida en la tesis doctoral ya citada.

cuál de los actores del conflicto tiene razón y cuál no; y que, por otra, se inclinan a pensar que cuando un empleado es despedido siempre media una razón justificada; por tanto, puede perder todo lo que obtiene con un arreglo de este tipo.¹⁰

b. Defensores de los trabajadores: No existe acuerdo entre las opiniones de los abogados litigantes sobre la conciliación. Los defensores de los trabajadores se expresan negativamente de esta parte del proceso jurídico. Algunos manifiestan que los funcionarios parten del supuesto de que, en el momento de la *conciliación*, no se ha estudiado el caso, y se desconoce quien tiene la razón. Y en virtud de esta situación, le proponen al trabajador un porcentaje de sus derechos. Otros dijeron que las instituciones de trabajo tienen muchos intereses, y le proponen al empleado concertaciones muy desventajosas, basándose en sus necesidades económicas. Y un tercer grupo dijo que a los funcionarios sólo les interesan evitarse trabajo.

La mayoría fue muy enfática al decir que las conciliaciones están viciadas por las circunstancias de que el trabajador se encuentra formando parte de la población desocupada, por lo que acepta condiciones muy por debajo de lo que le corresponde. Tanto el patrón como los funcionarios, son conscientes de esta situación, y por eso les ofrece una retribución mucho menor a la que el empleado despedido tiene derecho.

Lo real es que los abogados fueron críticos en este aspecto. La mayoría de ellos reconoció que al trabajador no le conviene concertar con el patrón, pero recalcaron que la situación del primero es tan angustiosa, que quiere el dinero inmediatamente. Esta necesidad se ve reforzada por la conducta de los funcionarios que permanentemente promueven el acercamiento entre los actores del conflicto.

Es lógico que los funcionarios insistan en la conciliación por que es su trabajo y su objetivo. Mientras más casos se resuelvan en esta instancia, la efectividad de la institución será mayor. La crítica de los abogados está relacionada a las condiciones en que se llevan a cabo y el apoyo que dan a los patrones.

c. Defensores de los patrones: De acuerdo con la opinión de los representantes legales de los patrones, la etapa de la conciliación es fundamental para los intereses de sus defendidos.

Según los entrevistados los funcionarios, a través de la conciliación, tratan de que las partes del conflicto lleguen a un acuerdo, y, reconociendo que los trabajadores tienen derechos irrenunciables, tienen otros que son factibles de discutir. Esta apreciación no concuerda con lo establecido por la ley.¹¹ Algunos también opinaron que los funcionarios de las juntas de conciliación y arbitraje no saben lo que es conciliar y mucho menos les importa y lo único que tratan es evitarse trabajo.

Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo en que las autoridades laborales tienen una ingerencia directa en la concertación entre los actores del conflicto, ya sea promoviendo el acto o presionando a trabajadores y patrones para que acepten

¹⁰ Información obtenidas a través de entrevistas realizadas al presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Licenciado Arturo Alonso y del conciliador, José Cano González. (1992).

¹¹ Cfr. *Ley Federal de Trabajo*, título primero, artículo 5º, partado XIII.

la conciliación que ellos proponen. El licenciado Porfirio Yepes hizo referencia a que la actitud de la autoridad no era justa para el trabajador. ¡Adviértase que se trata de un abogado empresarial!

Respecto de cuál de las dos partes le conviene más la conciliación, los abogados empresariales estuvieron en desacuerdo, dando respuestas muy variadas. Unos dijeron que a los dos actores del conflicto les convenía concertar; otros que al patrón, porque a veces la indemnización era muy alta e injusta – porque el empresario creía tener la razón –, alguno dijo que al trabajador, porque a veces a éste le es imposible cobrar un laudo o juicio terminado; y finalmente, hubo quien opinó que les conviene a los abogados de los trabajadores porque cobran altos porcentajes de lo acordado.

Se podría decir que respecto de la *conciliación*, los abogados empresariales tienen opiniones comunes en el aspecto teórico, pero no en la práctica. Así, consideran que la etapa de *conciliación* tiene implicaciones diversas, y esta discrepancia, seguramente, está relacionada con su experiencia profesional.

7 Reflexiones Acerca de la Conciliación Laboral

Las juntas de conciliación y arbitraje fueron creadas con el objetivo de que los actores de un conflicto laboral pudieran llegar a un acuerdo sin pasar por un largo y costoso juicio ante la Suprema Corte de Justicia. En este sentido se verían beneficiados las dos partes, patrón y trabajador. También se favorecería a las instancias judiciales pertinentes en cuanto el volumen de los juicios a tratar sería, obviamente, menor.

El último objetivo se cumple y en este sentido la aplicación de la Ley en el aspecto de la conciliación es eficaz. Así lo valoran los funcionarios. En entrevistas con cada uno de ellos se pudo constatar que califican su trabajo por la cantidad de conflictos laborales que se resuelven a través de la conciliación. No les importa cuáles sean los resultados de ésta ni cuánto se demore. El asunto es que los conflictos no lleguen a la Suprema Corte de Justicia. Es por eso que en esta etapa de conciliación ellos presionan al trabajador para que arregle su asunto en ese momento.

En una oportunidad¹² que asistí como observadora a una audiencia de conciliación, presencié que cuando un empleado despedido no aceptaba lo que le ofrecía el patrón, el funcionario le manifestó que como estaba en la etapa de conciliación no podía exigir la totalidad de las prestaciones, sino que debía renunciar, por lo menos, al cincuenta por ciento de sus derechos. Como el trabajador nunca había leído la ley dio por cierto lo que estaba diciendo el funcionario. Sin embargo, no existe en la norma

¹² Los datos que a continuación se detallan fueron obtenidos a través de la observación no participante en las audiencias de conciliación, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje durante el año 1999 y forman parte del trabajo de campo de la investigación *Poder y derecho laboral*, auspiciada por el Instituto de Investigaciones de Ciencias Sociales y H. de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

artículo alguno que determine tal cosa, y, más aún, el artículo N° 15 de la Ley Federal de Trabajo establece que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.¹³ Pero esto no lo saben los empleados y, por eso, a veces, aceptan conciliaciones que en nada lo beneficiaran. En Otra oportunidad, otro trabajador, maestro de profesión, que conocía la ley y ya tenía otro trabajo – muy importante – se negó rotundamente a aceptar lo que el empleado gubernamental le manifestó y prefería juicio, dando por terminadas las platicas conciliatorias respondió al funcionario: “No tengo apuro. Tengo trabajo. Mientras más se demore el juicio más me deberá pagar la escuela. Y usted está mintiendo”. El conciliador debió levantar la sesión.

Otro aspecto importante de la conciliación es que estén presente los abogados defensores de los patrones lo cual está prohibido por la ley. La conciliación es más entre abogados que entre actores. Y aunque no estuvieran. Como el que asiste es el representante del patrón, el empleado de confianza, por lo general, es abogado o administrador. Es decir, un profesional del derecho.

Todo lo anterior nos indica que el trabajador se encuentra en una situación de inferioridad económica y cultural frente a su antiguo patrón. El Estado que tiene que hacer cumplir la ley, conecedor de la precaria posición en que se encuentra el asalariado ejerce sobre él todo su dominio para que acepte arreglos inferiores a los establecidos por la norma jurídica. Esto con fin de que se solucione lo más rápido posible el problema y el caso no llegue a los tribunales. A pesar de todo, el Estado no violenta la ley porque la conciliación es un acuerdo entre las partes, por lo que la institución tiene funciones de mediadora. Pero en la realidad no es así. El funcionario presiona al trabajador y excepcionalmente lo hace con el patrón.

Por otra parte, los actores de los conflictos laborales que atiende la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla se los puede calificar como de un nivel económico social bajo. Tanto trabajadores como patrones.¹⁴ El 56 % de los empleados entrevistados no tenía ningún adiestramiento profesional (albañiles, plomeros, molineros, etcétera), ganaban dos salarios mínimos.

CUADRO N° 1 - OCUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. Sin capacitación técnica	56%
2. Con capacitación técnica	22%
3. Profesional	6%
4. Maestro	6%
5. Técnicos	4%
6. Empleados de confianza	6%

¹³ Apartado XIII. Artículo 5 de la *Ley Federal de Trabajo*.

¹⁴ Datos obtenidos a encuestas realizadas, durante los años 1998 y 1999, a trabajadores y patrones que asistían a las audiencias de conciliación en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla como parte del trabajo de campo de la investigación *Poder y derecho laboral*, llevada a cabo por la autora de este artículo.

El nivel de escolaridad de los trabajadores que acuden a la Junta de Conciliación y Arbitraje de Puebla se lo puede calificar como medio-bajo. El 24% de los trabajadores entrevistados tenía estudios secundarios incompletos y el 18% era analfabeto o sólo sabía leer y escribir.

CUADRO N° 2 - NIVEL DE ESCOLARIDAD DE LOS TRABAJADORES

1. Analfabeto o sólo lee y escribe	18%
2. Primaria	16%
3. Secundaria incompleta	24%
4. Secundaria completa	12%
5. Carrera técnica	10%
6. Estudios de Preparatoria	4%
7. Estudios superiores incompletos	6%
8. Estudios superiores completos	6%

La situación de los patrones no era mejor. Las empresas demandadas por sus empleados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla son, en mayor porcentaje, de capital nacional, pequeño y mediano. Tales como baños públicos, constructoras, tienda de ropa, puesto del mercado, hoteles, restaurantes, etcétera. Los empleadores demandados más importantes fueron el Zoológico Áfricam, La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y un Supermercado de capital internacional.

CUADRO N° 3 - TIPO DE EMPRESAS DEMANDADAS

1. Pequeño capital nacional	50%
2. Gran capital nacional e internacional	10%
3. Prestaciones de servicio	35%

En cuanto al tamaño de la empresa, en cuanto número de trabajadores, se puede calificar como pequeñas a medianas. El 35 % de ellas tiene de 51 a 100 trabajadores y el 25 tiene hasta 5 trabajadores.

CUADRO N° 4 TAMAÑO DE LA EMPRESA

1. Hasta 5 trabajadores	25%
2. De 6 a 30 trabajadores	20%
3. De 31 a 50 trabajadores	5%
4. De 51 a 100 trabajadores	35%
5. Más de 100 trabajadores	15%

Ante esta situación planteada, la opinión de los actores, sus defensores y los funcionarios, creo que la *conciliación jurídica laboral* no puede seguir quedando a la discrecionalidad de las autoridades laborales en turno. Hoy se dice que para resolver un conflicto laboral, la parte más vulnerable que es el trabajador debe renunciar al 50% de las prestaciones fijadas por la ley. Mañana, tal vez, otra administración dirá que es el 60% ó 70%, por que es en realidad lo que ofrecen los patrones y al trabajador le es difícil cobrar más de eso. Y así se podrá seguir argumentando.

Tal vez, las personas que se encuentran ante un conflicto jurídico, en este caso laboral, están dispuestas a encontrar una solución conciliatoria. Esto con el fin de evitar un engoroso y caro juicio. Sin embargo, en virtud de sus derechos ciudadanos, el trabajador y el patrón no pueden estar sujetos a intereses políticos de los funcionarios. No pueden engrosar las estadísticas que valoren la efectividad del trabajo de los empleados públicos y sirvan de escalón para su carrera política.

Por estos motivos, es que creo que es urgente que se legisle sobre este aspecto jurídico de la conciliación. Deben existir criterios mínimos que beneficien a ambas partes o que ayuden a resolver el problema jurídico lo más equitativamente posible. La conciliación laboral no debe estar sujeta a presiones por parte de los funcionarios a que las partes lleguen a un acuerdo a *como de lugar*. En México, existe una Ley Federal de Trabajo que, mientras no se cambie, se debe aplicar en todas sus etapas. La Junta Local no tiene facultad para legislar como lo hace. Tiene una función mediadora pero no la capacidad de crear normas jurídicas que perjudican flagrantemente a la parte más débil de las relaciones laborales.

Referencias Bibliográficas

CORREAS VÁZQUEZ, Florencia, "Alcances sociológicos de la justicia laboral", Tesis Doctoral, UNAM, 1996.

CORREAS VÁZQUEZ, Florencia, "Alcances sociológicos de la justicia laboral", *en Uso y la práctica de la ley en México*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, 1997.

CORREAS VÁZQUEZ, Florencia, "La sociología del derecho laboral", Curitiba-Paraná-Brasil, *Crítica Jurídica* N. 17, 2000.

CORREAS VÁZQUEZ, Florencia, "Poder y derecho laboral", Curitiba-Paraná-Brasil, *Crítica Jurídica*, N.18, 2001.

CORREAS, Oscar, *Introducción de la crítica del derecho moderno*, Puebla, Universidad autónoma de Puebla, 1988.

CORREAS, Oscar, *Introducción a la sociología jurídica*, Oaxaca, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, 1994.

DURKHEIM, Emilie, *La división del trabajo social*, Madrid, Alkal Universitaria, 1989.

DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1984.

JEAMMAUD, Antoine, "El derecho Laboral en la salvaguardia de la dominación capitalista", en *Crítica jurídica en Francia*, Puebla, Universidad Autónoma de Puebla, 1986.

LHUMAN, Niklas, *Sociología do direito I y II*, Río de Janeiro, Biblioteca Tempo Universitário, 1980, 1985.

MARX, Karl, *El capital, Tomo I, Libro primero, El proceso de producción del capital*, México, Siglo XXI, 1981

NEFFA, Julio César, "Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo", en *Trabajo y Empleo, Un abordaje interdisciplinario*, Buenos Aires, EUDEPA y PAITE, 1996.

SOBREVILLA, David, *El derecho, política y justicia*, México, Siglo XXI, 1991.

WEBER, Max, *Economía y Sociedad*, México, Fondo de la Cultura Económica, 1981. Ley Federal de Trabajo.