

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México
The process of conciliation and labor award in Mexico

Rebeca Teja Gutiérrez¹, Nidia López Lira², Verónica Loera Sánchez³

Recepción: 10/06/2021

Aceptación: 10/09/2021

Resumen

En México, la relación laboral se da entre un patrón y trabajador. Dicha relación se complica cuando existen problemas entre ambos, de ahí la necesidad de llegar a un acuerdo mediante una conciliación, que, si esta no se resuelve, se tendrá que llegar a un procedimiento llamado laudo que pondrá fin al juicio. Al respecto, el objetivo de este trabajo es analizar el proceso de conciliación y laudo laboral en México en su correcta aplicación de acuerdo con la legislación mexicana, así como conocer los resultados de las comparecencias laborales. El método de investigación implicó un estudio cualitativo al conocer las comparecencias laborales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, así como la opinión de los empleados y empleadores que comparecen en un conflicto laboral.

Abstract

In Mexico, the employment relationship is between an employer and a worker, this relationship is complicated when there are problems between both, hence the need to reach an agreement through conciliation, which if it is not resolved, will have to reach a procedure called award that will end the trial. In this regard, the objective of this work is to analyze the conciliation and labor award process in Mexico in its correct application according to Mexican legislation, as well as to know the results of labor appearances. The research method involved a qualitative study by knowing the labor appearances of the Conciliation and Arbitration Board of Mexico City, as well as the opinion of the employees and employers who appear in a labor dispute.

Palabras Clave

Procedimiento, conciliación, laudo.

Key Words

Procedure, conciliation, award.

¹ Doctora en Problemas Económico Agroindustriales (Centro de Investigaciones Económicas Sociales y Tecnológicas de la Agroindustria y la Agricultura Mundial)

² Doctora en Ciencias de la Administración, por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Maestría en Finanzas por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

³ Doctora en Alta Dirección por el Centro de Postgrados del Estado de México. Maestría en Educación por la Universidad Interamericana para el Desarrollo.

1.Introducción

Este *paper* tiene como base y elemento substancial el conocer los derechos legales que tiene una persona desde el momento mismo en que se contrata como trabajador, así mismo saber cuáles son los derechos y alcances que tiene un patrón, sabiendo que estos dos elementos dan pauta a una relación laboral. Dicha relación tiene como eje central el salario que se paga y la jornada de trabajo que se desarrolla. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo debe ser una remuneración justa, con seguridad en el lugar de trabajo y brindando al trabajador la protección social (Peralta, 2010). Cuando esto marcha bien no existe ningún problema y hasta entonces no tendría razón el presente trabajo. Sin embargo, cuando empieza a darse una problemática entre un patrón y un trabajador debido a que cada uno considera que es la otra persona la persona que está incumpliendo con su obligación, ésta nos lleva a tener un conflicto de intereses en el orden laboral sin dejar de tomar en cuenta que nos encontramos ante una lucha desigual, toda vez que el trabajador no tiene mayor argumento que su fuerza de trabajo y es entonces cuando tienen la necesidad de enfrentar un procedimiento ante los tribunales del orden del trabajo, ya en un procedimiento que da pauta a una conciliación y siguiendo todas sus fases procesales hasta llegar a un laudo que sería el sinónimo de sentencia.

Para dictar sentencia, el trabajador debe tener una guía que en ello sirva el presente trabajo para que conozca el procedimiento, como se da la conciliación, seguido de un juicio hasta llegar a un laudo, todo esto iniciando desde una demanda, hasta llegar al final del juicio.

Un juicio que deberá ser seguido por el trabajador quien debe conocer los lugares donde puede acudir a asesorarse técnicamente de lo que son sus derechos laborales y también donde se le puede incluso llevar su procedimiento de manera gratuita. Sin embargo, este estudio da oportunidad al trabajador de que el mismo lleve su propio procedimiento porque aquí se expresa que la ley laboral está hecha en términos simples y el procedimiento se puede llevar de manera sencilla siguiendo sus fases procesales, debido a que la demanda debe ser clara en las pretensiones, es decir en las prestaciones que exige el trabajador, la ley no le exige formalidad técnica alguna, además, que es importante señalar que en este tipo de juicios la carga de la prueba la tienen el patrón lo que significa que este, está obligado a demostrar todo en un juicio laboral, como es cuánto ganaba el trabajador, si se le pago aguinaldo y todas las prestaciones de ley para que la junta de conciliación y arbitraje pueda determinar su resultado.

Para obtener este resultado, la ley laboral lleva de la mano al trabajador, pues explica y da definiciones de los conceptos fundamentales y pasos procesales que debe conocer.

La relación de trabajo es un referente de los derecho y obligaciones entre trabajador y empleador, el cual es un fundamento de la acción del trabajador para el reclamo de sus prestaciones laborales (Zavala Gamboa, 2014).

En México la relación de trabajo se da entre un patrón, que requiere de un empleado que es un trabajador con necesidad de un salario, que sea obtenido por cumplir jornadas de trabajo, todo esto se complica cuando existen problemas entre estos, de ahí la necesidad de llegar a un arreglo mediante la conciliación, que si esta no resuelve nada se tendrá que llegar a un procedimiento para que se dicte una resolución llamada laudo que pondrá fin al juicio.

Un juicio siempre va a resolver una problemática laboral. Sin embargo, la problemática laboral que es un conflicto de intereses entre el trabajador y el patrón se puede resolver en la vía privada, es decir, antes de iniciar un juicio o de llegar a una autoridad, aun así, llegando ante la autoridad que va a resolver el conflicto se invita a conciliar para poner fin al problema y si no se logra avenir a las partes se desahogará todo un procedimiento que resolverá el problema a través de un laudo.

Cuando se dicta un laudo es porque el trabajador ya recurrió a varias fuentes para solucionar su problema sin logro alguno; para evitar que el trabajador tenga un desconocimiento en asesoría legal, el presente estudio tiene como objetivo que sirva como guía y apoyo legal para que el trabajador tenga bases y conocimientos de lo que en su derecho laboral tiene, así como de la instancia a la que debe acudir para que den solución a su conflicto de trabajo.

Cabe reiterar que el objetivo de este trabajo es exponer los derechos laborales en el procedimiento desde la conciliación donde se invita a las partes a avenir intereses hasta llegar a un laudo que es la sentencia que pone fin al procedimiento laboral, el objetivo incluye no sólo conocer los resultados de las comparecencias laborales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, sino también las opiniones de los empleados y empleadores que salían de sus procedimientos laborales en las juntas locales de conciliación y arbitraje de la Ciudad de México a través de una encuesta.

El resto de este *paper* está organizado de la siguiente manera. En la sección 2 se exponen los conflictos laborales. La sección 3 muestra el procedimiento laboral. En la sección 4 la conciliación. El laudo será abordado en la sección 5. La sección 6 muestra la metodología empleada. La sección 7 describe los resultados. La sección 8 la discusión. Y finalmente en la sección 9 se darán las conclusiones y trabajos futuros.

2. Conflictos laborales

Los conflictos y la problemática laboral nacen por el desequilibrio que se da entre el patrón que es dueño de toda la maquinaria productiva y el trabajador que nada más tiene su fuerza de trabajo. Los conflictos son precisamente esa rispidez o desavenencia que se da al momento entre el patrón y el trabajador. Si en el acto no se soluciona se dará la problemática laboral, que ya son las acciones encaminadas como consecuencia del conflicto (De la Cueva, 2001).

3. Procedimiento laboral

El procedimiento laboral se da a través de la junta laboral de conciliación y arbitraje en donde el patrón es demandado por su trabajador, cuando se reclaman las prestaciones económicas que no han sido compensadas o pagadas. Esta inicia con la demanda laboral. De acuerdo con Ramírez Juárez (2012), el procedimiento laboral es el más utilizado en la resolución de conflictos laborales.

3.1. Demanda Laboral

La demanda laboral es el escrito donde el trabajador a través de los hechos que la constituyen reclama del patrón mediante prestaciones lo que se le debe (De Buen Lozano & Morgado Valenzuela, 1997). Una vez admitida la demanda se procede al emplazamiento.

3.2. Emplazamiento de la demanda

Una vez que fue admitida la demanda por parte de la junta laboral se emplaza al demandado, lo que significa hacerle saber que tiene una demanda instaurada en su contra desplazándosele con copias de dicho escrito de demanda, así como de los acuerdos emitidos por la autoridad laboral para que se entere con precisión y pueda dar contestación a dicha demanda. Se debe agregar que la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2021) en el Art. 743, menciona las normas para la primera notificación al empleador sobre la demanda.

3.3. Audiencia

Las partes serán citadas a una audiencia donde se les invitará a conciliar, es decir, a llegar a un acuerdo favorable a ambas. De ser así, se levantará el acta transcrita en convenio y una vez que las partes lo ratifiquen será elevada a cosa juzgada lo que significa como si se hubiera emitido una sentencia. De no ser así y la conciliación no hubiera prosperado el demandado debe contestar la demanda, haciendo valer sus defensas y excepciones (Barajas Montes De Oca, 1990).

3.4. Ofrecimiento de pruebas

Llegada esta fase procesal, las partes deben ofrecer pruebas para acreditar los hechos que puntualizaron tanto en la demanda como en la contestación. Es sabido que quien demuestre sus hechos a través de elementos de prueba ganará el juicio, por ello las pruebas se ofrecen por las partes, se admiten por la autoridad, se preparan y se desahogan. Ha este respecto, la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2021), aborda las pruebas durante un juicio laboral en los Art. 776 al 834. Acorde con Ramírez Juárez (2012) las pruebas son importantes para la determinación de quién tiene la razón en una controversia laboral.

3.5. Alegatos

Agotada la fase de pruebas, se señalará día y hora a una audiencia para que tenga verificativo los alegatos, como dice su nombre las partes alegaran lo que a su derecho e interés convenga. Los alegatos es la parte final que cierra el juicio donde se agotó la formalidad del mismo (Climen Beltrán, 1989).

3.6. Laudo

Pasados los alegatos el expediente quedará listo para estudio y resolución como si fuera una sentencia, pero en el estudio se le llama laudo. El laudo expresará la procedencia o no de las prestaciones que demandó el trabajador, para que una vez que sea notificado las pague en los términos ordenados, sin que se le quite el derecho de acudir a la instancia superior. El Art. 837 Fracc. III de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2021), hace mención que el laudo es una de las resoluciones laborales. Es decir, es la resolución definitiva y pone fin al conflicto laboral.

4. La conciliación

La conciliación es la invitación que hace la junta para que las partes lleguen a un acuerdo mediante un conciliador (Ross Gámez, 1991). Sin embargo, se propone que se cambie esa figura jurídica por un mediador quien, aparte de conciliar los intereses de las partes, tenga la facultad de proponer soluciones de acuerdo con la problemática laboral y con base en la ley (Cavazos Flores, 2005) dicha facultad que lleva aparejada su ejecución a través de la vía de apremio.

5. Laudo

El laudo laboral es la resolución final emitida por la junta laboral (Trueba Urbina, 1980) donde absuelve o condena al patrón, en caso de condenarlo indicará con precisión que se debe pagar, cuando se debe pagar y donde se debe pagar, faculta al que gana el juicio de hacerlo efectivo por conducto de la fuerza pública si fuera necesario o a través del embargo.

6. Metodología

El tipo de investigación de este trabajo es básica y el enfoque de la investigación es cualitativa ya que las variables que se evaluaron fueron nominales.

El universo de estudio fueron las partes involucradas en la conciliación y laudo laboral y la unidad de análisis fue el proceso de conciliación y laudo laboral, así como el análisis de los resultados que se han obtenido de las comparecencias laborales de acuerdo a las estadísticas de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México y conocer la opinión de empleados y empleadores que comparecen en un conflicto laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México.

Las fases del estudio se dividieron en dos, la primera fue de gabinete y la segunda trabajo de campo.

1.- Trabajo de gabinete: En esta etapa se elaboró la parte teórica de la investigación, los conceptos doctrinales, los conceptos de ley, el fondo de la problemática de estudio y el resultado que se busca, utilizando la técnica de análisis de contenido.

2.- Trabajo de Campo: Se utilizó la técnica de la encuesta, se aplicaron encuestas tanto a empresarios como a trabajadores que han pasado por el proceso de conciliación y laudo laboral. Las entrevistas realizadas a patrones y trabajadores se llevaron a cabo cuando salían de sus procedimientos laborales ante las juntas locales de conciliación y arbitraje de la Ciudad de México.

Se realizaron 150 entrevistas de las cuales 84 encuestados representaron a la parte trabajadora y 66 a la parte empleadora, de la información recabada se obtuvo que los encuestados tanto la parte trabajadora, como la patronal atravesaban por las diferentes etapas procesales como son la conciliación, procedimiento y laudo laboral.

Las preguntas de la encuesta tenían que ver con el tipo de contrato que se había celebrado, los motivos que generó la demanda laboral y las sentencias dictadas.

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México

La muestra fue dirigida, y se consultó a un despacho de abogados especializados en los asuntos laborales.

Para efectos de este estudio se han definido las siguientes variables:

Conciliación: Resultado de un convenio con el que se dio fin al procedimiento laboral.

Procedimiento: Juicios laborales que no tuvo lugar convenio en ellos, pero aún no llega a la fase de laudo.

Laudo: Resolución final de la junta en favor o en contra de las partes de las prestaciones de la demanda.

Cabe mencionar, que, en esta segunda etapa, se realizó un análisis de los datos que emite las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

7. Resultados

Del análisis que comprende el estudio con respecto a los juicios laborales en cuanto a la conciliación y a los laudos emitidos, se adjuntan las actuaciones que se dieron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México de los meses comprendidos de enero a septiembre del año 2019 y de las entrevistas realizadas a patrones y trabajadores que salían de sus procedimientos laborales ante las juntas locales de conciliación y arbitraje de la ciudad de México.

7.1. Junta local de conciliación y arbitraje de la Ciudad de México

Las juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México emiten sus datos estadísticos mediante un conglomerado en los que refieren los expedientes en trámite, así como las demandas recibidas y los juicios terminados, esto hasta el acumulado que va del mes de enero a septiembre del año 2019:

Tabla 1. Juntas locales de conciliación y arbitraje de la Ciudad de México

MES	MES ANTERIOR	EXPEDIENTES EN TRÁMITE	DEMANDAS RECIBIDAS	JUICIOS TERMINADOS
Enero	94,430	95,726	2,810	1,514
Febrero	95,726	96,877	2,359	1,749
Marzo	96,877	98,170	3,222	1,977
Abril	98,170	98,760	2,793	2,203
Mayo	98,760	97,722	2,332	2,830
Junio	97,722	98,678	2,816	1,860
Julio	98,678	98,789	1,254	1,143
Agosto	98,789	100,022	3,084	1,851
Septiembre	100,022	100,562	2,977	2,437

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.



Gráfica 1. Demandas recibidas y juicios terminados del mes de septiembre 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la CDMX. 2019.

En la gráfica 1 se puede apreciar que del periodo comprendido de enero a septiembre 2019 se recibieron 23,647 demandas y se dieron por terminados 17,564 juicios, marzo fue el mes que recibió mayor número de demandas laborales las cuales representan el 14% del total. Sin embargo, en el mes de mayo se registró el mayor número de juicios terminados con un 16% del total, esto de acuerdo a los datos obtenidos de las juntas locales de la ciudad de México.

Por lo tanto, de acuerdo a los datos mencionados anteriormente en la tabla 1, conjuntamente con la gráfica 1 se puede concluir que en el periodo de enero a septiembre 2019 se recibieron 2,627 demandas en promedio y 1,952 juicios se terminaron en promedio.

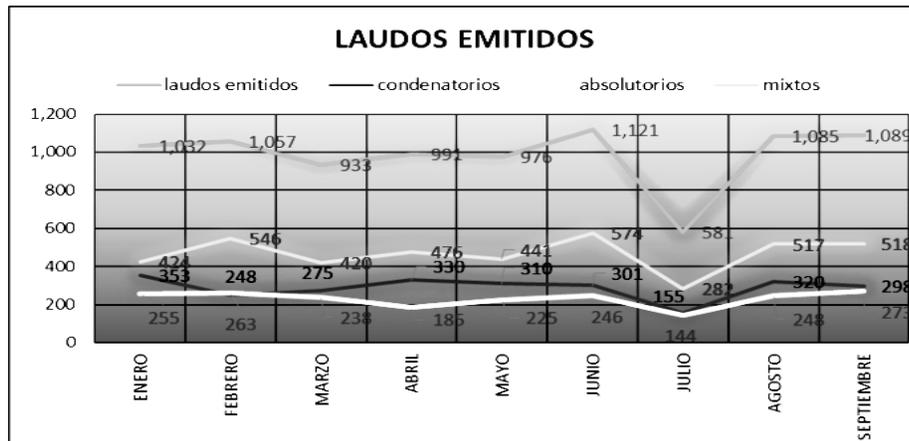
De los juicios terminados se dan a conocer las resoluciones de los mismos, así como las causas que dieron fin al procedimiento y que a continuación se exponen:

Tabla 2. Resoluciones y expedientes concluidos

RESOLUCIONES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
laudos emitidos	1,032	1,057	933	991	976	1,121	581	1,085	1,089
condenatorios	353	248	275	330	310	301	155	320	298
absolutorios	255	263	238	185	225	246	144	248	273
mixtos	424	546	420	476	441	574	282	517	518
Expedientes concluidos	1,514	1,749	1,977	2,203	2,830	1,860	1,143	1,851	2,437
Por conciliación	931	873	1,088	955	1,053	1,188	758	1,048	1,043
Por incompetencia	26	55	32	22	34	37	13	37	23
Por desistimiento	351	351	423	351	335	415	211	366	373
Por acumulación	10	2	3	3	4	3	2	15	1
Por caducidad o prescripción	4	20	15	5	5	5	9	98	77
Por laudo cumplimentado	114	102	192	98	82	145	109	118	147
Archivado por inactividad	78	346	224	769	1,317	67	41	169	773

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019



Gráfica 2. Laudos emitidos en las resoluciones de enero a septiembre 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.

En las resoluciones de enero a septiembre 2019 se emitieron 8,865 laudos laborales de los cuales como se muestra en la gráfica 2, en el mes de junio se emitieron 1,121 que es el mayor número de laudos emitidos y están representados con un 3% de laudos condenatorios, 3% de laudos absolutorios y un 6% de laudos mixtos.



Gráfica 3. Expedientes concluidos de enero a septiembre 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.

En la gráfica 3, se muestran los resultados obtenidos por las Juntas de la ciudad de México en el rubro de expedientes concluidos del periodo enero-septiembre 2019, del cual se destaca el mes de mayo, debido a que es el mes que registró más expedientes concluidos, pues de un total de 17,564 expedientes concluidos, en mayo del año 2019 se registraron 2,830 que representan el 16.11% del total, del porcentaje mencionado el 5.99% fue concluido por conciliación, 0.19% por incompetencia, 1.91% por desistimiento, 0.02% por acumulación, 0.03% por caducidad o prescripción y el 7.5% archivado por inactividad.

La anterior explicación de las gráficas 2, 3 y la tabla 2 conjuntamente lleva a la siguiente conclusión de las estadísticas que resultaron de los meses de enero a septiembre del año 2019: laudos emitidos 985, de estos laudos que se dictaron, condenaron en 288 juicios, absolvieron 231 expedientes y se dictaron 466 laudos mixtos por una parte, de los expedientes referidos terminaron por conciliación 993, por desistimiento 353, por laudo cumplimentado 123 y archivados por inactividad 420 en promedio con respecto al periodo referido.

Algunos expedientes terminan porque el patrón ofrece de nueva cuenta el empleo al trabajador que demandó y este lo acepta, esto jurídicamente es la reinstalación, a este orden la ley prevé que cuando se da una reinstalación al trabajador debe ser mejorando la situación que anteriormente tenía, es decir, debe aumentar el salario, así como sus prestaciones, a continuación, a este respecto se expone la tabla 3:

Tabla 3. Reinstalaciones efectuadas

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Reinstalaciones	325	295	322	323	353	383	220	335	360
Total	325	620	942	1,265	1,618	2,001	2,221	2,556	2,916

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.

Del razonamiento anterior la Junta Laboral de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México arrojó que en el periodo de enero a septiembre del año 2019 se dieron 324 reinstalaciones en promedio de un total de 2,916 empleados que regresaron a su trabajo (tabla 3), por otra parte cuando el empleado no regresa a su trabajo comúnmente se le liquida, es decir se le otorga en pago todos sus derechos en prestaciones que tenía por el tiempo empleado, a continuación se expone la referencia de los trabajadores liquidados.

Tabla 4. Trabajadores liquidados

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
Trabajadores liquidados	1,045	1,048	1,402	1,036	1,139	1,398	905	1,182	1,249
TOTAL	1,045	2,093	3,495	4,531	5,670	7,068	7,973	9,155	10,404

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México

En la tabla 4 se muestra la estadística de los trabajadores que fueron liquidados de lo cual 1,156 en promedio del periodo de enero a septiembre 2019 fueron los empleados que se liquidaron de un total de 10,404, ahora bien, por otra parte, en la tabla número 5 se exponen las características de la población atendida de acuerdo con los registros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad de México:

Tabla 5. Características de la población atendida

Género	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Hombres	1,683	1,484	1,973	1,646	1,574	1,792	805	1,922	2,048
Mujeres	1,279	1,067	1,457	1,390	1,032	1,415	583	1,439	1,395

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.



Gráfica 4. Estadística de la población atendida por género en el 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de la junta laboral de la CDMX. 2019.

En las juntas de conciliación y laudo laboral de la ciudad de México en el periodo comprendido de enero a septiembre 2019 se atendieron a 25,984 personas de las cuales el 57% fueron hombres y el 43% restante mujeres, como se puede observar en la gráfica 4.

7.2. Entrevistas realizadas a patrones y trabajadores que salían de sus procedimientos laborales ante las juntas locales de conciliación y arbitraje de la ciudad de México.

En el presente estudio se realizó una muestra de 150 entrevistados afuera de las juntas de conciliación y arbitraje de la ciudad de México de los cuales 84 encuestados representaron a la parte trabajadora y 66 a la parte empleadora.

De las encuestas realizadas con respecto al proceso de conciliación y laudo laboral se obtuvieron las siguientes estadísticas:

TIPO DE CONTRATO CELEBRADO

Escrito	103
Verbal	24
Por acuerdo	23



Gráfica 5. Tipos de contrato celebrado de acuerdo con la entrevista realizada 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2019.

En la gráfica 5 de acuerdo a los resultados arrojados el contrato que celebraron la mayoría de los entrevistados fue el contrato escrito representado por el 69%, un 16% celebró contrato verbal y un 15% por acuerdo, es importante destacar que para demandar laboralmente no importa si el contrato es verbal o escrito, lo importante es que exista la relación laboral y esta llegue a un conflicto que de motivo a la procedencia de una demanda y de acuerdo a la encuesta realizada se enlistan a continuación los principales motivos de demanda laboral:

MOTIVO QUE GENERÓ LA DEMANDA

Incumplimiento de prestaciones de ley	35
Despido injustificado	55
Dolo del trabajador	25
Por abuso del patrón	35



Gráfica 6. Principales motivos de demanda laboral de acuerdo a la entrevista realizada 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2019.

Los principales motivos de demanda laboral de acuerdo a la encuesta realizada arrojaron que el 37% de los encuestados fueron demandados por despido injustificado, el 23% por incumplimiento de prestaciones de ley, igual que por abuso del patrón 23% y por dolo del trabajador 17% de acuerdo a los resultados obtenidos en el muestreo realizado (Gráfica 6).

Del muestreo realizado se obtuvo que algunos de los entrevistados habían logrado poner fin a su conflicto laboral por medio de la conciliación, otros por medio del laudo y algunos otros aún se encontraban en procedimiento.

SENTENCIAS DICTADAS

Convenio de conciliación	78
Laudo	26
En proceso	46



Gráfica 7. Sentencias dictadas en el 2019.

Fuente: Elaboración propia con datos de campo, 2019.

Como se puede apreciar en la gráfica 7 la conciliación es la principal forma de solución en los conflictos laborales la cual representa un 52% y el laudo laboral solo un 17% de la muestra realizada a los trabajadores y empleadores, cabe mencionar que dicha muestra reveló que el 31% de los encuestados aún estaba en procedimiento su conflicto laboral.

8. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos de los diversos tratadistas y artículos científicos analizados en el presente estudio, con las estadísticas que dan las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México y la propia encuesta realizada a la entrada de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, dan como resultado observaciones comparativas y de concordancia, para realizar la siguiente discusión que lleve a una etapa definitiva de este análisis.

Del análisis se destaca que los rubros a discutir no son exactamente los mismos, pues cada institución refleja rubros propios, por ello se adecua la discusión a lo que den de sí los caracteres, como comparación en cuanto al género hombre, mujer que intervienen en los juicios del orden laboral, el tipo de contrato celebrado, las principales formas de resolución y las formas de conciliación.

Los juicios laborales en su estudio comparativo se concluye que en su mayoría tienen una interrelación debido a que en sus estadísticas son acordes, por lo que se observa que en las Juntas Locales de la Ciudad de México en las actuaciones de enero a septiembre del año 2019 intervinieron el 64% de hombres por el 36% de mujeres, en tanto que la estadística de las entrevistas realizadas a la entrada de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México arrojaron que intervinieron el 67% en hombres y el 33% de mujeres.

De lo aseverado en el comparativo que se da entre las Juntas Locales de la Ciudad de México y las entrevistas realizadas a la entrada de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México respecto al género de los trabajadores que intervinieron en los juicios laborales, las cifras emitidas por cada institución relativamente son similares, por lo cual se concluye que son más los hombres que intervinieron en los juicios laborales que las mujeres debido a que significativamente rebasa el 50% en estos datos tomados como referencia. Por lo que se presume que podría ser una cuestión de género el hecho de que son pocas las mujeres las que se enfrentan a seguir un juicio laboral.

En referencia al tipo de contrato celebrado por parte de los empresarios y trabajadores los resultados arrojados en las entrevistas realizadas a la entrada de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, los empresarios que conciliaron, dijeron al respecto que el contrato que celebraron con sus trabajadores fue el contrato escrito representado por el 30%, el 1% celebró contrato verbal, un 2% por acuerdo, los trabajadores que también conciliaron revelaron que el 9% celebró contrato escrito, contrato verbal un 7% y por acuerdo 3%, ahora bien de los empleadores encuestados que llegaron al laudo el 10% reveló que tenía contrato escrito de trabajo, el 1% tenía contrato de forma verbal, los empleados que llegaron al laudo celebraron contratos de forma escrita el 5%, el 1% celebró contrato por

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México

acuerdo y por último los trabajadores que aún se encuentran en procedimiento al respecto mencionaron que el 15% tiene contrato escrito, el 7% contrato verbal y 9% por acuerdo.

Como se puede observar de acuerdo a la opinión de las partes tanto obrero como patronal coinciden en que el principal medio de contratación es el contrato de forma escrita, cabe mencionar que es el único permitido por la legislación mexicana, sin embargo, es importante destacar que aun en pleno siglo XXI se da la relación de trabajo de forma verbal y por acuerdo por ello el empleo formal tiende a un cúmulo de inconformidades por parte de quienes lo tienen en México.

Siguiendo con las estadísticas de las juntas de conciliación en su estadística de enero a septiembre del año 2019 se efectuaron 26,429 resoluciones, de dicho total el 35% fue realizado por conciliación, el 12% por desistimiento, 34% por laudo, por laudo cumplimentado 4% y archivado por inactividad 14%, en la encuesta realizada de 150 personas en el año 2019 ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, el 52% dio fin al conflicto laboral mediante la conciliación y el 17% por medio de laudo de acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestados.

Analizando los datos arrojados por la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México y las entrevistas realizadas a empleadores y empleados, se puede observar que aunque el muestreo realizado por cada dependencia es muy diferente, por tanto también los porcentajes arrojados, cada uno de los resultados coincide en que el principal medio de resolución de los conflictos obrero patronal es la conciliación, seguido del laudo, sin embargo el desistimiento es muy frecuente y por tanto forma parte de las principales formas de resolución en este tipo de conflictos de orden laboral.

En el orden laboral es importante destacar que además de las estadísticas también van acorde a lo que refieren los tratadistas como son los casos en específico por el autor Saad de Bianciotti, Carla (2005), que refiere al procedimiento de la conciliación, como al sistema que se acciona mediante un reclamo que presenta generalmente el trabajador, cabe hacer alusión que complementa este artículo con el también escrito por Cavazos Flores, Baltasar (2005), y lo completa precisamente porque se propone que no tan solo sea un conciliador sino un mediador que tenga facultades de propuesta para conciliar intereses.

Con respecto a la forma de conciliación de acuerdo a la encuesta realizada en las Juntas de Conciliación y arbitraje de la Ciudad de México, los trabajadores que lograron resolver la problemática laboral por medio de la conciliación respondieron que el 13% de ellos llegaron a la conciliación por medio de juicio y el otro 6% respondió que logró la conciliación por intervención de un tercero, por otra parte los trabajadores que llegaron al laudo revelaron el 5% que la conciliación se dio dentro de juicio y el 1% con intervención de un tercero, por último los trabajadores que aún se encuentran en alguna etapa procesal la forma de conciliación fue en un 0.50% conciliación sin juicio que es lo mismo fuera de juicio, el 19% dentro de juicio y el 11% por intervención de un tercero.

De lo expuesto en el párrafo anterior y equiparando las opiniones de la encuesta realizada, se puede percibir que son muy similares las respuestas, por lo cual se deduce que dentro de juicio se dan más conciliaciones y aunque también se puede dar la conciliación por otras vías como

la intervención de un tercero o sin la necesidad de un juicio, la más frecuente es la conciliación por medio de juicio de acuerdo a las cifras resultantes.

Los resultados muestran en su estudio individualizado y en conjunto que son acordes con la realidad que se vive en función de las personas que demandan, lo que demandan y los resultados que obtienen, además se infiere que los estudiosos avalan con conceptos doctrinarios estas actuaciones que se ventilan a diario en los problemas de tipo laboral.

9. Conclusiones y trabajos futuros

El género masculino es el que más intervención ha tenido en los conflictos laborales en el año 2019.

El principal motivo de demanda laboral es el despido injustificado en el año 2019.

El contrato escrito es el único medio de contratación permitido por la legislación mexicana.

La informalidad a través de los contratos verbales se da de forma común en las relaciones laborales.

La conciliación es el principal medio de solución en los conflictos de trabajo dentro y fuera de juicio.

En las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de México en el año 2019 los laudos mixtos son los que se emitieron con mayor frecuencia.

Del periodo comprendido de enero a septiembre 2019 se efectuaron 2,916 reinstalaciones de trabajadores en las juntas de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Del mes de enero a septiembre del 2019 hubo 10,404 liquidaciones de trabajadores en las juntas de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

Trabajos futuros

El presente estudio permite llevarlo a otros conductos de investigación en virtud de que el mismo da para analizar y proponer otro tipo de parámetros y directrices, el estudio refiere cuestiones iniciales desde el concepto de trabajador, patrón, llegando a una relación laboral, donde todo esto deriva a una problemática que termina en una junta laboral para que se resuelva a través de un laudo, hasta hoy manejado de forma individual. Sin embargo, pueden proponerse temas a otros niveles como son los siguientes:

El proceso de conciliación y laudo laboral en los conflictos colectivos de trabajo en México.

El proceso de conciliación y laudo laboral en los conflictos colectivos que se manejan a través de un sindicato en México.

El interés que tienen terceras personas como las instituciones de gobierno al dictarse un laudo que tenga consecuencias en su resultado.

Análisis de los resultados del proceso de la conciliación y laudo laboral en México

El impacto psicosocial que recae en el trabajador al perder el empleo y sentirse sin capacidad económica.

El daño moral que genera el despido injustificado al tener la incertidumbre de desconocer lo que va a pasar en un juicio laboral.

Despido injustificado y agravio en contra de la mujer por cuestión de género.

Despido injustificado y agravio en contra de los homosexuales por cuestión de preferencia sexual.

Referencias bibliográficas

Barajas Montes De Oca, S. (1990). Derecho del Trabajo. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Cavazos Flores, B. (2005). Una Reforma Laboral Light En México. Gaceta Laboral, 1.

Climen Beltrán, J. B. (1989). Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. México: Esfinge.

De Buen Lozano, N., & Morgado Valenzuela, E. (1997). Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

De la Cueva, M. (2001). El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. México: Porrúa.

Krotoschin, E. (1968). Instituciones del Derecho del Trabajo. Buenos Aires.

LFT. (2021). Ley Federal del Trabajo. (C. d. Unión, Ed.) México.

Peralta, E. (2010). Perspectiva laboral en México, 2008-2030. Revista Comercio Exterior, vol. 56(no. 6), 195-208. Recuperado el 30 de septiembre de 2021, de http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/136/2/195_Peralta_LABORAL.pdf

Ramírez Juárez, C. L. (2012). El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo. Revista Latinoamericana del Derecho Social(no. 14), 215-235. Recuperado el 10 de octubre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000100215

Ross Gámez, F. (1991). Derecho Procesal del Trabajo. México: Cardenas, Editor y Distribuidor.

Zavala Gamboa, O. (2014). El poder del empleador como elemento distintivo de la relación laboral. (A. U. UNAM, Ed.) Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 2(no. 3). Recuperado el 5 de octubre de 2021, de <file:///C:/Users/rebet/Downloads/225-463-1-PB.pdf>