

Scientific International Journal

Sharing knowledge. Promoting excellence.

Editorial Advisory Board

Lizzette Rojas, PhD, Editor

Norma Cruz, MD

Judith González, EdD

Miguel Oppenheimer, MD

Juan O. Ramos, ND

Edwina Sánchez, PharmD

Flordeliz Serpa, PhD

Axi Díaz, JD

Gloria Eva Rolón, JD

Scientific International Journal is an official publication of Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

Copyright © 2007 by Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc. All rights reserved. Authors are fully responsible for data, statements of fact and opinion. Statements by authors do not imply an opinion on the part of the Editor, the Editorial Advisory Board and the officers. Scientific International Journal assumes no liability or responsibility for any claims, actions, or damages resulting from the publication of any article.

For advertising rates contact Dr. Lizzette Rojas, Editor, at nperci@nperci.org

Scientific International Journal
PMB 333, UU-1 39th St., Santa Juanita
Bayamón, Puerto Rico 00956
Telephones: 787-550-5964
787-464-4644

Cover graphic design:
Jonathan Castro

Developed in Puerto Rico.

ISSN 1548-9639

Featured Articles:

***EVALUACIÓN ACTIVA ENFOCADA[®]:
MODELO PRÁCTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES
INFORMADA*** **4**

Dra. Flordeliz Serpa y Dra. Lizzette Rojas

LA CONCILIACIÓN LABORAL MEXICANA **15**

Dr. Manuel Jiménez López

***LA FILOSOFÍA JURÍDICA Y EL LAUDO LABORAL
MEXICANO*** **23**

Dr. Manuel Jiménez López



**Non-Profit Evaluation &
Resource Center, Inc.**

EVALUACIÓN ACTIVA ENFOCADA[®]: MODELO PRÁCTICO PARA LA TOMA DE DECISIONES INFORMADA

Dra. Flordeliz Serpa y Dra. Lizzette Rojas

Resumen

El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] fue desarrollado para facilitar un marco de evaluación práctico y útil basado en el contexto institucional, la comunidad inmediata y la comunidad extendida, así como para mejorar el proceso de toma de decisiones de la organización. El modelo presenta al evaluador con un rol renovado: como una extensión del sistema de control institucional y como un colaborador y facilitador. Puede ser fácilmente integrado en las operaciones normales de cualquier organización. Integra prácticas innovadoras y utiliza nuevo conocimiento para contribuir al progreso social y a una mejor calidad de vida.

Palabras claves: evaluación, contexto institucional, comunidad inmediata, comunidad extendida.

Abstract

The Focused Active Evaluation Model[®] was developed to facilitate a practical and useful evaluation framework based on institutional context, immediate community, and extended community, as well as to improve an organization's decision-making process. The model presents the evaluator with a renewed role: as an extension of the institutional control system and as a collaborator and facilitator. It can be easily integrated into the normal operations of any organization. It integrates innovative practices and utilizes new knowledge to contribute to social progress and better quality of life.

Key words: evaluation, institutional context, immediate community, extended community.

INTRODUCCIÓN

Una de las situaciones que con frecuencia enfrentan los directores ejecutivos, gerentes de programas, administradores, coordinadores, etc., tanto en el sector público como en el privado, con o sin fines de lucro, es la evaluación de sus programas, procesos y actividades y cómo demostrar los logros de los mismos, haciendo referencia a los recipientes de los servicios (clientes, consumidores, etc.). Independientemente del programa, proyecto o



servicio a ser evaluado, o si el objeto de evaluación es un aspecto de alguno de éstos, siempre se tiene que considerar el contexto institucional, particularmente la gestión institucional (operaciones y desempeño). Debemos recordar que el propósito general de la gestión institucional es la provisión de un servicio, ya sea que éste incluya o no incluya un producto tangible. Durante los últimos años, se ha documentado la importancia de evaluar la efectividad y eficiencia de los programas, especialmente aquellos que son auspiciados por fondos públicos. Asimismo, se ha comunicado el énfasis que la administración federal ha puesto sobre las políticas y exigencias para la realización de evaluaciones de impacto en los programas auspiciados con fondos públicos. Muchos de estos programas están dirigidos a lograr cambios substanciales en la vida de los individuos, tales como aumentar la tasa de graduación en la educación superior, mejorar el estado de salud, bajar la tasa de criminalidad, personas sin hogar, casos relacionados al uso de drogas, etc.

A través de la evaluación, se generan datos sobre las diversas dimensiones del desempeño institucional en todos sus niveles incluyendo, pero no limitándose a, la efectividad, eficiencia e impacto. Por otro lado, la evaluación contribuye a determinar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización –lo que constituye un insumo crucial para la toma de decisiones en cualquier organización.¹

Al momento de realizar una evaluación, uno de los requisitos básicos y fundamentales es tener una visión clara y completa del objeto de evaluación dentro del contexto o ambiente institucional. Es decir, no se puede segmentar o aislar el objeto de evaluación para evaluarlo fuera del contexto institucional, ya que esto no es real y mucho menos práctico, y produciría resultados cuestionables o información sesgada. Por otro lado, es importante que, durante el proceso de planificación de una evaluación, se tenga muy presente que la evaluación siempre debe tener un propósito definido, que debe generar información relevante, dirigida a fomentar el aprendizaje institucional y que pueda transformarse en un proceso continuo de crecimiento y mejoramiento, a través del cual se apoyan individuos, grupos y comunidades. La evaluación sirve de guía en la implantación de los procesos y actividades realizados por la organización en su gestión para proveer servicios, lograr sus objetivos y alcanzar los resultados esperados. Asimismo, contribuye a recopilar la evidencia necesaria para demostrarlo.

Las investigadoras, basándose en años de trabajo e investigaciones con organizaciones heterogéneas en términos de servicios, tamaño, estructura, años de existencia, localización, etc., decidieron desarrollar un modelo de evaluación que se integrara fácilmente a las operaciones de una organización y considerara su contexto.

MODELO DE EVALUACIÓN ACTIVA ENFOCADA[®]

Como todos sabemos, una de las metas de cualquier organización es el mejoramiento continuo de sus servicios. Para lograr ésto, es necesario evaluar los efectos de los procesos y actividades, considerando el contexto en el que ocurre la dinámica. Al reflexionar sobre esta realidad, las investigadoras desarrollaron el Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®], un modelo práctico que fomenta el entendimiento del contexto institucional, la toma de decisiones de manera informada y efectiva, la solución de problemas y el logro de resultados. Guiadas por las fases y los pasos identificados más adelante, las investigadoras diseñaron este modelo, el cual tiene la capacidad de evolucionar y fomentar la integración de prácticas innovadoras, procurando el desarrollo y utilización de nuevo conocimiento para mejorar los servicios y contribuir al progreso social y a la calidad de vida. Es importante señalar que la evaluación tiene que transformarse en un proceso de manejo de conocimiento, que facilita y promueve el aprendizaje institucional, así como la gerencia y administración, apoyando la toma de decisiones y diseminando el conocimiento generado para fortalecer la práctica, los programas y los servicios.



Fundamentos Filosóficos

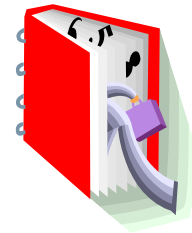
El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] incorpora elementos de la investigación evaluativa, la psicología comunitaria y la investigación-acción como parte de sus fundamentos filosóficos. El modelo está basado en un marco sistemático con un enfoque ecologista para fortalecer el proceso de toma de decisiones en la organización dentro de tres contextos: institucional, comunidad inmediata y comunidad extendida.

El modelo facilita la fusión entre la teoría y la práctica para desarrollar el conocimiento y las destrezas para mejorar el desempeño institucional y del capital

humano, alcanzando los objetivos operacionales efectiva y eficientemente, y logrando un impacto positivo y medible en las comunidades inmediata y extendida. El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©] parte de la premisa de que la evaluación es responsabilidad de todos dentro de la organización y reconoce que el proceso de evaluación está significativamente afectado por la colaboración entre los participantes y colaboradores, incluyendo a los líderes y personal clave de la organización y los recipientes de los servicios. Por lo tanto, el modelo presupone la colaboración como una herramienta clave y básica para su implantación.

Definición de Términos

Para facilitar el entendimiento del Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©], es necesario definir algunos términos. Como se mencionara anteriormente, el Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©] está basado en un marco sistemático con un enfoque ecologista. **Marco sistemático** se refiere a la correspondencia con un conjunto de elementos interrelacionados e interdependientes, entre los que existe un propósito común. **Enfoque ecologista** se refiere a que aplica los conceptos de la ecología a la realidad social. Definimos ecología como el estudio de las relaciones entre los seres vivos y su medio ambiente.²



El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©] introduce dos conceptos que hacen referencia a dos contextos generales en que se sitúa cualquier objeto de evaluación: comunidad inmediata y comunidad extendida. **Comunidad inmediata** se refiere a la entidad de interés y sus integrantes, esto es, una organización y su Junta Directiva, personal, voluntarios, recipientes de servicios y colaboradores. **Comunidad extendida** se refiere a las comunidades, grupos comunitarios e individuos que, de alguna manera, guardan una relación o tienen un interés en la comunidad inmediata. Es decir, aquellos que comparten las características de y/o que sirven a los recipientes de los servicios de la organización de interés, o que se encuentran en áreas adyacentes o aquellos que se interrelacionan de alguna manera con la comunidad inmediata.

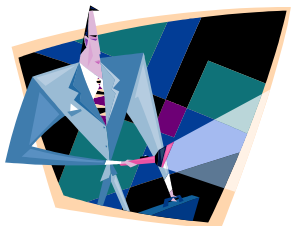
Una de las características de la evaluación bajo el modelo es que es **activa** porque busca información en el contexto real de la organización. Dicha búsqueda de información está dirigida a facilitar y fortalecer la toma de decisiones con el objetivo de lograr los

resultados esperados a través de determinados procesos, actividades y servicios. Además, busca y genera datos relacionados al objeto de evaluación como proceso integral de la gestión institucional.

La evaluación es *enfocada* porque busca y utiliza información con un propósito específico y de manera organizada, para comunicar datos relevantes y fortalecer la toma de decisiones. Tiene un propósito definido, utiliza modelos lógicos, se basa en prioridades, busca contestar preguntas específicas y, desde su inicio, tiene proyecciones sobre la utilización de los resultados. La evaluación procura el desarrollo y crecimiento institucional y la maximización de los efectos positivos del objeto de evaluación como medio para proveer servicios y mejorar la condición de un grupo o comunidad.

Función del Modelo

El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] promueve el entendimiento del objeto de evaluación dentro del contexto institucional, así como el entendimiento de la relación entre los objetivos de la organización y su comunidad inmediata, analizando el impacto de la organización en la comunidad inmediata y en la comunidad extendida. Por lo tanto, el valor del objeto de evaluación no asume una representación estática; por el contrario, evoluciona dependiendo de las características de la organización y la comunidad servida. Dentro de esta dinámica, se fomenta el desarrollo y utilización de un proceso de toma de decisiones basado en conocimiento, donde se estructura el estudio analítico de las consecuencias de las decisiones y acciones para poder maximizar las fortalezas existentes, mejorar las áreas de debilidad, lograr mayor control institucional y obtener los resultados esperados.



Función del Evaluador

El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] está enfocado en el servicio prestado a la comunidad inmediata y orientado al impacto de dicho servicio en ambas comunidades: la comunidad inmediata y la comunidad extendida. El Modelo propone un acercamiento particular para cada situación y presenta al evaluador con un rol dual renovado. Por un lado, el modelo introduce al evaluador como una extensión del sistema de control institucional,

estructurando su responsabilidad con la *comunidad inmediata*. De esta manera, el evaluador sirve de guía en los procesos y actividades realizados por la organización en su gestión para proveer servicios, rendir cuentas y mejorar su desempeño. Esta faceta del evaluador lo obliga a conocer y entender a la organización. El evaluador tiene que analizar críticamente la misión de la organización, su visión, sus valores, cultura institucional, metas, objetivos, programas, servicios y el contexto en el que se realizan sus operaciones. El evaluador debe considerar aquellas leyes, reglamentaciones y políticas aplicables a la organización u objeto de evaluación en su contexto y debe facilitar el desarrollo, implantación y/o fortalecimiento del sistema de evaluación interna. El evaluador tiene que defender los intereses de la organización de manera ética y legal. Enfatizamos que no se puede aislar a la organización u objeto de evaluación de su contexto.

Por otro lado, el Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] redefine el rol del evaluador como colaborador y facilitador, combatiendo la tentación de imponer su agenda profesional, es decir, sus propios intereses, preferencias, planes, etc. De esta manera, el evaluador se convierte en un recurso para ambas comunidades: la *comunidad inmediata* y la *comunidad extendida*. En la dinámica de intercambio de información, apreciaciones, negociaciones, acuerdos, etc., el evaluador tiene la responsabilidad de ir más allá del propósito o de los objetivos específicos de la organización u objeto de evaluación. El evaluador no se puede limitar a cumplir con el mínimo esperado o requerido; debe procurar llevar a la organización al próximo nivel, considerando el potencial de la organización y no sólo sus limitaciones. Independientemente del tipo de institución donde se localice la evaluación, sea pública, privada, con o sin fines de lucro, el evaluador debe tratar a la organización como un sistema dentro de un macrosistema y debe considerar los efectos que dicha interrelación e interdependencia presupone, particularmente con sus respectivos actores: capital humano, clientes, colaboradores y comunidad (comunidad inmediata y comunidad extendida). El evaluador debe utilizar el proceso de evaluación para desarrollar la capacidad institucional y, consecuentemente, fortalecer los sistemas de gerencia y gobierno de la organización, sus operaciones y sus respectivos programas, proyectos y/o iniciativas, y la habilidad para servir mejor a sus clientes y a la comunidad.

Fases y Pasos del Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®]

El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] está compuesto de tres fases (Pre-Evaluación, Evaluación y Pos-Evaluación) y 12 pasos (Figura 1). Cada fase está compuesta de varios pasos: Pre-Evaluación (7 pasos), Evaluación (2 pasos) y Pos-Evaluación (3 pasos). A continuación se presentan los doce pasos y una breve descripción de los mismos, distribuidos por fase.

Fase 1: Pre-Evaluación

1. Identificar el objeto de evaluación—El objeto de evaluación es aquello que va a ser evaluado. El objeto de evaluación puede ser un programa, una iniciativa, una colaboración, un servicio específico, el desempeño institucional, un producto o un aspecto de alguno de los anteriores. Es importante describir el objeto de evaluación para conocerlo y entenderlo.
2. Definir el propósito de la evaluación—Es fundamental identificar o explicar porqué se hará la evaluación, qué preguntas contestará y quién utilizará los resultados.
3. Formular las preguntas que la evaluación contestará—Las preguntas de evaluación determinan el foco de la evaluación, ya que especifican los aspectos del objeto de evaluación que serán examinados.
4. Determinar las medidas o indicadores—Las medidas o indicadores son las variables que van a ser examinadas. Proviene de las preguntas de evaluación o de los objetivos específicos de la evaluación y deben ser medibles de manera válida y confiable. Algunos ejemplos de medidas o indicadores incluyen tasa de participación, nivel de satisfacción, promedio de asistencia de los participantes, promedio de participantes asistidos por día/semana/mes, cambio en el nivel de conocimiento, promedio académico de ingreso, tasa de retención, tasa de éxito, índice de calidad de vida, etc.
5. Identificar las fuentes de información— Las fuentes de información son las personas, documentos y observaciones que proveen la información necesaria para contestar las preguntas de la evaluación. Es recomendable utilizar diversas fuentes de información, incluyendo fuentes primarias (entrevistas, cuestionarios auto-

administrados, etc.) y secundarias (documentos), para lograr una mayor rigurosidad y poder en la evaluación.

6. Determinar la metodología a ser utilizada durante la evaluación—Los métodos son seleccionados de opciones generadas por la investigación científica, particularmente aquellas aplicadas en las ciencias sociales, la salud y la conducta. La metodología se refiere a cómo la evaluación será realizada. Existen métodos cuantitativos, cualitativos y mixtos. La metodología incluye el diseño (modelo de investigación y/o evaluación a ser implantado; puede ser experimental, no experimental o cuasi-experimental), población o muestra (características de la población o muestra, como el número de sujetos o unidades a ser incluidas en el análisis; si una muestra es usada, el tipo de muestreo usado, etc.), recopilación de datos (cuestionarios, entrevistas, observación estructurada, etc.) y análisis de datos (pruebas estadísticas y análisis a ser realizados).
7. Desarrollar los instrumentos de recopilación de datos—Los instrumentos de recopilación de datos están directamente relacionados con la metodología de la evaluación, las fuentes de información y el tipo de información a ser recopilada. La calidad y cantidad de la información a ser recopilada deben ser consideradas al momento de determinar los instrumentos de recopilación de datos que serán utilizados. Los instrumentos deben ser manejables en términos de su administración, entrada en una base de datos y análisis e interpretación de sus resultados.



Fase 2: Evaluación

8. Recopilar los datos—La información, o evidencia, a ser recopilada por la evaluación debe generar una fotografía multidimensional del objeto de evaluación en su contexto. La información, dirigida a contestar las preguntas de evaluación, debe ser válida, confiable, relevante y útil.
9. Codificar, entrar y analizar los datos—Los datos generados por la evaluación deben ser precodificados antes de su recopilación (preguntas o ítems cerrados) o

codificados después de su recopilación (preguntas o ítems abiertos). Luego, los datos deben ser entrados en una base de datos y analizados apropiadamente, utilizando diversas pruebas estadísticas según las características de los datos y las preguntas de evaluación a ser contestadas. Estas precauciones facilitarán el manejo de los datos y su interpretación.

Fase 3: Pos-Evaluación

10. Formular las conclusiones basadas en los resultados—Las conclusiones son aseveraciones que parten del razonamiento frente a la evidencia generada por la evaluación, considerando las variables (medidas o indicadores) examinadas, el contexto del objeto de la evaluación y el propósito de la evaluación.



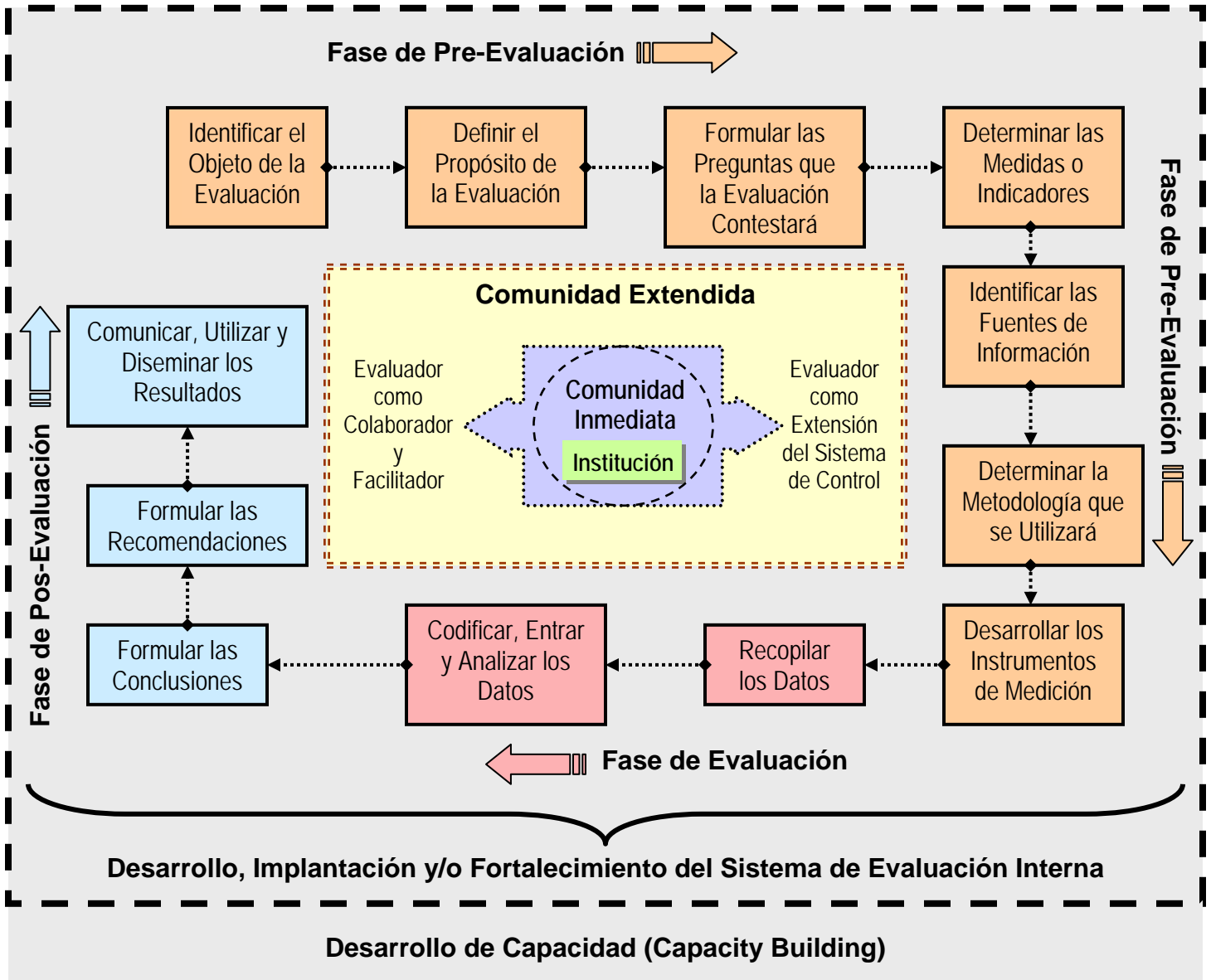
11. Formular las recomendaciones adecuadas—Las recomendaciones son uno de los elementos más importantes de la evaluación, particularmente para la toma de decisiones en la organización. Las recomendaciones son la conexión entre la evaluación y la utilización de la información generada por la misma.

12. Comunicar, utilizar y diseminar los resultados—El nuevo conocimiento generado por la evaluación debe ser comunicado adecuadamente. Uno de los propósitos implícitos de conducir una evaluación es conocer determinados efectos y/o facilitar cambios en los procesos y actividades para impactar positivamente los servicios de la organización y los resultados logrados a través de dichos servicios.³ Esta comunicación de conocimiento va más allá de informar los resultados de la evaluación.⁴ Implica fomentar mejores prácticas, desarrollar conocimiento para impactar los procesos y actividades institucionales relacionados al objeto de evaluación (cambios en conducta, desarrollo profesional, política pública, procesos, actividades, etc.), consiguiendo efectos positivos, mejorando servicios y logrando progreso, tanto en la comunidad inmediata como en la extendida. La evaluación debe ser una actividad planificada, que genere análisis crítico y reflexión que fomenten mejores prácticas, promoviendo calidad y excelencia entre



los proveedores de servicios, fortaleciendo las comunidades de aprendizaje con el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas.

Figura 1. Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®]



CONCLUSIÓN

El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[®] parte de una visión integradora. El proceso de evaluación que dicta el modelo es uno inclusivo que integra el contexto institucional, la comunidad inmediata y considera a la comunidad extendida, dándole

legitimidad. El Modelo propone un acercamiento particular para cada situación, combatiendo el uso de planes de evaluación genéricos y predeterminados, y promoviendo la colaboración como una de las herramientas más utilizadas en su implantación. El Modelo reconoce el determinar el valor o mérito de un programa como uno de tantos posibles aspectos a ser estudiados dentro de una evaluación, pero no considera el mismo como el fin último de una evaluación.

El Modelo se integra a los procesos y actividades de la organización para que, por medio de la capacitación y acción del capital humano, se facilite el desarrollo, implantación y/o el fortalecimiento de un sistema de evaluación interna para mejorar dichos procesos y actividades. El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©] posibilita la creación de una fotografía multidimensional de la organización que captura, dentro de un periodo determinado, la información necesaria para fortalecer la toma de decisiones dirigida a desarrollar las capacidades, lograr los objetivos y alcanzar los resultados esperados efectiva y eficientemente, generando nuevo conocimiento y fortaleciendo los procesos, actividades y servicios institucionales para contribuir al progreso social y a la calidad de vida. El Modelo de Evaluación Activa Enfocada[©] es una herramienta ágil, práctica y muy útil para facilitar la toma de decisiones responsable, maximizando las fortalezas existentes y mejorando las áreas débiles para lograr un mayor control institucional y obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

1. Serpa, F. & Rojas, L. (2006). Necesidades de las Organizaciones Sin Fines de Lucro en Puerto Rico. *Scientific International Journal*, Vol. 3 No. 2, 36-46.
2. Diccionario El Pequeño Larousse. (2005).
3. Torres R.T., Preskill H. & Piontek M.E. Evaluation Strategies for Communicating and Reporting: Enhancing Learning in Organizations. SAGE Publications. 2005.
4. Serpa, F. & Rojas, L. (2005). Las Publicaciones... Más que una Modalidad de Comunicación Científica. *Scientific International Journal*, Vol. 2 No. 1, 17-20.

AUTORAS

Dra. Flordeliz Serpa – Investigadora y Consultora en Evaluación. San Juan, Puerto Rico.

Dra. Lizzette Rojas – Investigadora y Consultora en Evaluación. San Juan, Puerto Rico.

Copyright © 2007 Retained by Flordeliz Serpa, Ph.D. and Lizzette Rojas, Ph.D.

LA CONCILIACIÓN LABORAL MEXICANA

Dr. Manuel Jiménez López

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación abordamos el estudio de figura jurídica de la conciliación en materia laboral, en un análisis correlacionado con la doctrina de la teoría general del proceso; reconocemos que, para esta parte general de la ciencia procesal, se han presentado a través de la historia tres principales formas de solución al litigio o conflicto, que son: a) la autotutela, b) la autocomposición y c) la heterocomposición; que a su vez cuentan con varias especies, diferenciándose las dos primeras de la tercera, en que esta última, es una forma de solución al conflicto que da un tercero, en cambio en la autotutela y la autocomposición, la solución al pleito se presenta por las propias partes en litigio.



Estimamos que a la conciliación como principio implícito del procesal laboral, se le debe de ubicar entre la autocomposición y la heterocomposición. Nuestra posición conclusiva es que durante todo el procedimiento, y hasta antes de dictarse los laudos, las juntas de conciliación y arbitraje mexicanas tengan la obligación de intentar que las propias partes resuelvan sus conflictos mediante la conciliación, sin que la ley limite la instancia conciliadora a la primera audiencia del procedimiento ordinario y solamente por una ocasión, como actualmente lo dispone la ley laboral, disposición que aplicada analógicamente afecta a todos los procedimientos que establece la ley federal del trabajo mexicana.

LAS FORMAS DE SOLUCIÓN AL LITIGIO Y LA CONCILIACIÓN

Un sector de la teoría general del proceso representado por el Dr. José Ovalle Favela, ubica a la conciliación, como una especie de la heterocomposición, forma de solución al litigio dada por un sujeto imparcial, al lado de la mediación, el proceso y el

arbitraje, y la considera como la actividad que realiza un tercero ajeno a los contendientes:

"...consistente en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias. En esta hipótesis el tercero asume el papel de conciliador y a su función se le denomina conciliación. El conciliador no se limita a mediar entre las partes, sino que les debe sugerir fórmulas específicas para que puedan llegar a un convenio entre ellas...."¹

En tanto que si el tercero se limita "...a propiciar la comunicación, la negociación entre las partes, para tratar de que ellas mismas lleguen a un acuerdo que resuelva el litigio..." en este último caso, para el autor citado, se estaría en presencia de la mediación,² no obstante, a pie de página, Ovalle Favela, hace la siguiente anotación respecto de estas figuras: "Debemos aclarar que la distinción propuesta entre mediación y conciliación tiene como base principal el significado gramatical de dos palabras. Sin embargo, en algunos países y en determinados sectores de la doctrina ambas expresiones son utilizadas como sinónimos y aún con sentido inverso al que ha quedado apuntado."³

El Dr. Hugo Italo Morales, también estima que la conciliación es una especie de la heterocomposición, a la que define como: "... la intervención de un tercero ajeno e imparcial en la solución de conflicto. Si este participa en virtud de un acuerdo previo entre las partes, nos encontramos frente a la amigable composición, conciliación o la mediación según el caso."⁴ El autor en cita aclara que será conciliación, si las partes quedan vinculadas con la opinión y posterior solución satisfactoria ofrecida por el conciliador a las partes en litigio, sin examinar el derecho de cada uno.⁵

Por nuestra parte, consideramos que para que una figura jurídica solucione el litigio, pueda catalogarse de heterocompositiva, el tercero imparcial debe contar con la facultad, no condicionada, de poder resolver el conflicto y eventualmente lograr el cumplimiento efectivo de su resolución. Ahora bien, en la conciliación finalmente son las propias partes las que solucionan el conflicto, una vez que sintiéndose impulsadas por los argumentos del tercero, consideran prudente la solución que libremente elijan.

BERNUDEZ CISNEROS, nos recuerda que: "La Organización Internacional del Trabajo define conciliación como una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, a fin de que ayude a las partes en conflicto a allanar sus

diferencias y sea posible llegar a una solución de común acuerdo.”⁶ Y apoyándose en el pensamiento de Johannes Scheregle, concuerda en que: “... a la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo... que el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, y que nunca será objetivo de una conciliación determinar quién tiene la razón o quién carece de ella.”⁷

Por otra parte, BERMUDEZ CISNEROS, sin citar qué autores sostienen que la conciliación no es jurídica, manifiesta que: “En cuanto al argumento de "naturaleza no jurídica" de la conciliación, disintimos de quienes así lo sostienen, ya que esta institución en la actualidad se considera dentro de la teoría general del proceso como una de las formas autocompositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como en el caso del derecho procesal del trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos.”⁸

No estamos de acuerdo con el autor en cita, pues la doctrina de la teoría general del proceso no contempla a la conciliación como una figura autocompositiva, ya que esta forma de solución del conflicto tiene cuatro especies que no incluyen a la conciliación, tres unilaterales que son: a) el desistimiento, la renuncia a la pretensión por parte del actor; b) el allanamiento, que consiste en el sometimiento a la pretensión por parte del demandado y c) el perdón del ofendido, esta última aplicable únicamente en materia penal y por delitos que se persiguen por querrela necesaria.

La cuarta especie autocompositiva es bilateral, ya que la solución al conflicto la dan las propias partes, mediante hacerse mutuas concesiones denominándose por ello, transacción, figura en la que pensó seguramente el autor citado; pero si bien a la conciliación se le confunde con la transacción, debe diferenciarse que en nuestro país, la conciliación es un criterio fundamental, un principio implícito que, en materia procesal laboral, tiende a evitar que el conflicto se prolongue y que cause mayores perjuicios, esencialmente a la parte económicamente débil del litigio; en cambio, la transacción es necesariamente un contrato en que ambos contendientes sacrifican intereses. La transacción es un contrato de carácter civil y el código civil para el Distrito Federal mexicano lo concibe de la siguiente manera: Artículo 2,944.- La transacción es un

contrato por el cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura.

Por las mismas razones expuestas con anterioridad, no estamos de acuerdo en la definición que, de la conciliación, expresa Eduardo J. Couture, en su Vocabulario Jurídico, pues para este autor, la conciliación es el: “Acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual.”⁹

A la conciliación se le debe de ubicar entre la autocomposición y la heterocomposición, sin confundirse con las formas parciales de la primera ni con las formas imparciales de la segunda, y en materia laboral, actualmente debe considerarse como un principio implícito, criterio fundamental que fija una de las principales características del derecho procesal del trabajo mexicano: el intento conciliatorio en cualquier etapa del procedimiento.

LOS PRINCIPIOS PROCESALES Y LA CONCILIACIÓN LABORAL MEXICANA

Consideramos con la corriente mayoritaria de la doctrina procesal que los principios procesales son: “Aquellos criterios o ideas fundamentales, contenidos en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, que señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal.”¹⁰ De tal definición podemos deducir que los principios procesales son criterios o entes de razón que expresan una opinión acerca de la conducta de los sujetos procesales a seguir en el proceso jurisdiccional y tienen una doble función, pues permiten determinar las principales características del derecho procesal, de sus diversos sectores y de las ramas que comprenden, y ofrecer a dichos sujetos procesales, criterios para la interpretación e integración de las normas procesales. El derecho procesal laboral nacional, informal por naturaleza, contiene principios diferentes a las demás disciplinas procesales especiales, que lo perfilan como ordenamiento jurídico de naturaleza social, pues basta el análisis del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, para encontrar principios expresos que señalan sus características y orientan el desarrollo de la actividad procesal laboral, en franca protección al trabajador y sus beneficiarios.

Tomando en cuenta lo anterior, consideramos que los principios del derecho procesal laboral mexicano son las ideas fundamentales que determinan las características y modalidades propias del proceso laboral nacional, que han orientado la actividad procesal, ofreciendo al juzgador del trabajo: ordinario y constitucional; criterios para la interpretación e integración de las norma procesal del trabajo. El derecho procesal laboral mexicano cuenta con líneas directrices o ideas fundamentales que, en forma explícita, algunas veces, como serían las contenidas en el vigente primer párrafo del mencionado artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo mexicana y, en otras en forma implícita, como sería la conciliación, determinan sus características y le dan orientación; en el primer párrafo del numeral citado de la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo del 12 de diciembre del año 2002, encontramos la primera referencia al principio, tema de nuestro trabajo de investigación.

Las juntas de conciliación y arbitraje, deben tener la obligación de intentar que trabajadores y empleadores resuelvan sus conflictos mediante la conciliación, durante todo el procedimiento laboral y hasta antes de dictarse el laudo, convenio que, ratificado por las partes y aprobado por la junta, producirá los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados. La conciliación, en lenguaje común, consiste en poner de acuerdo a quienes están en desacuerdo y significa ajustar las diferencias de quienes están opuestos entre sí, es decir componer el conflicto jurídicamente trascendente, entre la parte que pretende y la parte que resiste a la pretensión, situación que, en materia laboral mexicana, puede ser intentado por la intervención de un tercero, quien los debe orientar para que busquen la solución a su diferencia, en forma libre y espontánea.

El 12 de diciembre del año 2002, fue presentada a la cámara de diputados del congreso de la unión, la iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, y es hasta el lunes 20 de enero de 2003, que aparece publicada en la gaceta parlamentaria, órgano oficial de difusión de la cámara de diputados, en su número 1172-1; el hecho de que la iniciativa fuera presentada por diputados de tres partidos, dos de los más fuertes políticamente en el país, como son el PAN y el PRI, así como el PVEM, creó expectativas en el medio laboral, en el sentido de que la reforma laboral no tardaría, aún y cuando el partido de la revolución democrática PRD y algunas federaciones de sindicatos no estuvieron de acuerdo con la propuesta de reforma, como sería el caso de la unión

nacional de trabajadores, la UNT, y hayan presentado una iniciativa paralela, que en la etapa de discusión del procedimiento legislativo, necesariamente deben los legisladores tomarla en cuenta.

La iniciativa presentada en la fecha mencionada con anterioridad, cuenta con el apoyo de un amplio sector de organismos copulares de trabajadores y de patrones, tan es así, que en el cuadro comparativo de las diversas propuestas, en relación a la iniciativa se puede leer como propuesta del CT (congreso del trabajo) y del SE (sector empresarial). En la iniciativa se propone como principio procesal expreso a la conciliación, tendiente a lograr que las juntas intenten en cualquier estado del procedimiento hasta antes de dictar el laudo, la solución conciliatoria del conflicto; en seguida exponemos las dos principales normas jurídicas a reformar, en relación con nuestro tema de investigación a saber: el primer párrafo del artículo 685, contemplado dentro del capítulo de los principios procesales del derecho laboral y la fracción V del artículo 786, que regula la etapa conciliatoria del procedimiento ordinario, de la reforma propuesta se expresa lo siguiente:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I...

II...

III...

IV. Se suprime.

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; y

IV...

CONCLUSIONES

PRIMERA - El derecho procesal laboral mexicano, cuenta con líneas directrices o ideas fundamentales que en forma explícita, algunas veces, y en otras en forma implícita, determinan sus características y le dan orientación.

SEGUNDA - A la conciliación se le debe de ubicar entre la autocomposición y la heterocomposición, sin confundirse con las formas parciales de la primera ni con las formas imparciales de la segunda, y en materia laboral debe considerarse, a tenor del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo mexicana, como un principio expreso, criterio fundamental que fija una de las principales características del derecho procesal del trabajo mexicano: la conciliación.

TERCERA - Las juntas de conciliación y arbitraje, deben tener la obligación de intentar, directamente, por su personal jurídico, que trabajadores y empleadores resuelvan sus conflictos mediante la conciliación, durante todo el procedimiento laboral y hasta antes de dictarse el laudo.

REFERENCIAS

1. OVALLE FAVELA, José. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Editorial Oxford, Quinta edición. México. 2001. Pág. 24.
2. Ídem pág. 23.
3. Ídem pág. 24.
4. ITALO MORALES, Hugo. *La Conciliación Laboral*. Ponencia presentada en la mesa número 6 de Derecho Social del Primer Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, organizado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM México, D.F. del 9 al 14 de febrero del 2004. Pág. 2.
5. Cfr. *Ibidem*.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *DERECHO DEL TRABAJO*. Editorial Oxford. México. 2000. Pág. 339.
7. *Ibidem*.
8. *Ibidem*.
9. COUTURE, Eduardo J. *VOCABULARIO JURÍDICO*. Sexta reimpresión. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1997. Pág. 159.
10. OVALLE FAVELA. Op. Cit. Pág. 192.

BIBLIOGRAFIA

1. DE BUEN LOZANO, Néstor. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa, S.A. México. 1988.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA*. 28^{va} edición. Editorial Trilla. México. 1992.

3. OVALLE FAVELA, José. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Editorial Oxford, Cuarta edición. México. 2000.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Dirección Electrónica: jimlop@prodigy.net.mx

Copyright © 2007 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.

LA FILOSOFÍA JURÍDICA Y EL LAUDO LABORAL MEXICANO

Dr. Manuel Jiménez López

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación jusfilosófica procesal pretendemos, tomando como marco aspectos de la filosofía jurídica, analizar la resolución definitiva de las juntas de conciliación y arbitraje mexicanas, que conforme a la normatividad laboral vigente, deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada. Nuestra investigación la hemos dividido, después de la presente introducción donde incluimos el planteamiento del problema y nuestro objetivo, en dos capítulos; el primero lo hemos denominado: La Filosofía Jurídica y La Ciencia Procesal; en donde exponemos el concepto y tendencias de la filosofía del derecho y una concepción ecléctica de la parte general de la ciencia procesal, obtenida de los aportes de la doctrina de la teoría general del proceso; el segundo capítulo lo subtitulamos: El Laudo Laboral Mexicano; que es el tema principal de nuestro trabajo de investigación en el cual analizamos dicha resolución definitiva, desde la perspectiva de la doctrina laboral, y de los sistemas de valoración que señala la doctrina procesal, determinando su esencia jurídica; finalizamos nuestra investigación con tres conclusiones obtenidas del cuerpo del presente que vienen a sintetizarlo.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estudio del derecho en sus componentes universales constituye el objeto de la filosofía jurídica, pero el derecho puede ser estudiado en sus aspectos particulares, en este aspecto, es el objeto de la ciencia jurídica. Tomando en cuenta lo anterior, el presente estudio de investigación se realiza sobre una parte de la ciencia jurídica, particularmente, la ciencia procesal.

Las distintas disciplinas procesales, como partes especiales de la ciencia procesal, encuentran su punto de unión en la parte general de la segunda, es decir en la teoría

general del proceso, cuyo objeto de estudio es el conjunto de conceptos, principios e instituciones, comunes a todas las disciplinas procesales especiales.

El estudio de las figuras procesales de cualquier disciplina especial de la ciencia procesal, como es el derecho procesal del trabajo, debe enfocarse primordialmente a las bases científicas que ofrezca la parte general de esta área del saber jurídico: la teoría general del proceso. El derecho procesal laboral, como parte especial de la ciencia procesal, es el instrumento para realizar el derecho sustantivo laboral, y el aplicador de sus normas, las juntas de conciliación y arbitraje, de las que algún sector de la doctrina laboral, al analizar su naturaleza jurídica, y específicamente su facultad de resolver los conflictos laborales a verdad sabida y buena fe guardada, las considera indebidamente como tribunales de equidad o de conciencia, lo que demostraremos en el cuerpo del presente trabajo.

OBJETIVO

Pretendemos realizar una aportación a la doctrina procesal del trabajo al analizar la naturaleza jurídica del laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje mexicanas, resolución definitiva laboral por medio de la que deciden el conflicto en lo principal, y respecto de la cual la Ley Federal del Trabajo no concede ningún recurso ordinario por virtud del que pueda ser modificada, laudo que, conforme a la normatividad laboral mexicana vigente, debe dictarse a verdad sabida y buena fe guardada.

I. LA FILOSOFÍA JURÍDICA Y LA CIENCIA PROCESAL

I.1. LA FILOSOFÍA JURÍDICA

De la filosofía del derecho se dice que es una: “Expresión discutida, que aparece a finales del s. XVIII, sustituyendo a la de «derecho natural», y que remite a una rama de la filosofía que reflexiona sobre la teoría del derecho, la teoría de la justicia, y la teoría de la ciencia jurídica...Su contenido es, según Elías Díaz, el estudio del derecho como ordenamiento jurídico (una ontología jurídica que estudia qué «es» el derecho: qué es una norma jurídica, origen, validez, coherencia y relaciones entre normas de diverso nivel),

una axiología jurídica, o tratado de los valores jurídicos, cuyo desglose constituye la noción de «justicia» y el estudio de la metodología legal o de la lógica legal.”¹

La filosofía jurídica también puede identificarse como aquella rama de la filosofía general que estudia el fenómeno social denominado: derecho. La filosofía tiene como finalidad el estudio de las causas primeras en su carácter de universalidad; los primeros principios los cuales pueden referirse: al ser, al conocer y al obrar.

El estudio del derecho en sus componentes universales constituye el objeto de la filosofía jurídica. Pero el derecho puede ser estudiado en sus aspectos particulares, en este caso es el objeto de la ciencia jurídica. La diferencia entre ciencia y filosofía del derecho radica en el modo en como una y otra consideran al derecho: la primera en lo particular, la segunda en lo universal.

I.2. LAS PRINCIPALES CORRIENTES JUSFILOSÓFICAS

La mayoría de los filósofos del derecho reconocen tres principales corrientes filosóficas cuyo objeto de estudio son las manifestaciones jurídicas en la sociedad, las cuales son: a) El Jusnaturalismo; b) El Juspositivismo y c) El Jusrealismo o Realismo Sociológico.

El Jusnaturalismo es un conjunto de corrientes filosóficas sobre el derecho, a través de varias concepciones que consideran al derecho como creación de un ente extra y suprapositivo, con distintas fundamentaciones, unas veces en Dios, otras veces es en la naturaleza y otras veces en la razón humana como creación de un ser superior; es el primer intento por definir el derecho y por preguntar acerca de su esencia y razones fundamentales.

El Juspositivismo, la segunda corriente jusfilosófica, para la cual el derecho es un conjunto de normas generales o particulares emanadas de los órganos creados al efecto, fuera de la norma, no debe existir ninguna base que obligue al ser humano en su relación con los demás de su especie, pudiendo existir una norma superior a las cuales quedan sujetadas las demás, que en nuestro País, sería la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos. El Juspositivismo es una corriente jusfilosófica que niega la existencia del derecho natural y que considera al conjunto de normas, principios e

instituciones que regulan la conducta externa del hombre en sociedad creadas o reconocidas por el Estado, como un instrumento para lograr la paz y el bienestar social.

El Jusrealismo o Realismo Sociológico es una corriente filosófica que se ubica en el ámbito del positivismo jurídico porque pretende, al igual que el juspositivismo en sentido estricto, desvincular la ciencia jurídica de especulaciones filosóficas, pero buscando la solución a la problemática social de carácter jurídico, no sólo en la norma sino también en la realidad social, de los sujetos que el derecho contempla, al análisis lógico sistemático del derecho confrontado con la realidad social para garantizar a los obligados por la norma jurídica: la paz, el orden social y la convivencia armónica. Para Radbruch, la justicia es un valor absoluto, como la verdad o la belleza, un valor que descansa en sí mismo y no derivado de otro superior; ubica a la justicia como uno de los tres fines del derecho, siendo los otros, el bien común y la seguridad jurídica.² Radbruch entiende a la justicia como una cualidad personal, es decir, como virtud, identificándola como justicia subjetiva y también como propiedad de una relación entre personas a la que denomina la justicia objetiva considerando a esta última como la forma primaria de la justicia, en tanto que la subjetiva sería la forma secundaria.³

Tomando en cuenta las anteriores ideas, debemos aclarar que nuestra investigación se destina a una parte específica del derecho, es decir, tomando como base la ciencia jurídica y no de manera general, sino particularmente la ciencia procesal, nos enfocamos exclusivamente en una disciplina adjetiva del saber jurídico: el derecho procesal laboral, y analizaremos la facultad que el órgano jurisdiccional laboral tiene de resolver los diversos conflictos del trabajo que conoce, a verdad sabida y buena fe guardada.

I.3. LA CIENCIA PROCESAL

La ciencia procesal es la disciplina del saber jurídico que estudia el conjunto de conceptos, principios e instituciones comunes a las disciplinas procesales especiales, y las normas que regulan el proceso jurisdiccional, así como la integración y competencia de los órganos jurisdiccionales. La doctrina procesalista es uniforme en dividir a la ciencia del derecho procesal en dos partes, una parte general y una parte especial, constituyendo su parte general, precisamente, la teoría general del proceso que estudia el conjunto de

conceptos, principios e instituciones comunes a todas las disciplinas procesales especiales; en tanto que su parte especial está constituida por las diversas disciplinas procesales que se ocupan de manera específica del estudio de las normas, principios e instituciones que regulan cada proceso jurisdiccional, en particular.⁴

En el estudio de la materia procesal, doctrinalmente existen dos posiciones diametralmente opuestas: 1) las que pugnan por una unidad procesal en lo general y 2) las que, tomando en cuenta la naturaleza especial de las normas sustantivas, se pronuncian por una separación de las disciplinas procesales; consideramos, con el Doctor Cipriano Gómez Lara, que el proceso jurisdiccional, como figura jurídica, es uno solo, que consiste en el conjunto de actos del Estado, de las partes y de terceros tendientes a resolver el litigio; la diversidad entre las distintas disciplinas se da en la clase de conflictos, que para resolverlos requieren del proceso. Los que pregonan la separación de las diversas disciplinas procesales atendiendo a los distintos conflictos que por medio de ellas se dirimen, se sustentan en el hecho de que, siendo diferentes los principios particulares de cada disciplina procesal, necesariamente encontramos diferencia entre los distintos derechos adjetivos, poniéndose como ejemplo, que en las materias de derecho civil y mercantil su principio fundamental es el dispositivo, a través del cual, las partes pueden disponer, no sólo de los derechos sustantivos que en el proceso se debaten, sino también del proceso mismo, situación que no es permitida en el derecho procesal penal ni en el derecho procesal laboral.

La parte de la doctrina procesal que está por la unidad esencial de lo jurídico-instrumental, estima que todo el derecho procesal, incluyendo el derecho procesal del trabajo, parte de un tronco común, que es la teoría general del proceso; esta tesis, a la que nos adherimos, es la que tiene mayor cantidad de seguidores, ya que al analizar dichas disciplinas encontramos en todas ellas conceptos comunes como son los de: acción, proceso jurisdiccional, jurisdicción y prueba, entre otros. La característica de instrumental, aplicada al derecho procesal, como objeto de la ciencia jurídica, deriva de que todo derecho procesal sirve como instrumento para realizar el derecho sustantivo que se considere; relativo a nuestra disciplina, el derecho laboral sustantivo, cuando es desconocido, violado o incumplido, cuenta con el Derecho Procesal Laboral, como un instrumento para reparar el desconocimiento, la violación o el incumplimiento realizados.

II. EL LAUDO LABORAL MEXICANO

II.1. LOS SISTEMAS DE VALORIZACIÓN DE LAS PRUEBAS

La teoría general del proceso contempla en la actualidad tres sistemas de valoración de los medios de prueba en el proceso, haciendo la aclaración que no siempre se distinguen con claridad en los distintos ordenamientos adjetivos, ya que se pueden encontrar en un mismo código partes de unos y otros. En primer lugar, hemos de referirnos a la prueba legal o tasada, de acuerdo con la cual el juzgador no tiene libertad para apreciar los elementos de pruebas en el proceso correspondiente y debe sujetarse al valor que les otorgan las leyes adjetivas. En este sistema, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juzgador, pues el valor de cada uno de los medios probatorios se encuentra en la legislación adjetiva, y el jurisdicente ha de aplicarla rigurosamente, a riesgo de fracturar el principio de legalidad.

En segundo término, nos referiremos al sistema de la libre convicción o apreciación en conciencia. Dicho sistema autoriza al juzgador a resolver de acuerdo a una valoración personal de conciencia, pues el legislador no ha determinado el valor de cada medio probatorio; es ejercido principalmente por los jurados populares, los cuales deciden en conciencia exclusivamente sobre los hechos del proceso, sin obligación de razonar sus fallos, correspondiendo a jueces profesionales la aplicación de las normas correspondientes.

Para el laboralista Francisco Ross Gamez, el juzgador de conciencia es aquel que aplica su criterio con un sentido personal de moralidad y sin basarse en el derecho vigente, atendiendo solamente a reglas éticas; expresa su inconformidad, en el sentido de que a las juntas de conciliación y arbitraje mexicanas se les haya considerado en algún tiempo como tribunales de conciencia en los siguientes términos: "... no puede concebirse, no únicamente en el Derecho Laboral, sino en todo nuestro Sistema de Derecho Mexicano, porque la verdad es que, para poder considerar a un tribunal de conciencia, tenemos que partir necesariamente de la base de que el tribunal, aplica su criterio con un sentido personal de moralidad y sin que resuelvan el conflicto jurídico, mediante la aplicación de una norma jurídica existente, o integrada mediante las fuentes supletorias que sean aplicables. ... si el tribunal resuelve el conflicto sin vincularse al

Derecho, o a la aplicación de la norma, sino más bien, atendiendo a reglas éticas y de conciencia, a dicho tribunal se le denomina tribunal de conciencia.”⁵ Por otra parte, cultivadores de la filosofía jurídica contemporánea no son proclives a considerar, en su concepto tradicional, la decisión de los conflictos a conciencia del juzgador, en tal sentido, Ernesto Grün expresa: “...El derecho ha dejado de ser un sistema relativamente estable y simple de normas, conceptos y actos, para tornarse, como ha sucedido en múltiples otras áreas de la actividad humana, en una verdadera «aldea global» al decir de Marshall Mc Luhan, en un sistema extraordinariamente complejo, con efectos sobre la sociedad de increíble alcance. No es ya posible enfocarlo en una forma casi intuitiva y artesanal, como se hacía no hace mucho. No se puede ya crear ni aplicar el derecho «a buena fe guardada y verdad sabida»...”⁶

Por último, un sistema intermedio entre los dos anteriores es el que la teoría general del proceso ha denominado como de sana crítica y que Niceto Alcalá Zamora y Castillo, la caracteriza como “...la apreciación razonada de las pruebas, sin sujetarse a disposiciones precisas como las de la prueba legal o tasada, sino dejando al juzgador en amplia libertad para valorizar los elementos de convicción, expresando cuidadosamente los motivos que lo llevaron a determinado resultado...”⁷ Basado más en la realidad del litigio, Néstor de Buen dice que: “...el sistema mixto es aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio.”⁸

Y es precisamente en materia laboral en donde las juntas en mi criterio aplican este último sistema de valoración, ya que no pueden dejar de sujetarse a la norma ni de razonar sus fallos, debiendo analizar todas las pruebas hechas de su conocimiento, inclusive sus resoluciones admiten el juicio de garantías por conducto del cual pueden ser modificadas, en tal sentido las siguientes Tesis de Jurisprudencia.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS. Interpretación de la Ley por las. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para

dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª parte, 4ª Sala, Tesis 132, pp. 137 y 138.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DE LA LEY POR LAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son soberanas para la interpretación de la Ley, ni para la aplicación del derecho; si lo fueran, habiéndoseles ya reconocido soberanía para fijar los hechos contra sus actos sería ociosa, llegando a la creación de un Tribunal substraído a toda jurisdicción que hiciera ajustar los actos del mismo a los mandatos de la Constitución; por tanto, si se afirma que una Junta ha interpretado indebidamente la carta fundamental, no se desconoce la soberanía de esa Junta, porque no se trata de apreciación de pruebas, ni de la deducción de hechos, sino de un caso de interpretación de la ley, que no constituye acto propio de la soberanía de las Juntas. Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5ª. Parte, 4ª Sala, Tesis 134, pp. 138 y 139.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA. Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley. Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo II, Noviembre de 1995. Tesis: I.1o.T. J/11 Página: 392. Tesis de Jurisprudencia.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS POR LAS. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente para dar por probado un hecho, violan los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal. Instancia: Segunda Sala, Fuente: Apéndice

de 1995, Quinta Época, Tomo: Tomo V, Parte SCJN, Tesis: 275, Página: 180, Tesis de Jurisprudencia.

II.2. EL LAUDO LABORAL MEXICANO

La teoría general del proceso divide a los actos del juzgador en cuatro: a) de resolución, b) de comunicación procesal, c) de audiencia y d) de ejecución. Los actos de resolución jurisdiccional son “...los actos procesales por medio de los cuales el órgano jurisdiccional decide sobre las peticiones y los demás actos de las partes y los otros participantes.”⁹

La ley federal del trabajo mexicana clasifica a las resoluciones laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 837 de la siguiente manera:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera del juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

El laudo es la resolución definitiva que emiten las juntas de conciliación y arbitraje, el órgano jurisdiccional laboral, al resolver en lo principal, el conflicto sometido a su conocimiento y respecto del cual, la Ley Federal del Trabajo, no concede ningún recurso ordinario por virtud del cual pueda ser modificado. El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De la disposición transcrita se advierte que el principio general para la valoración de pruebas en el juicio laboral consiste en que las Juntas gozan de facultades para dictar sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia, pero siempre expresando las razones, motivos y fundamentaciones lógicas que tomaron en cuenta para decidir el fondo del conflicto, a fin de evitar que se llegue a conclusiones que alteran los hechos, o el razonamiento en que se apoye, sea contrario a las reglas de la recta razón.

El desarrollo histórico de la figura, a verdad sabida, en materia laboral lo realiza el doctor Néstor de Buen, en los siguientes términos: “Una primera referencia laboral mexicana a la fórmula de la verdad sabida aparece en los reglamentos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal y Federal de Conciliación y Arbitraje promulgados por el Presidente Plutarco Elías Calles el 8 de marzo de 1926, y el 17 de septiembre de 1927 cuyos artículos 87 y 81, respectivamente, indican que “Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo creyesen debido en conciencia” que se repite, al pie de la letra, en el art. 550 de la LFT de 1931 y el art. 775 de la LFT de 1970.”¹⁰ Posteriormente, el autor laboral citado aclara que: “Es en la reforma procesal de 1980 que se introduce el complemento de la buena fe guardada...esa facultad se fue limitando al paso del tiempo para evitar las arbitrariedades en que las juntas incurrieran al alterar los hechos o caer en defectos de lógica en el raciocinio...”¹¹

Estamos de acuerdo con el criterio del doctor De Buen, cuando expresa que si bien: “...se alude a la conciencia de las juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma Ley se establecen criterios de interpretación... o bien se consagra por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de desconfianza hacia la “conciencia” de las juntas, limita su libertad de apreciación, condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria.” En la Ley Federal del Trabajo encontramos disposiciones, relativas a los medios probatorios, que necesariamente las juntas deben otorgar el valor que el legislador les concedió, en tal sentido los artículos 792, 794, 795, 802, 808, 812, y 820, que respectivamente se refieren a la confesión expresa y espontánea en las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante en la demanda; los documentos públicos expedidos por las autoridades; el autor de un documento privado; la validez de los documentos procedentes del extranjero; la valoración precisa de la prueba testimonial única, medios probatorios en los que la apreciación por las juntas no puede ser libre. Efectivamente la facultad de resolución de las juntas a verdad sabida y buena fe guardada, ha sido reiteradamente limitada por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por sus Tribunales Colegiados de Circuito, en el aspecto probatorio, encontrando su base jurídica en la parte final del artículo 841, de la Ley

Federal del Trabajo que obliga a las juntas a exponer las razones, motivos y fundamentaciones lógicas, que tomaron en cuenta para decidir a verdad sabida.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objeto de la ciencia jurídica es el estudio del derecho en sus aspectos particulares, pues el objeto de la filosofía jurídica es el estudio del derecho en sus componentes universales.

SEGUNDA: El estudio de las figuras procesales de cualquier disciplina especial de la ciencia procesal, como es el Derecho Procesal del Trabajo, debe enfocarse primordialmente a las bases científicas que ofrezca la parte general de esa área del saber jurídico.

TERCERA: Las limitaciones a la facultad de resolución de las juntas de conciliación y arbitraje, a verdad sabida y buena fe guardada, por el legislador nacional y los tribunales de amparo, en el sentido de obligarlas a exponer las razones, motivos y fundamentaciones lógicas, que tomaron en cuenta para decidir el fondo del conflicto, es lo que ha determinado la naturaleza de las juntas laborales mexicanas, como verdaderos tribunales de derecho.

REFERENCIAS

1. Diccionario de filosofía en CD-ROM. Copyright © 1996. Empresa Editorial Herder S.A., Barcelona. ISBN 84-254-1991-3. Autores: Jordi Cortés Morató y Antoni Martínez Riu.
2. Cfr. RADBRUCH, Gustavo. *INTRODUCCIÓN A LA FILOSOFÍA DEL DERECHO*. Traducción de Wenceslao Roces. México-Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica. 1993. Página 31.
3. *Ibidem*.
4. Cfr. OVALLE FAVELA, José. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Ed. Oxford. Quinta Edición. México. 2001. Pág. 49.
5. ROSS GAMEZ, Francisco. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Cárdenas Editores. México. 1991. Página 134.
6. Grün, Ernesto. *UNA VISIÓN SISTÉMICA Y CIBERNÉTICA DEL DERECHO*. 2ª ed. (1ª ed. electrónica). Buenos Aires. 1998. La presente edición electrónica: Roberto-Marino Jiménez Cano. Madrid. 1999. Página 22.
7. Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO*. Editorial de textos universitarios, UNAM. México. 1980. Páginas 309-310.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO*. Editorial Porrúa, S.A. México. 1988. Página 397.

9. OVALLE FAVELA, José. Op. Cit. Página 288.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Página 151.
11. Ibidem.

BIBLIOGRAFÍA

1. DE LA CUEVA, Mario. *EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO*. 6^a Edición actualizada, Tomo II. Editorial Porrúa. México. 1991.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA*. 28^{va} edición. Editorial Trilla. México. 1992.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar. *EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO*. Editorial Trilla. México. 1997.
4. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Segunda edición actualizada. Ediciones Desalma. Buenos Aires. 1987.
5. VERDROSS, Alfred. *LA FILOSOFÍA DEL DERECHO DEL MUNDO OCCIDENTAL: Visión Panorámica de sus Fundamentos y Principales Problemas*. Traducción de Mario de la Cueva. UNAM. México. 1983.

AUTOR

Dr. Manuel Jiménez López – Doctor en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Juárez del Estado de Durango. Dirección electrónica: jimlop@prodigy.net.mx.

Copyright © 2007 Non-Profit Evaluation & Resource Center, Inc.