

587
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONFLICTO SOCIAL, SUS MANIFESTACIONES
EN EL ORDEN LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

BRIGIDO RODOLFO NAVARRETE FIMBRES
Director de Tesis: Lic. Carlos Francisco Quintana Roldán



**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**

México, D. F.

1987



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**"EL CONFLICTO SOCIAL, SUS MANIFESTACIONES EN EL
ORDEN LABORAL"**

CAPITULO I

EL CONFLICTO SOCIAL

- a. - *Diversas teorías sociológicas sobre el conflicto*
- b. - *Funciones sociales del conflicto*
- c. - *Consecuencias sociales del conflicto*

CAPITULO II

LOS CONFLICTOS DE ORDEN LABORAL

- a. - *Concepto*
- b. - *Causas*
- c. - *Clasificación y características*

CAPITULO III

SOLUCIONES A LOS CONFLICTOS DE ORDEN LABORAL

- a. - *Conciliación*
- b. - *Arbitraje*
- c. - *Regulación*

CAPITULO IV

TRASCENDENCIA SOCIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

- a. - *Repercusiones en la estructura política*
- b. - *Repercusiones en la estructura económica*
- c. - *El conflicto laboral y la justicia social*

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

EL CONFLICTO SOCIAL

a). - Diversas teorías sobre el conflicto. -

"El conflicto puede definirse como una pugna de intereses, de ideologías, de creencias, de propósitos que se plantean entre humanos dentro de la vida social". (1)

"Existe conflicto cuando los individuos o grupos en competencia, para conseguir determinado objetivo, o en oposición desde algún punto de vista, tratan conscientemente de aniquilar, derrotar o subordinar a la otra parte, o defenderse ante los intentos de ésta". (2)

"El conflicto es un medio para descargar la tensión antes de que alcance un nivel peligroso para la estabilidad del sistema". (3)

-
- (1) MENDIETA Y NÚÑEZ, Lucio. *Int. a la sociología del conflicto y la cooperación*. Ed. UNAM 1965, pág. 14
 - (2) RECASENS SICHES, Luis, *Sociología*, Ed. Porrúa, México 1977 pág. 77.
 - (3) PITCH, Tamar, *Teoría de la Desviación Social*, Ed. Nueva Imagen, México 1980, pág. 26.

El individuo como tal, es un acarreador de conflictos, todas sus relaciones humanas son movidas por sentimientos de injusticia, de falta de comprensión de aquellos que lo rodean, ya sea en forma de ostentados del poder, o bien subyugados. En el primer caso nos encontramos ante quién ostenta el poder y quién no comprende el porqué de la insatisfacción de aquellos que dependen de él, si éste les brinda lo mejor que él puede dar o por lo menos que él cree poder darles. Este tipo de individuos no verán más allá, puesto que sus necesidades se encuentran aparentemente satisfechas, y digo aparentemente satisfechas puesto que las carencias que otros sufren no las experimentarán ya que no las han vivido.

En el segundo caso, aquellos que carecen de ciertas expectativas que ellos consideran necesarias, recurrirán a ciertos mecanismos probablemente ilegales para obtener lo que por derecho les pertenece, aunque tal derecho no esté reconocido jurídicamente.

Dichos grupos de individuos se revelan en lo que Lewis Coser denomina la violencia como éxito; nos dice este autor que ciertos grupos están situados de tal manera en la estructura social, que no pueden tener acceso legítimo a la escala del progreso. (4)

Clowarde nos dice: sobre todo en las zonas urbanas desorganizadas los adolescentes orientan el logro de una posición superior en base a la violencia como un camino hacia las posiciones o status, no sólo porque proporcionan una forma de expresar enojos y frustraciones, sino porque por vicisitudes de su nacimiento no están excluidos de los medios de violencia.

(4) COSER, Lewis, citado por ROBERT K. MERTON en: *Teoría y estructura sociales*, C.F.E., México 1972, pág. 187.

Cabe caracterizar el conflicto como aquel proceso de interacción en el cual los hombres o los grupos contienden el uno con el otro, es una lucha en la cual cada una de las partes miran a la otra como adversario. En el conflicto, la acción tiene el propósito deliberado de atacar, de derrotar a la otra parte, hay conflictos entre individuos y grupos y hay conflictos entre grupos.

En base a lo anterior el conflicto es como lo establece el maestro Eulalio Guerra: crisis, apuro, angustia, aprieto y trance. (5)

Lo que para algunos grupos sea un conflicto latente, para otros puede ser simplemente una situación carente de conflicto.

Esta situación se presenta desde una pugna entre dos individuos, patrón y obrero, hasta el nivel de países considerados potencias, con los del grupo de países en vías de desarrollo.

Siguiendo a Kriesberg en torno a los conflictos internacionales, los partidarios de países relativamente satisfechos con el "Statu-quo" tienen probabilidades de considerar reprobable la guerra internacional, no aceptarían la legitimidad de una guerra justa, o una guerra de liberación nacional. (6)

Donde quiera que el problema fundamental de la sociedad consista en el arreglo de las relaciones humanas, en uno u otro sentido tendremos sociedades conflictivas. (7)

(5) GUERRA, Eulalio, *Estudios sociológicos, Inst. de Investigaciones Sociales, U. N. A. M., 1967, pág. 49.*

(6) KRIESBERG, Louis, *Sociología de los conflictos sociales, Ed. Trillas, México 1980, pág. 14.*

(7) MENDOZA DIEZ, Alvaro, *Estudios sociológicos, Inst. de Investigaciones Sociales, U. N. A. M. 1967, pág. 115.*

El hombre ya no se preocupa por luchar contra aquellos fenómenos naturales que le causen problemas, sino que enfoca su enojo, sus inquietudes, su conflicto, en contra de sus semejantes.

Es importante mencionar, que en las sociedades consideradas como de alto grado de civilización, a los particulares les está prohibido el uso de la fuerza o la violencia para dirimir sus conflictos personales, ya que de conducirse en esta forma incurrirían en delitos sancionados por la ley.

En estos casos el estado a través de sus órganos jurídicos, será el encargado de la administración de la justicia.

Como dice Recasens, "el uso de la violencia está monopolizado por el estado al servicio del derecho, pero prohibido por normas jurídico-penales a los particulares. Los conflictos que surgen entre individuos o entre grupos con personalidad jurídica en materia de derechos y deberes jurídicos deben ser sustanciados ante los Tribunales de Justicia. Aunque no siempre el resultado del litigio deja satisfechos a los contendientes. (8)

*Al no estar satisfecho uno de los participantes en el conflicto de intereses, surge un nuevo conflicto, aquel que resulta entre el vencido y el órgano jurisdiccional que dictó sentencia en su contra. No siempre una resolución es justa en *Strictu-Sensu*, es imposible suponer, o más bien afirmar que el juez, aunque utilice todos los elementos necesarios para emitir un juicio de valor, no pueda incurrir en error, y que en un momento determinado su dictamen final sea injusto para la parte afectada, y con esto abarcamos cualquier instancia en la que se resuelva el conflicto en cuestión.*

Ahora bien, aunque la resolución en última instancia sea absolutamente justa, en base a la equidad no dejará de existir inconformidad en aquel individuo o grupo de individuos, que se vean afectados con la resolución tomada.

Esto sucede a pesar de que como dice Simmel: el litigio constituye un tipo de lucha pura, sin mezcla de otros elementos, porque las pretensiones de ambas partes son defendidas con estricta objetividad y empleando todos los medios permitidos, y en esa lucha no inter venga nada que no pertenezca a ella y no sirva a su fin. (9)

Es importante hacer notar que las normas jurídicas han sido dictadas en un sentido general y que sería imposible legislar cada asunto en particular, en eso estamos de acuerdo, sin embargo en el momento en que una norma determinada tiene que ser interpretada, surge un nuevo conflicto, cada una de las partes inmiscuadas en el litigio de la interpretación que a sus intereses convengan, a la norma jurídica en cuestión.

Si tomamos en cuenta la decisión final que jurídicamente se dé por parte de la autoridad institucionalmente reconocida, nos vemos en la necesidad de aceptarla y reconocerla como legítimamente válida. Sin embargo, desde el punto de vista sociológico, tendremos que aceptar que cada una de las partes tenía su parte de razón y que por situaciones de hecho, que en su momento tomó el derecho, a una de ellas no le fué otorgada y reconocida su legítima verdad.

El conflicto social es un estado permanente, porque como dice Solís Quiroga, "después de una época de intensidad, se llega a una ficticia calma, en una dinámica social encubierta, no aparente, pero

(9) SIMMEL, citado por Recasens, Op. Cit., pág. 81

sin que los contrarios abandonen sus posiciones mentales o materiales y alimentando esperanzas generalmente sentidas, aunque sin posibilidades inmediatas y reales de acción". (10)

Un aspecto fundamental de los conflictos sociales en la conciencia que tienen las partes que existe incompatibilidad. (11)

El conflicto es siempre consciente. De hecho provoca las emociones más profundas y las pasiones más intensas exigiendo la mayor concentración de la atención y los esfuerzos. Tanto la competencia como el conflicto son formas de lucha, sin embargo, la competencia es continua e impersonal, mientras que el conflicto está sujeto a un término y es personal.

En este aspecto es importante recalcar que la competencia, si bien es continua, no siempre es impersonal ya que existen situaciones en las que de antemano y a sabiendas de que una situación determinada se llevará a cabo en forma de competencia, los individuos en particular o formando grupos, están conscientes de que deben de vencer, derrotar o aniquilar si es necesario a su adversario, como ejemplo tenemos aquellas competencias olímpicas de carácter mundial, en la que un boxeador de nacionalidad norteamericana se enfrenta a un adversario de la Unión Soviética. En estos y muchos otros casos, la simple competencia a la luz de los espectadores, se convierte en una situación de conflicto "real", demostrar, quién es el mejor y por qué lo es.

El conflicto es una especie de competencia sólo que las partes en él, saben que sus metas son distintas.

(10) SOLIS QUIROGA, Héctor, *Estudios Sociológicos, Inst. de Investigaciones Sociales, U. N. A. M. 1967, pág. 154*

(11) KRIESBERG, Louis, *Op. cit., pág. 16.*

Como hemos podido darnos cuenta, el conflicto social existe, es tá latente siempre y en todas partes, es algo inherente al individuo o grupo de individuos que, como dice el maestro Azuara, estas a través de su conducta, tratan en forma consciente de aniquilar, derrotar o bien, subordinar a la otra parte, o de defenderse frente a los intentos de ese carácter que proviene de esta última. (12)

b). - Funciones sociales del conflicto.

El conflicto social sirve para fijar y mantener la identidad del grupo, delimitando las fronteras entre los distintos grupos. El conflicto social, al robustecer la conciencia de grupo, permite distinguirlo de otros grupos dentro de un sistema social determinado.

Simmel trata dos fenómenos relacionados entre sí, aunque distintos. Primero afirma que el conflicto fija las fronteras entre los grupos internos de un sistema social robusteciendo la conciencia de grupo y el sentido de la distinción con lo que se establece la identidad de los grupos dentro del sistema. En segundo lugar dice que la "repulsión" recíproca, mantiene el sistema social total, (función de promover el equili-brio entre los grupos). En los conflictos entre las castas de la India, pueden establecer la separación y distinción de las diversas castas, pero también pueden garantizar la estabilidad al provocar el equilibrio entre las reclamaciones diversas de las clases rivales. (13)

(12) AZUARA PEREZ, Leandro, Sociología, Op. cit., pág. 55

(13) SIMMEL, citado por COSER Lewis, Las funciones del conflicto social, Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1961, pág. 35.

En un grupo identificado, el conflicto hace que los miembros de dicho grupo están de acuerdo en mantenerse unidos defendiendo sus -- ideales, no importa contra quien sea la lucha que tengan que emprender.

Sorel opina que la clase obrera ha de estar en lucha constante con la clase media, pues sólo así puede proteger sus características dis tintivas. (14)

En cambio Marx nos dice que las clases sociales sólo se consti- tuyen mediante el conflicto, los individuos deben tener comu nes objetivas en la sociedad, sólo adquieren conocimiento de la comuni- dad de sus intereses en el conflicto, con el conflicto y por el conflicto. "Los individuos aislados forman una clase, sólo en la medida en que han de emprender una batalla común contra otra clase. En otra forma, es- tán en términos hostiles entre sí, como competidores". (15)

Un ejemplo claro de solidaridad lo representan los grupos de - minusválidos, que al sentirse rechazados y marginados por no tener - acceso a las fuentes de trabajo, con la facilidad con la que ingresan los individuos que no presentan dichas carencias, se unen y forman un frente común de lucha para exigir igualdad de oportunidades, es to ocurre según Simmel, porque los miembros del mismo estado o cas ta, se unen en una solidaridad, que resulta de su enemistad común o su repudio de los miembros de otros estratos o castas. (16)

Coser afirma que la situación es fundamentalmente diferente en un sistema de clases que procure o permita un grado considera- ble de movilidad social.

(14) SOREL, George, citado por COSER, Op. cit. pág. 36

(15) MARX, Karly Engels Friederich, citado por Coser, Op. cit. pág. 37

(16) SIMMEL, George, citado por Coser, Op. cit. pág. 38

Los miembros de los estratos inferiores imitan con frecuencia a los superiores y desean pertenecer a estratos más elevados. (17)

Una función muy importante del conflicto, es la de aumentar la cohesión interna del grupo social cuando existe peligro por la presencia de un grupo extraño.

*Hemos visto que aún cuando los individuos son de una misma - nacionalidad, raza, credo, etc., por diferencias producidas por el status en el que se desarrollaron, se tiende a formar grupos, clases, -- agrupaciones, etc., en las que sus integrantes luchan arduamente por la solidificación y la permanencia del grupo, sin importarles realmente lo que otros grupos hagan, a menos claro, de que algún grupo extra
ño tienda a molestarlos.*

Sin embargo, cuando se trata de la presencia de un grupo invasor de distinta nacionalidad, raza, etc., se presenta la oportunidad, dice Simmel, para que la cohesión entre los miembros los someta a impulsos tan uniformes que forzosamente tienen que ajustarse entre sí o repelerse de plano. He ahí la razón de que la guerra con el exterior constituya en ocasiones la última oportunidad para que un estado supere antagonismos internos que lo corroen, o bien, para sucumbir definitivamente ante ellos. (18)

Podríamos decir que en este tipo de enfrentamiento, se pone en juego el nacionalismo y patriotismo de los participantes.

Los sistemas sociales que carecen de solidaridad social probablemente se desintegrarán cuando surja un conflicto con un grupo exterior. (19)

(17) COSER Lewis, Op. cit. pág. 39

(18) SIMMEL, citado por COSER, Op. cit., pág. 97

(19) AZUARA PEREZ, Leandro, Op. cit., pág. 214

Coser establece que los conflictos entre grupos y naciones han conducido a menudo a la anomía, más que al robustecimiento de la - - cohesión interna (20)

Es definitivo para la conservación del grupo (llamémoslo así, en relación con una guerra con el extranjero), que se esté bien consciente de que la amenaza por parte del enemigo afecta a todo el grupo en su conjunto, de no ser así se puede tener la plena seguridad de que dicho grupo quedará desintegrado.

Para que esto sea y se lleve a cabo, es necesario, como lo establece Kriesberg, que se cubran tres aspectos importantes de la conciencia. En primer lugar, los grupos o las partes del conflicto deben estar conscientes de sí mismas como entidades colectivas, separadas una de la otra. En segundo lugar, uno o más grupos deben sentirse satisfechos con su posición en relación a otro grupo. Finalmente deben creer que pueden reducir su falta de satisfacción con el otro grupo, actuando o siendo diferentes, o sea, que deben tener metas que implican que el otro grupo ceda, lo que de otro modo no estaría dispuesto a ceder. (21)

En efecto, antes de que existieran las guerras como las conocemos actualmente, no existían leyes de guerra, ni acuerdos internacionales al respecto. ¿Qué paso?, que el conflicto "establece reglamentaciones y normas que gobiernan su conducción". (22)

Simmel asegura que el conflicto liga a los contendientes, dice que el hecho mismo de chocar con un contendiente establece relaciones antes inexistentes. (23)

(20) COSER Lewis, *Op. cit.*, pág. 103

(21) KRIESBERG, Louis, *Op. cit.*, pág. 83

(22) *Ibidem*, pág. 239

(23) COSER, Lewis, *Op. cit.*, pág. 138

El conflicto es creador y reformador de nuevas normas de derecho interno o internacional, crea leyes que no existían antes del desencadenamiento y reforma algunas de las ya existentes.

El conflicto social puede definirse como una lucha en torno a valores o pretensiones a estatus, poder y recursos escasos, en la cual los objetivos de los participantes no son solo obtener los valores deseados, sino también neutralizar, dañar o eliminar a sus rivales; puede desarrollarse entre individuos, entre colectividades o entre individuos y colectividades.

Los conflictos, tanto entre grupos como dentro de los grupos, son características permanentes de la vida social, un elemento importante en la interacción social. Lejos de constituir siempre un factor "negativo" que "separa", pueden contribuir de muchas maneras a mantener los grupos y colectividades y a consolidar las relaciones interpersonales.

La sociología del siglo XIX dedicó mucha atención al conflicto. En todo pensamiento social procedente de Hegel, y particularmente en el de Marx, el conflicto es la variable explicatoria clave. Lo mismo ocurre con los pensadores directa o indirectamente inspirados por el darwinismo social, tales como Herbert Spencer, Gustav Ratzenhofer, Ludwing Gumplowicz y William Graham Sumner. La lucha por el poder y la influencia es uno de los temas de las teorías de Pareto, así como de las de Mosca, Michels y Sorel. Análogamente, en la tradición clásica de la sociología germana, desde Tonnies a Simmel y Weber, el conflicto fue considerado como uno de los fenómenos sociales fundamentales. Weber, p. ej., afirmó que "el conflicto no puede ser excluido de la vida social... La 'paz' solo es un cambio en la forma del conflicto, en los antagonistas, en los objetos del conflicto, en último término, en las oportunidades de selección. Simmel, a quien se debe un análisis clásico de varias formas de conflicto, insistió en que "es una forma de sociación" y que "cierto grado de discordia, divergencia interior y

controversia exterior está ligado orgánicamente a los mismos elementos que, en última instancia mantienen unido al grupo. Por su parte, los fundadores de la sociología estadounidense vieron en el conflicto un elemento inherente e inerradicable de las estructuras sociales. La mayoría de ellos coincidieron con Robert Park en que "solo cuando hay conflicto hay comportamiento consciente y consciente de sí mismo; sólo entonces se dan las condiciones de conducta racional.

c). - Consecuencias sociales del conflicto. -

1. - Organización y Desorganización Social.

El hombre en virtud de su propia naturaleza, ha sido y será siempre sociable, la misma sociabilidad lo ha conducido a lo largo de la historia, a formar grupos de individuos con sus semejantes, para así poder ayudarse en las arduas tareas y consecución de diversos fines, mediante el proceso de la cooperación. Por esta razón si se viera aislado, carecería de dichas expectativas y se vería condenado a desaparecer.

Vistas las cosas desde ese punto de vista, diremos que será dentro de una organización social, donde los individuos integrados en grupos van a poder desarrollarse plenamente. El rol y las funciones que desempeñen, harán eco en la estructura social, debido a la constante interacción que desarrollarán con los demás individuos o grupos de ellos con los que hallen afinidad.

"La organización social es un sistema de relaciones sociales estables de carácter recíproco, como un conjunto de interacciones entre personas o entre grupos, en la cual surge una manifiesta unidad

y aparecen algunos resultados y productos que son consecuencia de la actividad común que realizan los individuos. (24)

Una sociedad bien estructurada y funcional permitirá el sosten de sus instituciones y el reporte al orden jurídico.

La coordinación de los individuos y grupos de ellos, que forman la estructura social permitirán un desarrollo ascendente y positivo de la misma.

Esto no significa que exista una sociedad perfecta, sería completamente incongruente afirmarlo, ya que el hombre como lo conocemos es imperfecto y siendo él así y tomando en cuenta que no pueden existir agrupaciones sociales sin individuos, entonces no podrá jamás existir una sociedad con las anteriores características.

Sin embargo, podemos decir que en las organizaciones sociales, donde se dá un orden armónico, una correcta adecuación de las personas a las normas impuestas y un clima de cierto respeto y cordialidad, entonces esa será una sociedad de éxito.

Cuando en una organización como las que se han mencionado, - dejan de existir las relaciones estables entre sus miembros, una falta de adecuación a las normas establecidas, tendencia de los miembros a actuar en forma dispersa, falta de solidaridad entre ellos, etc., se correrá el riesgo de que dicha organización sufra una ruptura y como consecuencia se produzca una desestabilidad, que conduzca necesariamente a una desorganización social.

"La desorganización social se refiere al fracaso de los organis-

mos institucionales, a la desintegración de los vínculos y los controles que hacen que el equipo social realice sus funciones" (25)

En nuestro concepto la desorganización social va más allá del fracaso de los organismos institucionales, es el fracaso mismo del hombre como miembro de una sociedad formada por diversos grupos sociales, el darse cuenta que los planteamientos formulados por ellos resultaron disfuncionales para la estructura en su conjunto.

Dichos hombres, los que tuvieron acceso a los programas de organización de la sociedad, provocarán con su fracaso que los individuos ajenos al problema, y como dice Chinoy, "más expuestos a las presiones generales por estas formas de desorganización, sean más susceptibles de ignorar o violar las normas sociales". (26)

Cuando dichas formas de desorganización son parciales, darán por resultado el cumplimiento incompleto de las funciones en la estructura.

Pero cuando la desorganización es total, significa que las funciones en su totalidad no van acorde al tipo de estructura, volviéndose disfuncionales para el sistema y provocando su rompimiento.

La organización y la desorganización social son dos procesos -- que siempre han ido de la mano en el transcurrir de la historia del hombre.

Miles de organizaciones que se consideraban inquebrantables --

(25) AMITAI Y EVA ETZIONI, *los cambios Sociales*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México 1976, pág. 369

(26) CHINOY, Ely, *La sociedad*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1980, pág. 372

fueron cayendo, producto de las inconformidades de los individuos mismos en torno a ellas.

La revolución francesa, la independencia de México, la revolución mexicana, etc., fueron procesos que terminaron con ciertas estructuras establecidas, creando otras nuevas más igualitarias y por lo tanto más funcionales.

Resultaría interesante cuestionarnos lo siguiente: ¿Por qué no ha desaparecido la sociedad, si a través de miles de años ha existido la desorganización social junto con la organización? podríamos contestar lo siguiente: El hombre siempre ha sufrido de inquietudes, y en virtud de ello ha sabido levantarse siempre que se ha caído.

La confianza que le brinda el hecho de ser el animal pensante sobre la faz de la tierra, lo ha motivado para acabar con todo aquello que considera injusto o que le provoca un mal, para después reorganizarse y así sucesivamente continuar sin permitir jamás que las formas de desorganización lo superen.

"Summer ha descrito el lento inconsciente proceso de 'ensayo y error' por el cual nacen tradiciones populares, costumbres e instituciones nuevas y encuentran su sitio en una organización social". (27)

El hecho de que se den formas de desorganización ha permitido la evolución de la humanidad en todos los aspectos, encontrando nuevas formas de organización.

Sin la desorganización, la organización social nunca hubiera evolucionado, puesto que no existiría proceso contrario a ella que la hiciera caer.

2. - *Rebelión, Revolución y Guerra.*

La rebelión es una forma de oposición al propio régimen constitucional, la constitución debe en principio, reflejar jurídicamente al sistema. El desacato, consciente y organizado a la constitución y a las - reglamentaciones constitucionales es una rebelión. (Sin embargo, de hecho no se considera rebelión al desacato organizado a la constitución, cuando este último no contraviene las leyes sociodinámicas operantes en el sistema. Por ejemplo, la negación sistemática del derecho a la huelga, es anticonstitucional, más no se considera una rebelión. Como se ve - hay que insistir en ello, no necesariamente coincide la ordenación jurídica de una sociedad con el sistema sociopolítico efectivamente operante en ella). La rebelión puede tomar muchas formas, desde la desobediencia pasiva hasta la violencia armada, y puede darse en la clandestinidad o como lucha abierta. Esta última puede convertirse en guerra civil.

La revolución es un cambio de sistema sociopolítico. Puede darse como un movimiento armado o por vía pacífica, pero siempre como un cambio en el que se rompe definitivamente la continuidad que daba el sistema.

La revolución puede presentarse o no en forma brusca. La revolución francesa, la mexicana, etc., fueron violentas. Se derrumbaron estructuras sociales, mediante cambios bruscos, movimientos populares, asesinatos al por mayor y destrucción del orden existente.

La violencia revolucionaria permite a los oprimidos y desvalidos, la oportunidad de afirmar su identidad y reclamar todos aquellos derechos que por naturaleza les correspondían, y que les habían sido usurpados, además ofrece a los hombres la oportunidad de un reencuentro con ellos mismos, liberarse de aquellas presiones que no les permiten manifestarse con libertad.

La violencia comprende a un hombre simbólicamente con el movimiento revolucionario de los hombres nuevos y de defenderlos hasta --

con su vida, dado que la revolución es un cambio de sistema sociopolítico, mientras este fenómeno no se presente, los cambios serán reformados al sistema más no revolución. Hubo una revolución cuando la monarquía desplazó al sistema feudal. La hubo cuando la república desplazó al sistema monárquico. Abarcando al sistema monárquico (formal donde hay un rey o no formal donde hay un dictador) y al sistema republicano y representativo, el sistema puede ser capitalista o socialista. Actualmente una revolución no puede entenderse sino como un desplazamiento del capitalismo por el socialismo (a la inversa, un desplazamiento del socialismo por el capitalismo, no es una revolución, como no lo sería un desplazamiento del sistema republicano por el feudal).

La guerra es la lucha armada organizada, para someter o derrocar a un estado. El estado es el organismo que rige las relaciones de interacción en un sistema social; las integra, las formaliza legalmente, las sanciona jurídicamente y les da fuerza coercitiva. El estado rige y unifica un complejo social dado en un territorio delimitado por fronteras. La territorialidad es esencial al estado. Guerra es la ocupación violenta de un territorio, no puede darse una guerra, sin invasión de un territorio, aunque sí puede darse invasión sin guerra, cuando no hay resistencia armada o prácticamente no la hay. Supuesta ya la invasión y aún la derrocaación del estado, la guerra puede ser de resistencia, contra los invasores y el estado establecido de hecho. Además de la guerra de un estado contra otro, puede darse la guerra civil, de la población de un territorio para derrocar su propio estado. La guerra civil es también territorial y sobre la base de la territorialidad suele reconocer el derecho internacional su existencia. La guerra de guerrillas no puede tener sentido sino como fase preliminar para la ocupación territorial.

Relación entre Revolución, Rebelión y Guerra.

La revolución se inicia como un movimiento de oposición al sistema vigente. No solamente de oposición al gobierno, como se da en algunos movimientos y partidos de oposición, sino como oposición dirigida contra el sistema. A partir del movimiento inicial de oposición, -

*la revolución puede desarrollarse por la vía pacífica o por la armada, -
pasa por las fases de rebelión y guerra civil.*

*Lo anterior se relaciona con el papel que tengan las fuerzas so-
ciales en un sistema dado, ahora bien, el conflicto como lo estableci-
mos con anterioridad, surge en el seno de la sociedad, ahí, es donde
los individuos interactúan entre sí, luchan constantemente por la con-
quista de los diferentes status sociales, por desarrollar los mejores ro-
les, por imponer sus decisiones y hacer triunfar sus intereses y todo
ello deriva en conflictos, los cuales deben ser dirimidos en última ins-
tancia por el derecho, ¿pero cuál derecho? Aquél que reconocen las
fuerzas sociales como legítimo y por ese simple hecho, ser obedecido y
respetado.*

*Lo anterior nos muestra claramente que el derecho y el con-
flicto social, guardan una estrecha vinculación, el conflicto como pro-
ceso de interacción básico, supone la existencia de mecanismos deter-
minados para su resolución. En un sistema social determinado, éste
juega un papel muy importante, ya que puede en un momento determi-
nado desestabilizar al sistema, lo cual se lograría indiscutiblemente si
el derecho vigente no contara con la fuerza suficiente para controlar-
lo o bien cesarlo definitivamente.*

CAPITULO II

CONFLICTOS DE ORDEN LABORAL

A). - Concepto.

"La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina confligere, que significa combatir y por extensión, combatir, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave, situación desgraciada y de difícil salida. El vocablo es sinónimo del término colisión, del -colissio-, derivado verbal de -coligere- que significa chocar, rozar".
(28)

En el Diccionario del Derecho, el maestro de Pina nos dice que: "Conflicto: Colisión de intereses cualificada por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro". (29)

Según el maestro Mario de la Cueva: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (30) Esta definición es bastante aceptada, sin embargo, es demasiado genérica ya que en ella cabrían tipos diversos como el conflicto de trabajo, entre el comité y el comisionista que es una relación de naturaleza mercantil o civil.

-
- (28) PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, - Ed. Textos Universitarios, 1º edición, México 1971, pág. 74
- (29) DE PINA, Rafaél, Diccionario de Derecho, Ed. Porrúa, S. A. décima edición, México 1981, pág. 70.
- (30) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, Sexta edición, México 1980.

"Por otra parte otro jurista mexicano J. de J. Castorena, señala que: "Son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho -- obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del contrato y de las normas de trabajo". (31)

Para el Licenciado Euquerio Guerrero, "Los conflictos de trabajo, por moverse en el ámbito de la producción, que es un elemento de la economía, tienen generalmente un fondo económico, pero insistiendo en que todos los conflictos son de naturaleza jurídica, ya que aunque en algunas ocasiones ocurre que la intervención del Juzgador crea situaciones económicas, pero en ningún caso dejan de tener un aspecto jurídico". (30)

A manera de definición, modéstanamente yo he adoptado la siguiente: Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de ley a la relación del trabajo individual o colectivo.

Aunque susceptible de errores, esta definición, creo que abarca dos aspectos muy importantes en todo problema de trabajo, como lo son el aspecto jurídico y el económico.

Por último, creo que existen muchas y muy variadas definiciones de los Conflictos de Trabajo y todas ellas aceptables, pero no se deben olvidar los aspectos jurídico y económico que entrañan estos - conflictos ya que en casi todo conflicto de trabajo existen estos dos - aspectos y que con mucha frecuencia el aspecto económico inclina la - balanza hacia una de las partes, no obstante, que la otra parte tenga todo el derecho y todo el apoyo de la ley.

(31) CASTORENA, J. Jesús, *Procesos del Derecho Obrero*. Ed. Imprenta Didot, México 1942, pág. 590

(32) GUERRERO, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A., décima edición, México 1983, pág. 423.

B). - Causas

La mayoría en los tratadistas han coincidido en señalar que los conflictos de trabajo son manifestaciones de la lucha de clases, es decir, los conflictos de trabajo, tal y como son en nuestra época, constituyen la más clara manifestación de la lucha de clases desposeída de los bienes satisfactorios que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria.

En realidad, siempre ha existido la lucha del hombre en contra del hombre, especialmente en las épocas pre-históricas del salvajismo y la barbarie, sin embargo, esa lucha del hombre primitivo estuvo dirigida especialmente para el dominio de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza, era la ley del más fuerte. También encontramos en el siglo anterior, a la era cristiana la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco.

Con la aparición de la propiedad privada, la sociedad se dividió en dos clases sociales perfectamente diferenciadas, que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios; en la Edad Media, siervos, nobles y señores feudales; en la Edad Actual o del capitalismo industrial, proletarios de la ciudad, del campo y capitalistas. Es menester precisar, que la lucha social de las épocas antigua y moderna no tuvo la misma característica que tiene la lucha social en nuestra época. -- Ahora bien, la pugna social dentro del régimen capitalista de nuestros días, tiene como clara manifestación, los conflictos de trabajo". (33) Como ejemplo de lo anterior, el eminente Maestro Mario de la Cueva, nos expone un comentario sobre lo manifestado por Carlos Marx, sobre éste punto, y nos dice "Marx vió el problema con mayor claridad y en

(33) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 73

una época que contaba con la experiencia de los primeros cincuenta años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia, lo que quiere decir que en el curso de los siglos, los hombres han luchado por apropiarse la tierra y los bienes y por organizar su sistema defensivo". (34)

Un Factor determinante, en el nacimiento y evolución del derecho del trabajo, fue la llamada Revolución Industrial, la cual se dió en Europa, y en la que hay varios puntos determinantes, que influyeron para la lucha; uno de los primeros efectos de la Revolución industrial, fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo, en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de oficiales y aprendices a la producción en las fábricas. Esto trajo como consecuencia, las grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia.

El segundo de los factores fue la aparición y el crecimiento -- del movimiento obrero. Y un tercer factor importante en la lucha al que podría llamarse, rebelión del pensamiento, en los cuales aparecieron escritores y polinistas de las clases medias en su mayoría, y los cuales coincidieron con la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico, para evitar más injusticias.

Los antecedentes históricos en México, arrancan desde la colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesía--

nas es la esclavitud la base del trabajo como función económica y por lo mismo, la negación de la relación laboral propiamente dicha. En esa época se expidieron, una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1561 a 1769, y en las cuales hay prevenciones como la que limita la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a los niños, pero más bien el espíritu que anima a estas leyes es el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos, a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo período, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

Los primeros años de este siglo acogen algunos movimientos, que llaman la atención, por su trascendencia como los de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, Cananea, en dichos movimientos se siente ya la idea del movimiento liberal, encabezada por los hermanos Flores Magón en contra del régimen dictatorial del General Porfirio Díaz. En este movimiento se rebela un claro ideario social para el mejoramiento de los campesinos y de los obreros, un documento de suma importancia, es el programa y Manifiesto a la Nación Mexicana Organizadora del Partido Liberal Mexicano; y el cual constituye el primer mensaje de derecho social del trabajo a los obreros mexicanos.

"Al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguistas de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista y el predominio de sus paniagudos".

(35)

La revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; El señor Madero aspiró a ser Presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral.

"Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido; principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboran proyectos como el de Zubarán, en 1915; pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México". (36)

El sistema capitalista en el que nos ha tocado vivir, está llamado a modificarse como consecuencia de las contradicciones existentes en las entrañas del mismo sistema. Veamos una de ellas, quizá - la principal: La producción de los bienes satisfactorios es el resultado del trabajo socialmente necesario y es bien sabido que los bienes son producidos colectivamente por todos los miembros de la colectividad.

En cambio una minoría de seres humanos, los poseedores de los medios de producción, se apropian de todos los bienes, es decir, toda la sociedad humana y en cambio, un solo grupo humano privilegiado se apodera de los bienes.

"Toda la explicación anterior, creemos que ha sido necesaria para comprender que los conflictos de trabajo, tienen sus raíces en lo más profundo del sistema capitalista en el que vivimos. Por ello, los conflictos de trabajo no terminan, sino que cíclicamente aparecen,

ya como consecuencia de causas económico-sociales y técnicas, o ya por razones jurídicas y legales". (37)

C). - Clasificación y Características

El aspecto humano es señalado por muchos tratadistas como la primera característica de los conflictos del trabajo, así el tratadista - argentino M. B. Tissebaum, señala que "En las contiendas de derecho privado, el objetivo se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés individual de las partes, en cambio, en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio, - por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídico - social, que actúa en modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencia que se derivan del mismo". (38)

La segunda característica que encontramos en los conflictos de trabajo, es denominada por el Jurista antes mencionado como despersonalización, al mencionar: "Contribuye a destacar la diferencia entre - los conflictos de derecho privado y los de trabajo, la circunstancia - que se observa en estos últimos, en cuanto a la despersonalización de las partes". Genéricamente y por su valor potencial, se considera -- que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda.

(37) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 74

(38) Ibidem, pág. 75

Al respecto apunta atinadamente el Maestro de la Cueva, "Que el artículo 123 de nuestra Constitución no habla de las controversias entre trabajadores y patrones, sino las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo". (39)

La tercera característica de los conflictos de trabajo, coinciden la mayoría de los tratadistas que es de Orden Público.

Algunos de los autores señalan que mientras en los conflictos de naturaleza civil o mercantil, por regla general, su trascendencia - sólo interesa a los particulares, en cambio en los conflictos de trabajo toda la sociedad se encuentra interesada, muy especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica.

Para finalizar tenemos como cuarta característica de los conflictos de trabajo, tal y como la define Armando Porras y López, "tratar desigual a los desiguales", menciona al respecto el citado autor que: "En los conflictos privados, las partes son tratadas en una situación de igualdad ante la ley, entre otros motivos porque así se desprende del contenido de los artículos 13 y 14 Constitucionales. En cambio, la ley y el tribunal, sí poseen un verdadero concepto de la justicia, tienen que tratar en forma desigual a los desiguales, es decir, la ley y los jueces del trabajo deben impartir justicia protegiendo a los seres débiles económicamente hablando". (40)

Este concepto particular tiene, por fundamento, en mi opinión el que la verdad en el procedimiento laboral, es la verdad real, no la verdad formal, como antecede en el procedimiento civil. Por lo demás la ley Federal del Trabajo ha sido considerada como un mínimo de derechos, del propio contenido de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, se desprende la última característica enunciada.

(39) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. pág. 509, tomo 2

(40) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 78

Existen disposiciones como el Artículo 387 de la citada Ley, que dice:

Artículo 387. "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Al respecto el Maestro Trueba Urbina, hace un comentario sobre este punto y nos dice: "En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aun contra su voluntad".

A mi parecer, podría decirse que si nos basamos en una interpretación estricta, del artículo antes citado podemos observar que se violan los artículos 1º, 13, 14 y 16 Constitucionales, o sea, que se violan las garantías individuales.

*En conclusión, en los conflictos de trabajo, la ley y sus tribu-
nales, en la impartición de justicia, tratan desigual a los desiguales a
diferencia de los conflictos civiles, tal como lo señalé anteriormente.*

*Los conflictos de trabajo se pueden clasificar en dos clases, in-
dividuales y colectivos.*

*Los denominados conflictos individuales, son los que se dan en-
tre un sólo trabajador que está en pugna con el patrón respecto a con-
diciones de trabajo contenidas en un contrato laboral y de no existir
éste, en la ley, con el objeto de que se cumplan dichas condiciones.*

*Los conflictos colectivos son aquellos que se presentan entre
un grupo de trabajadores y uno o más patrones, en razón de la inter-
pretación del contrato de trabajo o del cumplimiento de un contrato
colectivo de trabajo, o de los problemas que pudieron presentarse en-*

tre uno o más trabajadores, si estos son directivos del sindicato, en relación con la parte patronal.

Nos dice el Maestro García Oviedo, que por su naturaleza los conflictos entre trabajadores y empresarios son: "En primer término jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienen. Son, a veces, también conflictos colectivos de orden público". (41)

A decir verdad, la división o clasificación de los conflictos de trabajo es muy variada, así existen tantas clasificaciones, cuantos son los puntos de vista que se tomen como base para su clasificación. Existen clasificaciones según el tratadista que escribe, o en atención a los sujetos que intervienen en el conflicto, o desde el punto de vista que se persiga, en atención a los aspectos jurídico-económico-social, etc.

Dado el fin elemental de este trabajo, clasificaremos los conflictos de trabajo basándonos en la clasificación que es la comunmente aceptada por la mayoría de los tratadistas, que es desde dos puntos de vista: por su esencia y naturaleza y por los sujetos que en ellos intervienen.

El Maestro Trueba Urbina los divide en Individuales y Colectivos, dándoles poca importancia a los individuales por ser poco usuales, y a los colectivos los divide en intergremiales o intersindicales o gremiales que a continuación analizaremos.

(41) GARCIA OVIEDO, Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social, Ed. Iberoamericana, S. A., Madrid España 1934, pág. 531.

1. - Conflictos Intersindicales o Intergremiales. -

Los conflictos intersindicales o intergremiales son aquellos que se entablan entre dos o más sindicatos. Esta clase de conflictos es muy frecuente, especialmente a propósito de la disputa por obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo. La naturaleza de estos conflictos es esencialmente jurídica, pues el problema se reduce a precisar qué sindicato es el mayoritario, y, en consecuencia, qué sindicato es el que representa el interés profesional de los trabajadores. Para resolver este problema jurídico se siguen dos procedimientos. El primer procedimiento se reduce a fijar qué sindicato tiene la mayoría por medio de un recuento que se lleva a cabo generalmente en el centro del trabajo respectivo y preside la diligencia un inspector del trabajo, o bien, la autoridad que designe el Presidente de la Junta. El otro procedimiento consiste en que el grupo o sindicato que se considere mayoritario debe demandar en la vía ordinaria laboral, la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Este procedimiento se presta a muchas dificultades, lo que trae graves injusticias, pues el grupo minoritario de trabajadores se ostentaría como titular del contrato colectivo de trabajo, no obstante ser minoría y de este inconveniente nacerían multitud de consecuencias graves en contra de los trabajadores mayoritarios. Considero que el mejor procedimiento por rápido y por medio del cual se llega a la realización de la justicia, sin violar disposición constitucional alguna, es el primeramente mencionado.

2. - Conflictos individuales Obrero-Patronales. -

Son aquellos en los cuales existe singularidad de sujetos, es decir, la controversia es entre un trabajador y un patrón, físicamente

considerados. Por su naturaleza, los anteriores conflictos son jurídicos y son motivados, por la violación al contrato individual de trabajo o por la violación a la ley. Ello ocurre, por ejemplo, a propósito de la separación sin causa justificada de un trabajador, violándose en esta forma el contrato y la ley. La consecuencia lógica será que el trabajador demande al patrón el pago de la indemnización constitucional a que tiene derecho, o bien la reinstalación en su trabajo. A propósito de este tipo de conflictos, la Oficina Internacional del Trabajo ha dicho: "Son los que afectan la interpretación o aplicación de un derecho reconocido actual, poco importa que éste tenga su origen en una prescripción formal de una disposición de un contrato individual o colectivo". (42)

Al respecto el tratadista Trueba Urbina define estos conflictos "Como las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto. Para resolver sobre las controversias de esta naturaleza es siempre fácil encontrar jueces, la única cuestión es saber si conviene dirigirse a los jueces del orden común o tribunales especiales". (43)

3. - Conflictos Individuales Inter-Obreros. -

En la práctica, los secretarios Generales Sindicales, ya no buscan la protección del trabajador al obtener la titularidad del contrato -

(42) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 74

(43) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 184.

colectivo de trabajo con la empresa, sino su propio beneficio, ya que - así las cuotas sindicales de la empresa serán más amplias, y por lógica el beneficiado será el Secretario General, y no los trabajadores, dislocando los fines del sindicato obrero, los cuales nombra el Maestro Alfredo J. Ruprecht, el cual nos dice que: "la asociación sindical es una organización, un conjunto de órganos que hace que ella sea propia, una e indivisible. Una organización específica, con funciones y fines específicos, de la misma naturaleza, que se vale de medios también específicos o no, precisamente por ser simplemente tal. Asociación fundamentalmente de personas que desenvuelve actividades medios para obtener éxito y para ser aplicada en sus funciones y fines no lucrativos". (44)

Fijando la naturaleza esencialmente jurídica de esta clase de conflictos, la Suprema Corte de Justicia ha dicho: "Cuando se trata de conflictos sobre preferencia de derechos entre agrupaciones de trabajadores con una empresa, la sociedad y el estado carecen de interés concreto en estos conflictos y como de ejecutarse los laudos relativos, se ocasionaría a los interesados daños y perjuicios de imposible reparación, - porque se lesionaría sus derechos patrimoniales, procede conceder la - suspensión previa fianza, para garantizar los derechos de los terceros perjudicados". (45)

Respecto a estos conflictos el tratadista Alberto Trueba Urbina dice: "Los intersindicales o intergremiales son frecuentes y en algunas ocasiones aparecen síntomas graves: choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre la masa trabajadora. Pueden - considerarse como el germen de la guerra fratricida y muy perjudicial para el progreso del movimiento obrero y también para la producción.

(44) RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo del trabajo, Ed. -- U.N.A.M. México 1980, pág. 184

(45) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 79

Por esto, el Estado tiene el deber de procurar la unificación del proletariado, pero sin convertir a los líderes en monigotes como sucede en algunos países capitalistas". (46)

4. - *Conflictos entre un Trabajador y un Sindicato.* -

Estos conflictos son los que nacen entre un sujeto individual, físico y un sujeto colectivo o moral. En cuanto a su naturaleza, debemos decir que son esencialmente jurídicos. La mayoría de estas clases de conflictos nacen porque el trabajador o el sindicato, violan la forma estatutaria de la organización. El caso más frecuente es la aplicación de la cláusula de exclusión.

Al respecto el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo nos dice:

Artículo 395. "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegio en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Para Mario de la Cueva, la cláusula debe ser considerada anti-constitucional en virtud de que "La Constitución garantiza la libertad negativa de asociación profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio". (47)

En la propia Ley del Trabajo en su artículo 358 contradice al Artículo 395, ya citado diciendo:

Artículo 358. "A nadie se puede obligar a formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtue de algún modo la disposición -- contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Al contrario de este punto el Maestro J. J. Castorena, nos dice que: "Mientras perdura la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida; hasta el reconocimiento de la asociación, con los fines que la Ley le asigna, para que por ello debamos de tener por admitida por el derecho la realidad de la relación colectiva, y si ésta existe, es la cláusula de exclusión la que le presta apoyo y fortalece. Será, además por el juego de la cláusula de exclusión --concluye Castorena--, que el sindicalismo obrero, sana y lealmente practicado, haya de conducir al sindicato único y al obligatorio". (48)

Invariablemente, que existe un pro y un contra de esta cláusula, varias ideas, pero los estudiosos del derecho no han coincidido en un criterio absoluto; a mi parecer pienso que esta cláusula debe ser definitivamente eliminada de la Ley del Trabajo, ya que de esta manera, -- los sindicatos tendrían que esforzarse verdaderamente para que un tra-

(47) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. pág. 307, tomo 2

(48) CASTORENA, J. Jesús, Ob. cit. pág. 80

bajador quisiera afiliarse a él, sin mayor presión y viendo exclusivamente su beneficio.

5. - Conflictos Colectivos de Trabajo. -

Creo que el tratadista Armando Porrás y López es acertado al precisar que: "Esta clase de conflictos es la más importante, tanto -- porque su esencia jurídica todavía no se encuentra precisada, como -- por la trascendencia pública que entrañan los mismos". (49)

Aquí nos encontramos con el problema de determinar; cuál es la naturaleza del conflicto colectivo de trabajo ?

Al respecto existen entre otros, tres criterios que son los más conocidos, para contestar a esta interrogante planteada.

El primer criterio es el que sostienen algunos juristas españoles, quienes sostienen que los conflictos colectivos son los que se producen entre grupos de obreros con patrón o grupo de patrones. De aquí se desprende que el primer criterio es el grupo de personas o sean sujetos de derecho, criterio éste compartido por muchos autores. Así el Maestro Trueba Urbina nos dice: "Los conflictos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos, y uno o varios patrones encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes". (50)

Existe un segundo criterio sostenido por un grupo de trata--

(49) PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 80

(50) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 185

distas que afirman que la esencia jurídica de los conflictos colectivos de trabajo radica precisamente en la naturaleza del nexo que une a los sujetos del conflicto y, así afirma este grupo de juristas, que los conflictos nacen de la violación del contrato colectivo de trabajo, o de las relaciones sindicales obligatorias, o de la violación de la ley.

Al respecto, el jurisconsulto italiano, Litala, nos dice: "Los conflictos colectivos son aquellos que surgen con motivo de la interpretación y aplicación del contrato colectivo y de otras normas existentes, y los que nacen por la existencia de nuevas condiciones de trabajo o formación del reglamento colectivo". (51)

El último criterio consiste en afirmar que los conflictos colectivos de trabajo son en esencia, "La controversia por los intereses de categoría; o sea que se afecta, el honor, los principios y derechos de los trabajadores.

El Maestro Krotoschin los define así:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo), pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el estado". (52)

(51) LITALA, citado por PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. pág. 81

(52) KROTOSCHIN, citado por TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 177

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva nos dice:

"Son los que ponen en juego el interés de toda o parte de una comunidad obrera". (53)

El Maestro Trueba Urbina nos menciona:

"Sin duda que cualquier definición expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, porque precisamente en toda definición se incluye el definido y se omiten los casos respectivos de suspensión, nuevas condiciones laborales, así como los hechos que tienen conexión con el trabajo". (54)

Por mi parte, modestamente pienso que los conflictos colectivos son aquellos que se presentan entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones, en razón de la interpretación del contrato de trabajo y del cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, o a razón de un problema que pudiera suscitarse entre uno o más trabajadores, o entre estos y el sindicato o entre los mismos y los patrones.

Los conflictos colectivos de trabajo se dividen, a su vez, en conflictos de naturaleza jurídica y conflictos de naturaleza económica. Los conflictos jurídicos son aquellos que nacen con motivo de la aplicación de la Ley. Nos comenta la Oficina Internacional del Trabajo sobre esto: "El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, no importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual y colectivo, la decisión corres-

(53) DE LA CUEVA, Mario, ob. cit. Tomo 2, pág. 540

(54) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 178

ponde normalmente, a un juez y en particular al juez de trabajo".

(55)

Los conflictos colectivos económicos son aquellos en los que se trata de modificar una situación contractual existente o bien de crear una relación nueva. La misma Oficina Internacional del Trabajo los llama de intereses y dice: "El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, en una reivindicación que tiende a modificar un derecho -- existente o a crear un nuevo derecho; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro". (56)

Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro - o el Tribunal arbitral tienen que resolverlos teniendo en consideración aspectos fundamentales económico-sociales. El Estado ya no se conforma, no se limita a cumplir su función de administrar la jurisdicción en forma conmutiva, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

La clasificación de los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen, el Maestro Baltazar Cavazos Flores, los divide en:

- "a). - Entre patrones y trabajadores*
- b). - Entre patrones*
- c). - Entre trabajadores*

(55) OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *La Conciliación en los Conflictos de Trabajo*, la. Edición Ginebra Zuiza 1974, pág. 13

(56) *Ibidem*, pág. 14

- d). - Entre sindicatos
- e). - Entre sindicatos y sus propios miembros
- f). - Entre sindicatos y terceras personas". (57)

Esta clasificación, atendiendo a los sujetos que intervienen, no varían mucho de los antes mencionados, por lo que con el objeto de no ser repetitivo, no enunciaré.

"Las bases objetivas del conflicto social deben separarse claramente de los elementos subjetivos. El no hacerlo así lleva a explicaciones en exceso psicológicas, que no pueden responder plenamente a la estructura del conflicto o a las situaciones que lo originan. Dichas bases objetivas de pugna varían ampliamente. Los conflictos pueden iniciarse por la distribución de una gran variedad de valores y bienes escasos, como ingresos, estatus, poder, dominio sobre un territorio, o posición ecológica. Al analizar estas ocasiones de comportamiento conflictivo es necesario distinguirlos de disposiciones o actitudes tales como la hostilidad, la agresividad, el resentimiento, el odio y otras similares. En ciertos tipos de conflicto, p. ej., los que en la vida moderna se desarrollan entre los dirigentes de las empresas y los trabajadores, cabe que los antagonistas experimenten solo un mínimo de emociones hostiles. Aunque a menudo vayan asociados, los conflictos y los sentimientos hostiles son, de hecho, fenómenos diferentes.

Resulta útil distinguir entre conflicto realista y conflicto no realista. El primero surge cuando los hombres chocan por aspiraciones y expectativas de ganancia. Los participantes lo consideran como un medio para el logro de objetivos específicos; un medio que podría abandonarse si se encontraran otros más eficaces. Por el contrario, el conflicto no realista, que nace de impulsos agresivos que buscan -

(57) CAVAZOS FLORES Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral.- Ed. Trillas México 1983, 3a. Edición, pp. 349 y 350.

expresión, cualquiera que sea el objeto, no permite alternativa funcional de medios, dado que no tiende a alcanzar un resultado concreto, sino a liberar impulsos agresivos. La elección de víctimas expiatorias constituye un ejemplo: el objeto del ataque es secundario frente a la necesidad de atacar. Así pues, en un conflicto no realista hay alternativas funcionales para el objetivo, mientras que en el conflicto no realista hay alternativas funcionales para los medios usados. Desde luego, en los casos empíricos concretos es posible que se encuentren mezclas de los tipos puros de conflicto realista y no realista.

Las actitudes hostiles no conducen necesariamente a conflictos; tampoco los hace estallar la simple existencia de discrepancias objetivas en poder, estatus, ingresos y similares, aunque estas sean fuentes potenciales de conflicto. Aquí como en otros aspectos, el análisis debe enfocarse sobre la manera en que los hombres definen la situación, más que sobre las características objetivas de esta. Pretendientes potenciales a mayores ingresos, estatus, diferencia o poder pueden abstenerse de entrar en conflicto por temor a las consecuencias o porque consideran legítimas las discrepancias existentes en la distribución de esos bienes". (58)

C A P I T U L O I I I

SOLUCIONES A LOS CONFLICTOS DE ORDEN LABORAL

a). - CONCILIACION.

Me parece de suma importancia, precisar en éste punto de nuestro trabajo, el concepto, o lo que se debe entender por conciliación, y así es que el diccionario, de Derecho Procesal Civil nos dice que:

"Conciliación. - Es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de un derecho en un caso concreto y de los cuales uno trata de entablar un pleito contra otra". (59)

Hay diversas definiciones que han dado los tratadistas, entre las que se encuentran: La del Maestro Francisco Ross Games, quien nos dice: "Que es la acción de conciliar, poner de acuerdo; conformar doctrinas al parecer contrarias; atraerse la benevolencia, etc.". (60)

Para Scelle "La conciliación consiste en la intervención de un

(59) PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, décima edición, México 1981, págs. 165 y 168

(60) ROSS GAMES, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, ed. F.R.G., 1ª Edición, México 1978, pág. 210.

tercero, entre dos partes en conflicto, con el propósito de averirlos".
(61)

Para el Maestro Trueba Urbina la conciliación se define como:
"La avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra". (62)

Para la Organización Internacional del Trabajo, nos define a la conciliación como: "una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática, con la ayuda de las partes en litigio".
(63)

En las definiciones apuntadas se encuentran claramente los mismos elementos para caracterizar esta institución, y son: el tratar de poner fin a un conflicto presente o prevenir uno futuro por medio de un arreglo entre las partes, el cual se logra con la ayuda de un tercero que les propone medios de solución quedando las partes en condiciones de aceptarlos o no, pues las proposiciones para una solución se caracterizan por no ser obligatorias, sino que se limitan a ser un consejo y proposiciones de libre aceptación por las partes.

En vista de ello, la conciliación es posible analizarla desde dos puntos de vista, esto es, en función de las partes y en el de la autoridad que la realiza. En función de las partes, la conciliación -

(61) SCELLE, Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 190.

(62) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 4

(63) ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, ob. cit. -- pág. 4.

tiene como fin que las mismas lleguen a un acuerdo a fin de prevenir o solucionar definitivamente un conflicto. Desde el punto de vista de la autoridad, ésta tiene como función el convencer a las partes para encontrar la solución amigable del conflicto.

De lo antes dicho, se concluye que la Conciliación es: el arreglo amigable logrado por las partes o aceptado por ellas la propuesta de un tercero para resolver un conflicto presente o prevenir uno futuro por medio de mutuas concesiones.

Al hablar de las juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, la exposición de motivos a la nueva Ley del Trabajo nos dice con respeto de las Juntas de Conciliación:

"Las Juntas de Conciliación deben funcionar permanentemente en los lugares en que se estime conveniente, pero cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, se formará una accidental en cada caso para resolver los conflictos que se vayan presentando". (64)

"Las funciones de las Juntas de Conciliación son: procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas; finalmente, actuar, según ya se expresó, como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario". (65)

(64) TRUEBA URBINA, Alberto, ob. cit. pág. 158

(65) IBIDEM, pág. 159

Con respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje nos dice:

"El Proyecto organiza a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con los principios siguientes: en primer lugar, la Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales. El Pleno conocerá de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica representadas en la Junta, en tanto las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afecten únicamente a una o varias ramas de la actividad económica. En segundo lugar, el Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos. En tercer término, las Juntas Especiales integrarán con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos económicos o cuando el conflicto afecte a varias de las ramas de la actividad industrial representadas en la Junta y con los Presidentes de las Juntas Especiales cuando se trate de conflictos de naturaleza jurídica que afecten una sola rama de las actividades representadas en la Junta". (66)

Por lo escrito anteriormente, se puede observar que la conciliación en un principio era favorable a los patronos, ya que como se sabe, los dueños del capital, hacían lo que mejor les convenía a sus intereses. Pero una vez creada nuestra Constitución de 1917, se invirtieron los papeles, puesto que ahora el trabajador es el protegido y los dueños del capital ya no pueden hacer fácilmente la ley es pro tectora de los derechos de los trabajadores.

Tomando como base la obligatoriedad o falta de ésta para que las partes acudan ante los órganos de conciliación, se ha hablado de la conciliación obligatoria y la conciliación voluntaria. Esta clasificación, es adoptada por la Oficina Internacional del Trabajo y la cual menciona lo siguiente:

"Si bien la conciliación tiene siempre por finalidad llegar a un arreglo amistoso entre las partes en algunos países el sistema previsto por el Estado presenta ciertos aspectos constructivos: el procedimiento puede adquirir carácter obligatorio en virtud de disposiciones que impongan la comparecencia de las partes en los actos de conciliación o que faculten al organismo competente para exigir tal comparecencia, así como también si se prohíben las huelgas y los cierres patronales sin antes recurrir al procedimiento de conciliación". (67)

"En los países donde la conciliación es absolutamente voluntaria, pueden ofrecerse los servicios de conciliación en caso de que las partes no los hayan solicitado, pero éstas son enteramente libres de aceptar o no ese ofrecimiento". (68)

Para Rodolfo Cepeda Villarreal, la conciliación puede ser convencional y Reglamentada, y a su vez divide ésta última en libre y obligatoria y nos menciona". "La conciliación convencional corresponde al dominio exclusivo de las organizaciones profesionales y, consecuentemente, depende de los acuerdos que las mencionadas organizaciones convengan en los contratos colectivos, como medios para reglamentar los conflictos que pueden surgir entre ellos". (69). Como se puede observar, para éste autor, la conciliación convencional es la que se realiza en virtud de los acuerdos tomados por las partes en el contrato colectivo y en la forma establecida en el mismo.

Ahora bien la conciliación Reglamentada, es aquella en virtud de la cual las partes pueden o deben comparecer, ante una autoridad oficial, a fin de buscar con su ayuda la solución amigable del conflicto. Este tipo de conciliación se subdivide como ya se ha dicho, en li

(67) OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, ob. cit. pág. 8

(68) IDEM

(69) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Segundo curso de Derecho de Trabajo. Tercera parte, : Derecho Procesal de Trabajo, México 1966, págs. 170 y 171.

bre y obligatoria, por lo que se podría entender a la primera de ellas, como estrictamente voluntaria para las partes de concurrir ante los órganos conciliatorios: mientras la conciliación obligatoria, como su nombre lo indica impone a las partes, la obligación de concurrir, ante la autoridad a fin de que ante ella se efectúe el procedimiento conciliatorio.

Hay también, quienes estiman que la Conciliación Obligatoria, puede ser más útil cuando la actitud de las partes, excluye casi por completo, la posibilidad de llegar a un arreglo, voluntario.

Al respecto, la Oficina Internacional del Trabajo, nos menciona: "Ocurre con suma frecuencia que las partes ni siquiera están dispuestas a entrevistarse para iniciar negociaciones directas; la dirección de la empresa quizá se rehuse a reconocer al sindicato y a tener trato alguno con él. En tales circunstancias, la comparecencia obligatoria de las partes en el acto de conciliación les dará ocasión de conocerse y de habituarse a las discusiones paritarias. En otras palabras, la conciliación obligatoria puede servir para educar, formar y orientar a las partes en litigio sobre las características y los procedimientos de las negociaciones bilaterales". (70)

Para clasificar la conciliación, como se puede observar, cada autor usa su criterio, así por ejemplo tenemos que varios autores la clasifican, como la forma autocompositiva y otros en la forma anteriormente mencionada, pero a mi criterio pienso que para llegar a la misma, es de suma importancia tomar en cuenta varios aspectos.

Al tratar de dar un concepto de conciliación anteriormente, -- concluí diciendo que: "La conciliación es el arreglo amigable logrado -- por las partes o aceptado por ellas a propuesta de un tercero para --

(70) ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, ob. cit. pág. 5.

resolver un conflicto presente o prevenir uno futuro por medio de -- mutuas concesiones" dicho concepto contiene tres elementos necesarios para que exista la conciliación, y son:

- a). - La existencia de un conflicto:
- b). - La intención de resolver o prevenirlo; y
- c). - Lograr el arreglo por medio de mutuas concesiones, -- encontradas por las partes en conflicto o a propuesta de un tercero.

Se hará tan sólo un breve análisis de cada uno de estos elementos.

a). - La Existencia de un Conflicto; ya varias veces he dicho que el fin que la conciliación persigue es poner término a un conflicto, y en ese caso, a un conflicto de trabajo existente entre las partes, sobre este punto dice J. Jesús Castorena: "Supone la conciliación la existencia de un estado anterior de Derecho entre las personas que disientan acerca de las consecuencias que se derivan de ese mismo estado de Derecho; de tal manera que la conciliación no puede, jurídicamente, darse entre sujetos que no se encuentran ligados por una relación jurídica anterior a la conciliación misma; esa relación jurídica puede generarse de un contrato, de un hecho o de una situación de hecho". (71)

b). - La Intención de Resolverlo o Prevenirlo; este es un elemento netamente subjetivo, es decir, reside únicamente en la voluntad de las partes, la cual deberá manifestarse en el deseo de éstas de solucionar o impedir el conflicto, ya que el sólo hecho de que una de -- ellas no tenga intención de buscar y lograr el arreglo, llevará al fracaso el intento de conciliación.

En relación con este elemento se pueden dar dos situaciones:

primera, que las partes manifiesten su conformidad de buscar la solución del conflicto por medios pacíficos, en este caso, las soluciones que ellas mismas propongan así como la ayuda que les preste el órgano conciliador harán que se logre resolver el conflicto. Segunda, que las partes no tengan la voluntad de conciliarse; en este caso, es el órgano conciliador a quien corresponde influir en el ánimo de las partes.

c). - Lograr el Arreglo por Medio de Mutuas Concesiones, -- Encontradas por las Partes en Conflicto o a Propuesta de un Tercero; el arreglo de un conflicto por medio de la conciliación se logra proponiendo a las partes una solución, la cual en caso de aceptarse, se -- hace porque se considera que no perjudica a ninguna de ellas, ni entraña el reconocimiento total del derecho de la contraria, sino porque ambas partes van a ceder algo del derecho que creen tener, de manera voluntaria y libre, para evitar las molestias que les ocasionaría un litigio ante los tribunales, reduciendo sus pretensiones en atención a evitar las molestias y perjuicios que todo juicio produce, en esto consisten las mutuas concesiones que se hacen las partes para lograr -- el arreglo.

En cuanto a la intervención de un tercero, ésta, aún cuando ya se ha explicado, no es un elemento necesario para que se realice la conciliación, ha tenido siempre gran importancia en virtud de que ese tercero, cuando merece la confianza de las partes, logrará inducirlas a lograr la solución ya sea conforme a las proposiciones que ellas mismas hagan o a las que dicho tercero les haga.

b). - ARBITRAJE. -

Para el Maestro Baltazar Cavazos, existen varias formas de -- arbitraje que se pueden dar:

"Potestativo. - Es el que deja a la voluntad de las partes, - la posibilidad de que al no encontrar por sí mismo la solución de su - conflicto, recurran a un árbitro, que puede ser público o privado, pa - ra que resuelva la controversia.

Obligatorio. - Es el que se impone a las partes y pueden de- rivar de la voluntad expresa de las mismas, plasmada en un contrato o en la ley.

De amigables componedores. - Denomínase de 'arbitros arbi-- tradores, en razón de que proceden según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad, para avenir a las partes, pa- cificándolas equitativamente.

El arbitraje mixto. - El arbitraje en materia laboral podría -- ser de cuatro formas, a saber:

- a). - potestativo para las dos partes
- b). - potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.
- c). - obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
- d). - obligatorio para ambos por ministerio de ley" (72)

También encontramos, que el Código de Procedimientos Civi-- les para el Distrito Federal, contempla en su artículo 609, y siguien- tes el juicio arbitral, y así nos dice que:

"Artículo 609. - Las partes tienen el derecho de sujetar sus - diferencias al juicio arbitral.

(72) CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas más usuales sobre temas laborales, Ed. Trillas, México 1984, págs. 220 y 221.

Artículo 610. - El compromiso puede celebrarse antes de que haya juicio, durante éste y después de sentenciado, sea cual fuere - el estado en que se encuentre.

El compromiso posterior a la sentencia irrevocable sólo tendrá lugar si los interesados la conocieren".

De estas formas de solución expuestas, hay que hacer hincapié en que no hay que confundir el arbitraje de derecho privado, con el arbitraje obrero. El arbitraje a que se refiere la Constitución al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases, no tienen carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la ley.

Las legislaciones y reglamentaciones establecen generalmente con claridad las diferencias que existen entre la conciliación y el arbitraje en la solución de conflictos de trabajo. Puesto que, en los comienzos de las relaciones de trabajo puede haber una tendencia a confundir los dos procesos, y las partes puedan pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones del acuerdo que hayan de aceptar. En esos casos, lo más importante desde el punto de vista práctico es que el propio conciliador comprenda con toda claridad su papel y no cometa el error de asumir las funciones y facultades de un árbitro.

"El árbitro está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo, el conflicto sometido a su juicio. En los conflictos de trabajo es probable que el árbitro trate de dictar un laudo que esti-

me aceptable para las partes, pero cuyas condiciones, no obstante, - se basarán en su propio criterio. El conciliador, en cambio, ha de - atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible. Puede sugerir diversas soluciones o proponer incluso las cláusulas del tal -- acuerdo, si así se procede en la práctica en su país, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias o no sus propuestas, y - no podrá imponerles condición alguna". (73)

Así pues, la distinción radica en la forma en que se resuelve el conflicto, ya que la proposición de solución tomada por el conciliador se dá a conocer a las partes como un consejo, el cual tiene carác- ter condicional y nunca imperativo u obligatorio, para que ellas en -- forma libre y espontánea lo acepten o rechacen; mientras que en el - caso del arbitraje, la decisión tomada por los árbitros resuelve el con- flicto, siendo imperativa y obligatoria, e imponiéndose a las partes, - aún en contra de su voluntad, así, dice Mario de la Cueva: "... la - conciliación persigue como finalidad que las partes pongan fin al plej- to sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria". (74)

La conciliación, puede ser púramente privada, es decir, sin - la intervención del representante de la autoridad: se trata entonces - de la conciliación extrajudicial, pero existe la conciliación que se de- senvuelve ante las autoridades competentes y, entonces, se está ante la conciliación judicial legal. En nuestro país, ambas normas de con- ciliación se llevan a efecto.

"También es importante señalar que el conciliador y el árbitro desempeñan sus funciones de distinta manera. Este último celebra ca- si siempre una audiencia con las partes y luego dicta su laudo o deci-

(73) ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO. ob. cit. pág. 5

(74) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del trabajo, tomo II, - Ed. Porrúa, octava edición. México 1967, pág. 935.

sión. En el procedimiento de arbitraje no se observan necesariamente las formalidades propias del procedimiento judicial, y a menudo los árbitros no están obligados a cumplir con las normas aplicables por los tribunales ordinarios en materia de pruebas. Pero en la conciliación tales formalidades son aún menos rigurosas que en el procedimiento del arbitraje, pues mientras que en este caso se requiere la presencia de las dos partes, la celebración de una reunión paritaria no es más que uno de los medios de que puede valerse el conciliador para cumplir su cometido". (75)

c). - REGULACION. -

Al hablar de la regulación de la conciliación, en la Ley Federal del Trabajo, es imprescindible hacer referencias a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, ya que estos son los organismos encargados de regular el procedimiento conciliatorio.

El fundamento de nuestro sistema jurídico es la Constitución Política de 1917, la que es base, a su vez, de la unidad del Estado mexicano. La Constitución establece en su artículo 40 como forma de gobierno del país, la de una república representativa, democrática, federal compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida, según los principios de la ley fundamental.

"El constituyente mexicano de 1916-1917 estableció juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales, es decir se excluyó esta clase de conflictos del poder judicial ordina-

(75) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ob. cit. -- págs. 5 y 6

rio, creándose órganos de jurisdicción especializada". (76)

Si tratamos de ubicar a las juntas de conciliación y arbitraje en alguno de los tres poderes establecidos en la Constitución, debemos señalar que no forman parte del poder legislativo porque no lo establece así el artículo 50 constitucional. Si materialmente realizan actos legislativos, como la expedición de sentencias que resuelven - conflictos colectivos económicos, que son sentencias constitutivas colectivas, ese dato no es suficiente para determinar que forman parte del Poder Legislativo, pues generalmente cada uno de los poderes de la Unión realiza actos que materialmente competen a los otros dos, - lo que no puede llevarnos a decir, por esto, que el ejecutivo es legislativo o judicial, así con los demás poderes.

Tampoco forman parte del Poder Ejecutivo. Su vinculación - es únicamente formal. "Los funcionarios de la junta no se encuentran jerárquicamente subordinados a los funcionarios administrativos, ni - reciben ordenes o indicaciones de éstos, sino que tienen la más completa independencia y autonomía para resolver los conflictos de que - conocen". (77) .

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son verdaderos tribunales, su labor consiste en aplicar el derecho del trabajo, con los mismos poderes que los tribunales ordinarios para la realización de su función.

"Las juntas de conciliación y arbitraje forman parte del poder judicial porque son tribunales que gozan de independencia y autonomía; sus resoluciones son revisadas por el poder judicial federal; les

(76) CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, Ed. Universidad - Nacional Autónoma de México, México 1980. pág. 119.

(77) CARPIZO, Jorge, Estudios Constitucionales, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1980, pág. 119.

obliga la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia y la de los tribunales colegiados que funcionan dentro de su jurisdicción territorial; y se entiende que los funcionarios de las juntas tengan un cierto estatus jurídico y gocen de las mismas garantías judiciales que los magistrados de los otros tribunales". (78)

Al respecto el Maestro Porrás y López nos dice: "Los organismos que estudiamos conocen y resuelven conflictos individuales, es decir, de naturaleza esencialmente jurídica, pero el problema surge cuando conocen y resuelven conflictos de tipo colectivo de naturaleza económica, "tales como las cuestiones colectivas y económicas, o bien la fijación del salario mínimo, que según hemos dicho, es acto legislativo materialmente hablando, o bien la resolución de tipo administrativo, como cuando se registra un sindicato, etc. Por todas estas razones no podemos considerar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deban incluirse dentro del Poder Judicial. No obstante, debemos decir que en la mayor parte de países europeos los conflictos individuales de trabajo son resueltos por el Poder Judicial y que respecto a los conflictos colectivos y económicos, los conocen y resuelven organismos especiales que no están dentro del Poder Judicial. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están incluidas en el Poder Judicial". (79)

Para la solución de este problema, la Suprema Corte de Justicia de la nación ha establecido en varias de sus ejecutorias que: "si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales que jerárquicamente y desde el punto de vista de la clasificación formal de las funciones del Estado, dependen del Poder Ejecutivo y que, por consiguiente, constituyen tribunales administrativos, desde el punto de vista de la función material que les está encomendada, desempeñan una función jurisdiccional, cuando, como en el caso, re-

(78) *IBIDEM*, pág. 233.

(79) *PORRAS Y LOPEZ, Armando, ob. cit. págs. 165 y 166.*

suelven una controversia jurídica relativa a la interpretación y cumplimiento de un contrato de trabajo..." (80)

A continuación procederé a hacer un breve análisis de la integración y regulación, de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

La nueva Ley Federal del Trabajo ha establecido un cambio -- fundamental en el carácter de las Juntas de Conciliación, puesto que su función principal es la de avenir a las partes, ahora se le ha asignado otras características de Juntas de Arbitraje, es decir podrán conocer un conflicto como Junta de Arbitraje cuando tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excede del importe de tres meses de salario.

El Artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

- I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.*
- II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV: y*
- III. Las demás que le confieran las leyes*

Existen dos tipos de Juntas de Conciliación: las accidentales y las permanentes. Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente. Para este supuesto los trabajadores o patrones, cuando surja un conflicto deberán de ocurrir ante el Inspector

Federal del Trabajo a fin de que se integre la Junta de Conciliación -- accidental. Este funcionario prevendrá a cada una de las partes que -- dentro del término de 24 horas designen a su representante, y les da -- rá a conocer el nombre del representante del Gobierno, pudiendo el -- propio Inspector asumir estas funciones cuando sus actividades se lo permitan. Si alguna de las partes no designa a su representante, lo hará el propio Inspector, debiendo recaer tales designaciones en tra -- bajadores y patrones.

Las Juntas de Conciliación Federales Accidentales funcionarán ca -- da vez que sea necesario, es decir, conocerán de un asunto en concre -- to y resuelto éste dejarán de funcionar.

El Artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: Las -- Juntas Locales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: "En -- las Entidades Federativas funcionarán Juntas Locales de Conciliación -- que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine -- el Gobernador.

Artículo 602: No funcionarán las Juntas de Conciliación en -- los Municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de -- Conciliación y Arbitraje.

Artículo 603. - Son aplicables a las Juntas Locales de Conci -- liación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atri -- buciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se -- ejercerán por los Gobiernos de los Estados". Es decir a su más ente -- ro criterio.

De conformidad con el Artículo 604 de la Ley mencionada nos -- dice que: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitra -- je el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se -- susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo -- entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos inti --

mamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 - fracción IVª.

La Junta Federal de conciliación y arbitraje es un tribunal -- integrado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno. El Presidente de la República nombra al presidente de la junta.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones son nombrados en convenciones de la rama o ramas de las industrias respectivas.

Las Juntas especiales de la 1ª a la 16 están radicadas en el - Distrito Federal y de la junta especial número 17 a la 47 se encuentran en cada estado de la República. Estas últimas, llamadas juntas foráneas, fueron creadas con el fin de evitar el traslado del trabajador a la capital de la República.

Por las necesidades de la atención de los conflictos que debe conocer la junta, se crearon las juntas especiales y se ha facultado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para determinar el lugar y la competencia territorial de dichas juntas especiales. Es posible - que una junta especial conozca de varias ramas de la industria o - - bien que varias juntas especiales conozcan sólo de una rama industrial.

Las juntas foráneas conocen, dentro de la jurisdicción territorial que se les haya asignado, de todas las materias que conocen - las juntas especiales radicada en el Distrito Federal, con la salvedad de que dichos conflictos no podrán ser colectivos, sino únicamente - individuales.

Respecto a las juntas radicadas en la ciudad de México, podemos decir que conocen de los conflictos colectivos y de los indivi-

duales dentro de la rama industrial que les corresponde. Pero cuando el conflicto sea colectivo o cuando afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades de la junta, éste se integrará con el presidente y con los representantes del capital y del trabajo de las juntas especiales respectivas.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federales tienen a su cargo la aplicación de las normas de trabajo, cuando se trate de lo dispuesto por el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece:

"Artículo 527: La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

1. - *Textil,*
2. - *Eléctrica,*
3. - *Cinematográfica,*
4. - *Hulera,*
5. - *Azucarera,*
6. - *Minera,*
7. - *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y productos laminados de los mismos,*
8. - *De hidrocarburos,*
9. - *Petroquímica,*
10. - *Cementera,*
11. - *Calera,*
12. - *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas,*
13. - *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos,*
14. - *De celulosa y papel,*
15. - *De aceites y grasas vegetales,*
16. - *Productos de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que*

- se destinen a ello.*
17. - *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello,*
 18. - *Ferrocarrilera,*
 19. - *Madera básica, que comprende la producción de aserradero y de la fabricación de triplay o aglutinados de madera,*
 20. - *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y*
 21. - *Tabacalera que comprende el beneficio o fabricación de productos del tabaco.*

II. - Empresas:

1. - *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
2. - *Aquellas que actuen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*
3. - *Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusivamente de la Nación.*

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo".

De lo antes escrito se puede advertir el Artículo anteriormente citado, es una réplica exacta de la fracción XXXI apartado A, del artículo 123 constitucional; por lo que podemos concluir que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales.

Para las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales, se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y - Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Para este caso la Ley dispone que el Presidente de la Junta percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior - de Justicia.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a - los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por último y en razón de la materia, las Juntas Locales de - Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de Trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien nuestra Ley Federal del Trabajo establece dos -- procedimientos para resolver los conflictos de Trabajo, uno ordinario y otro especial. En el primero de los procedimientos apuntados, la Ley establece en su artículo 876, la etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. - Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados,

II. - La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio,

III. - Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo,

IV. - Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. - Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. - De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

Ahora bien para los procedimientos especiales; la etapa conciliatoria funciona de la misma manera que en el artículo anteriormente citado, como lo establece el artículo 895, fracción I, de la Ley de la Materia.

Así mismo el artículo 873, hace los apercibimientos a las partes en caso de no comparecer y nos dice:

"Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que -

reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará -- día y hora para la celebración de la audiencia que conciliación, demanda y excepciones y ofrecimientos y admisión de pruebas, que de-- berá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes con diez días de anticipación a -- la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el aperci-- bimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, -- por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el -- derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de de-- manda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admi-- tirla demanda lo señalará los defectos u omisiones en que haya in-- currido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término -- de tres días".

A mi criterio, y en base en la modesta experiencia en la prác-- tica como servidor público de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pienso que debería adicionarse otro párrafo al artículo anteriormente citado para llevar a cabo una verdadera conciliación entre las partes, ya que por razones de tiempo la mayoría de las veces los funciona-- rios se preocupan más por desahogar la audiencia de Ley, que por conciliarlos puesto que la Conciliación les quitaría muchísimo tiempo, y por consecuencia se juntarían las audiencias posteriores.

En la práctica se ha visto que si las partes no llegan a la -- audiencia, con el afán de celebrar un convenio conciliatorio, ya que anteriormente habían platicado para la solución del conflicto, o como lo dice el Maestro Baltazar Cavazos Flores, "... en muchas ocasio-- nes es más factible que los conflictos laborales los arreglen los re-- presentantes de las partes que las partes mismas, ya que en reali--

dad todos los litigantes se conocen y son amigos desde hace mucho tiempo, independientemente de que en el ámbito procesal laboral ha tomado plena vigencia el principio de que "más vale un mal y pronto arreglo que un buen y tardado juicio" (81), la mayoría de las veces es muy difícil que se arreglen.

Con las adiciones que expongo a continuación pretendo que verdaderamente se lleve a cabo la Conciliación entre las partes, y dichas adiciones son:

De la misma manera citará a las partes a una plática por medio de oficio, documento que deberá entregar el actuario a la hora de hacer el emplazamiento, personalmente al demandado citándolo a una plática conciliatoria antes de la Audiencia de Ley. Pudiendo concurrir las partes personalmente o a través de apoderados, ya que se trata de una plática Conciliatoria fuera de juicio. La Junta en ese oficio apercibirá a las partes de que en caso de no comparecer el día y hora señalado, se les impondrá una sanción económica de conformidad con lo establecido en el Artículo 731 de ésta Ley; lo anterior sin perjuicio de que, de no solucionarse el conflicto se esté a lo que ordena el artículo 876 de ésta Ley.

Lo propuesto con anterioridad, traé como consecuencia, que en los Tribunales de Trabajo además del Cuerpo de Conciliadores para los Conflictos Colectivos exista otro cuerpo de Conciliadores para los conflictos individuales, ya que al citar a las partes a una plática conciliatoria anterior al juicio, ha éstas se les hará saber el beneficio que traé consigo el que lleguen a un arreglo.

(81) CAVAZOS FLORES, Baltazar, ob. cit. pág. 366

Si las partes llegan a un acuerdo satisfactorio, esto traería ahorro a las Juntas en virtud de que ya no se celebraría la audiencia de ley, puesto que una vez que las partes aceptaran llegar a un arreglo se levantaría el convenio correspondiente. Condenándose a las partes a estar y pasar por él como si se tratase de laudo debidamente ejecutoriado y pasado ante la fé de cosa juzgada. Y cumpliendo los requisitos preestablecidos por los artículos 33 párrafo 2o. y 53, fracción 1a. de la Ley de la Materia.

Con las adiciones que se proponen, el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo quedaría de la siguiente manera:

Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

De la misma manera citará a las partes a una plática por me-

dio de oficio, documento que deberá entregar el actuario a la hora de hacer el emplazamiento, personalmente al demandado citándolo a una plática conciliatoria antes de la Audiencia de Ley, Pudiendo concurrir las partes personalmente o a través de un apoderado, ya que se trata de una plática Conciliatoria fuera de juicio. La Junta en ese oficio apercibirá a las partes de que en caso de no comparecer el día y hora señalado, se les impondrá una sanción económica de conformidad con lo establecido en el artículo 731 de ésta Ley: lo anterior sin perjuicio de que de no solucionarse el conflicto se esté a lo que ordena el artículo 876 de ésta Ley.

C A P Í T U L O I V

TRASCENDENCIA SOCIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

A). - Repercusiones en la estructura Política.-

Al hablar de repercusiones jurídicas y económicas, debemos de tomar en cuenta que las leyes que regulan el proceso laboral e intervienen en relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad y el estado tutela mediante ellas a la clase trabajadora.

De esta forma podemos partir, para desentrañar las consecuencias jurídicas que surgen al darse en conflicto de trabajo, primeramente al suscitarse el conflicto, tanto el patrón como el trabajador, pueden formar varias posiciones, una de ellas es que después de una discusión, las cosas quedan como estaban; otra que el trabajador sea despedido y liquidado conforme a la ley, y firmar su renuncia voluntariamente; otra más, que el trabajador sea despedido, corrido y no sea liquidado. De esta última posición surgen otras que puede asumir el trabajador, primero que no haga nada en contra de su patrón y se busque otro trabajo; segundo que haciendo uso de sus derechos conferido en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, éste entable una demanda en contra del patrón, que lo despidió, alegando su reinstalación en su trabajo o en su defecto, se le haga la indemnización correspondiente.

Esta última postura que asume el trabajador, a su vez produce otras consecuencias que son:

- a). - Que se presente la demanda ante la autoridad correspondiente y se interrumpa la prescripción.*
- b). - Señala el principio de la instancia,*
- c). - Que el patrón sea notificado y emplazado a juicio.*

Una vez emplazado a juicio, el patrón como parte demandada puede adoptar varias actitudes:

- a). - Con contestar la demanda y hacer caso omiso de la misma, por lo que el juicio se llevará en rebeldía y como consecuencia, lo perderá y quedará sujeto a las consecuencias que de éste se desprende.*
- b). - Que conteste la demanda. Y esto a su vez, traerá nuevas actitudes que puede asumir el patrón demandado; - al respecto nos menciona, el Maestro José Ovalle Favela, las siguientes:*
 - 1. - "Aceptar las pretensiones del actor (allanamiento).*
 - 2. - Reconocer que los hechos afirmados por el actor en la demanda son ciertos (confesión).*
 - 3. - Admitir el fundamento jurídico de la pretensión del demandante (reconocimiento).*
 - 4. - Pedir que el proceso se haga del conocimiento de alguna otra persona, para que también se le dé la oportunidad de defender el derecho controvertido y para que, - en todo caso, la sentencia que se llegue a dictar en tal proceso también se le pueda aplicar (denuncia).*

5. - *Negar que los hechos afirmados por el actor, en su demanda, sean ciertos o decir que los ignora por no ser propios (negación de los hechos).*
6. - *Negar que el demandante tenga derecho a las prestaciones que reclama en su demanda (negación del derecho).*
7. - *Oponerse al proceso mismo, aduciendo la ausencia o el incumplimiento de presupuestos procesales (excepciones procesales).*
8. - *Oponerse al reconocimiento, por parte del juez, de los derechos alegados por la parte actora, afirmando, en contra de las pretensiones de ésta, la existencia de hechos extintivos, modificativos o impeditivos de la relación jurídica invocada por el demandante (excepciones sustanciales).*
9. - *Formular nuevas pretensiones en contra de la parte actora, aprovechando la relación procesal que ya se ha establecido (reconvención o contrademanda)."* (82)

A esta nosotros podremos agregar una más, que es característica del derecho del trabajo y que es la conciliación la cual explicaremos en el siguiente capítulo.

En relación a los conflictos colectivos, no necesariamente, los trabajadores tienen que ser despedidos, sino que se pueden presentar a razón de cualquiera de los conflictos ya tratados y mencionados en el punto inmediato anterior.

B). - Repercusiones en la estructura económica. -

Una de las principales repercusiones, es que el trabajador al

(82) OVALLE FABELA, José. - *Derecho Procesal Civil, Editorial - Colección Textos Jurídicos, 1a. Edición, México 1980, pp. 54 y 55*

ser despedido, no tenga dinero para mantener a su familia, ya que es sabido, que el trabajador vive al día y la mayoría de los casos depende exclusivamente de su sueldo; si tiene suerte encontrará otro trabajo, mientras se resuelve su situación, según el camino que halla elegido. Pero con la crisis que vive el país es bastante difícil encontrarlo, es aquí, que el trabajador en este caso tiene un futuro incierto y lo que es peor, sin dinero.

Por lo que se refiere a las consecuencias económicas en los conflictos colectivos, podemos decir que son aquellas en las que surgido el conflicto, y al no llegar a un arreglo satisfactorio con la parte patronal, separa la actividad productiva, que a su vez repercute en la distribución y venta del producto que se elabora. Por consiguiente el trabajador deja de percibir su sueldo y cae en el concepto anteriormente citado al quedarse sin dinero. Incluso en la práctica se ha visto que estos conflictos tardan años en solucionarse, cerrándose por consecuencia la fuente de trabajo.

Como ya se mencionó anteriormente, en nuestro país, antes de la Constitución de 1917, no existía ningún método específico de arreglar las controversias laborales. A partir de las leyes revolucionarias y de la vigencia del artículo 123 constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, instituciones que se consideraron extrañas a los sistemas judiciales.

La aplicación de estos sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo, vino a significar en la práctica la sustitución de la voluntad de las partes en conflicto, ya que se ejercía el arbitraje para la solución del mismo, y por medio de la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes sin recurrir a un tercero, que solucionara el conflicto. Respecto a lo anterior el Maestro Trueba Urbina nos dice:

"Por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes -

que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje - la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía al conflicto para conservar el equilibrio entre aquellas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, - esto es, la función era meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de hetero-composición". (83)

Al hablar de autocomposición para la solución de un conflicto, debemos contemplar varias especies, dos unilaterales o derivadas de un acto simple, y una bilateral derivada de un acto complejo, para hablar así de: a) La renuncia; b) el reconocimiento y c) la transacción. Así podemos ver que las dos primeras, son formas unilaterales y la última, sería la bilateral, no necesariamente se dan en el campo de lo procesal, sino que pueden aparecer antes, después, o independientemente del proceso. Para el Maestro Cipriano Gómez Lara " el desistimiento puede concebirse como una renuncia en el seno mismo del proceso; y el allanamiento, también como un reconocimiento que se da en el campo del proceso. En cuanto a la transacción ésta puede ser, como adelante lo veremos, dentro o fuera del proceso o antes de que éste se inicie o una vez ya iniciado." (84)

El desistimiento puede ser definido como una renuncia procesal, de derechos o de pretensiones. El mismo Maestro Gómez Lara nos dice que hay tres tipos de desistimiento y los cuales son:

"Desistimiento de la demanda

Desistimiento de la instancia

Desistimiento de la acción" (85)

(83) TRUEBA URBINA Alberto, Ob. cit. pág. 159

(84) GOMEZ LARA Cipriano. Teoría General del Proceso. Ed. UNAM Textos Universitarios, México 1979, 2a. Ed. pág. 35

(85) Ibidem. pág. 35

El primero de ellos, es la actitud del actor por medio de la cual retira el escrito inicial de demanda, antes de que ésta haya sido notificada al demandado.

La segunda, implica que ya el demandado hubiere sido llamado al juicio y entonces, se requerirá su consentimiento expreso para que surta efectos el desistimiento del actor.

Y la última, en realidad es una renuncia del derecho, o de la pretensión, caso en el cual este desistimiento prospera aún sin el consentimiento del demandado, esta figura es la única, que en rigor puede considerarse como autocompositiva, ya que es una renuncia de la pretensión o del derecho, y así se soluciona el litigio al no haber ya pretensión.

El allanamiento es una conducta o acto procesal que implica el reconocimiento por el demandado o por quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien acciona. O sea que éste lo entendemos como el sometimiento a las pretensiones que hace el actor a la parte contraria.

La Transacción, es la figura característica de autocomposición bilateral. Es como lo dice el Maestro Gómez Lara: "es un negocio jurídico a través del cual las partes encuentran mediante el acuerdo de voluntades la solución de la controversia o del litigio". (86)

El Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 2944 nos dice que:

"Artículo 2944. - La transacción es un contrato por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una contro-

versia presente o previenen una futura".

Otra forma de solución, de los conflictos es la antes mencionada y llamada heterocomposición, es una forma evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto. Es así que en la evolución histórica de las formas de solución de la conflictiva social, en un momento dado, las partes en conflicto pactan por anticipado que se sujetarán a la opinión que dicho tercero emita (cláusula compromisoria), a quien se encarga la decisión de una controversia, y aquí surge la primera figura heterocompositiva que no es otra que el arbitraje.

A la decisión emitida por el juzgador particular, generalmente supone la sumisión de las partes, "pero correspondiendo en todo caso su ejecución al poder público, al juez; porque los árbitros privados no ejercen funciones jurisdiccionales ni tienen carácter de autoridad y sus laudos, aunque irrevocables por voluntad de las partes, no son ejecutivos. El laudo arbitral privado sí puede tener eficacia de una transacción, que de antemano aceptan las partes". (87)

"Artículo 900. - Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento".

Durante la tramitación de éstos conflictos, la Junta procurará, ante todo, que las partes lleguen a un convenio sin importar el estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución poniendo fin al juicio.

Si durante la tramitación de éstos juicios se ejercitará el derecho de huelga, el procedimiento se suspende, salvo que los traba-

jadores manifiesten su conformidad, por escrito, en someter el conflicto a la decisión de la junta o bien que la huelga sea por solidaridad.

La instauración de estos juicios corresponde a los sindicatos titulares del contrato colectivo, a la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o el patrón o patrones.

Al escrito inicial se deberán acompañar los elementos necesarios para comprobar la situación económica de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días hábiles siguientes. Dicha audiencia se desarrollará en los siguientes términos:

- 1. - Si el promovente no concurre, se le tendrá por desistido de su solicitud.*
- 2. - Si no concurre la contraparte, se le tendrá por conforme con todo arreglo. El promovente ratificará su petición.*
- 3. - Si concurren ambas partes, la junta escuchará sus alegaciones y procurará conciliarlas.*
- 4. - En caso de que lleguen a un convenio, éste tendrá efectos de laudo.*
- 5. - Si no hay convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que originaron el conflicto.*

6. - *Concluidas las exposiciones, las partes procederán a ofrecer y desahogar las pruebas que les hayan sido admitidas.*
7. - *La Junta, durante el desarrollo de la audiencia, designará tres peritos para que investiguen los hechos y causas que originaron al conflicto, otorgándoles un término de 30 días como máximo para emitir su dictamen sobre la forma en que pueda solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que las partes designen un perito para que se asocie a los nombrados por la junta.*
8. - *Los trabajadores y los patronos podrán designar dos comisiones para que acompañen a los peritos nombrados y les indiquen las observaciones y sugerencias que estime convenientes.*

El dictamen de los peritos deberá contener no solo los hechos y causas generadoras del conflicto, sino también un informe acerca del costo de vida por familia y los salarios que reciban los trabajadores; los salarios medios que se paguen en la rama industrial de que forme parte la empresa; las condiciones generales de los mercados y la forma en que según su parecer pueda solucionarse el conflicto.

Una vez desahogadas las pruebas la junta concederá a las partes un término de 72 horas para que formulen sus alegatos por escrito. El auxiliar cierra la instrucción y dentro de los 15 días siguientes formulará un dictamen. Trancurrido dicho término, la junta dispondrá de 10 días para resolver, después de que el presidente haya hecho llegar a los representantes copia del dictamen formulado por el auxiliar, para resolver.

La junta al resolver está facultada para modificar las condicio-

nes de trabajo de la empresa o establecimiento, pero sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos establecidos por la Ley.

Pues bien, esta clase de conflictos pueden ser planteados tanto por la clase obrera como por la clase patronal, y aún cuando en ambos casos, se busque el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, en caso de que haya sido planteado el conflicto por la clase obrera, se buscará una mejoría en las condiciones de trabajo, y el arma de combate de los trabajadores en estos casos, será la huelga; y, si el conflicto fue planteado por la clase patronal, se buscará un cambio en las condiciones de trabajo en beneficio de dicha clase, y que, en algunos casos, tendrá como fin la suspensión temporal, parcial o total del trabajo; el arma de combate de los patrones será el paro.

Ahora, veamos si en dichos conflictos es posible realizar un período conciliatorio antes de que pasen a su tramitación arbitral, y en su caso, la forma en que se realiza, haciendo sobre ello un pequeño comentario:

Antes que nada se dejará establecido que todo conflicto de orden económico, como dice Rodolfo Cepeda Villarreal, se caracterizan en: "Poner de manifiesto la existencia de un desequilibrio económico entre el capital y el trabajo; y como finalidad, tender a reestablecer el equilibrio". (88)

Como es bien sabido, el conflicto colectivo se plantea por una coalición de trabajadores que toma el nombre de Sindicato, y en virtud de que el Sindicato es una persona moral, necesita de representantes, que nombrados por todos los trabajadores, sean los que lo dirijan; por otra parte sería imposible que al representarse un conflicto de este tipo los trabajadores individualmente se presentaran a conciliar, -

en tal virtud debe permitirse que los obreros puedan concurrir por medio del legítimo representante al procedimiento conciliatorio en esta clase de conflictos. En el caso de la clase patronal, además de que también puede tratarse de una permitir a los patronos en virtud del principio de igualdad procesal, debe considerarse que la importancia de estos conflictos en el orden social, requiere que los mismos sean atendidos por personas preparadas en la materia que asesoren y dirijan a las partes.

En virtud de la importancia que la resolución rápida y efectiva de los conflictos tiene, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, creó la Oficina de Presidentes Conciliadores, hoy Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, y de Estudios Económico-Industriales, para que realizara una función conciliatoria más acentuada en dichos conflictos, en virtud de que tanto sindicatos como empresas insistan en la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para solucionarlos en forma amistosa. Y aunque la Ley otorga la función conciliatoria a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de la importancia que esta función tiene en dichos conflictos colectivos de orden económico, se ha intensificado otorgando a esa Oficina la facultad de presidir las pláticas de avenencia. En la práctica se ha visto antes de la audiencia de ley las partes forzosamente tiene que pasar con los funcionarios conciliadores, a efecto de llegar a algún acuerdo, y la mayoría de las veces se ponen de acuerdo las partes y celebran un convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Como se puede observar, el cuerpo de Conciliadores para éste tipo de conflictos, tiene el tiempo suficiente para convencer a las partes, lo cual no sucede con los conflictos individuales, ya que como se ha mencionado con anterioridad no existe ni el personal para realizar dicha función ni el tiempo suficiente, puesto que puede haber conflictos individuales en que las partes pretendan llegar a un posible acuerdo, pero tienen distintos puntos de vista del problema, y no hay una

persona que uno en un solo criterio a las partes para llegar a un arreglo, no llega al mismo.

C). - El Conflicto Laboral y la Justicia Social. -

Para poner punto final a éste capítulo de nuestro trabajo, nos referiremos a como debe ser la Justicia Laboral realmente.

En puntos anteriores nos hemos referido a que se debe buscar una forma más efectiva para la solución de estos conflictos, y proponemos definitivamente que se obligue a las partes a comparecer a las pláticas conciliatorias, y se les explicaría a estas el motivo por el cual fueron citadas.

Es aquí que estando presentes las partes, y una vez que estas sepan las razones y los pro y en contra que tienen sobre un conflicto de trabajo como se ha dicho, pueden llegar a un arreglo. Esto traería como consecuencia que se de una solución, pronta y expedita o sea libre de toda traba, como es la idea fundamental de las reformas Procesales hechas a la Ley Federal del Trabajo, y así lograr un avance en la recta aplicación de las normas laborales y por lo tanto un notorio fortalecimiento en la impartición de justicia.

No obstante los muchos planes que han sido llevados a cabo por la Administración Pública Federal de la República Mexicana, no se ha llegado a implantar todavía un método que sea completamente bueno para impartir justicia, y es así que, vemos como en el último Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia, encontramos en lo referente la materia laboral los objetivos inmediatos y los cuales por su importancia los transcribimos a continuación:

"Lograr la impartición de una justicia pronta y expedita sujetando estrictamente a los términos establecidos en la Ley, los procedimientos establecidos para la resolución de los conflictos individuales y colectivos.

Lograr la simplificación de los sistemas administrativos para asegurar el curso de los procedimientos establecidos por la Ley para la resolución de los conflictos individuales y colectivos de carácter laboral.

Establecer con estricto apego a las necesidades reales de la población laboral, la desconcentración y descentralización en la impartición de justicia mediante la revisión, modificación o ampliación de la jurisdicción territorial.

Mantener en forma permanente los sistema de información y divulgación de los principales criterios de resolución, para lograr la uniformidad en la implantación de justicia laboral". (89)

Como se puede observar en los objetivos mencionados, se busca la implantación de la justicia pronta y expedita, en los conflictos individuales y colectivos, y se piensa en la desconcentración y descentralización, ampliando al ambito territorial de las Juntas Especiales Foraneas.

Por lo que se refiere al hecho de sujetarse estrictamente a los términos establecidos en la Ley, considero que se está limitando a el conciliador para cumplir los fines que persigue los objetivos antes mencionados, ya que el funcionario encargado de la Administración de Justicia, y a efecto de conciliar a las partes, no puede ser rígido con las mismas, puesto que si se sujetara estrictamente a lo

(89) Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal, 1983-1988.- Ed. Por La Nación, México 1985. - p. 13

que dice la ley, le sería más difícil darle solución a un problema.

Independientemente de lo anterior, y como ya lo hemos apuntado, habría que preparar a todo funcionario encargado de administrar la justicia, con cursos especiales como los que podrían ser: - - psicología, relaciones humanas, personalidad, etc., para dotarlos de los conocimientos suficientes y así lograr avenir a las partes de cualquier conflicto y por consiguiente se daría solución rápidamente al problema que se suscite.

CONCLUSIONES

1. - *La vida social genera múltiples conflictos tanto interindividuales como intercolectivos. El conflicto se ha definido como una pugna de intereses, de ideologías, de creencias y propósitos - que se plantean entre humanos dentro de la vida social.*
2. - *El conflicto social se puede manifestar en forma muy diversa, ya como conflicto abierto o como conflicto aparente o latente. La intensidad del conflicto puede ser también de muy diverso grado desde manifestaciones microsociales hasta amplias manifestaciones de conflictos globales de toda una sociedad o inclusive de varias sociedades, como es la guerra.*
3. - *Si bien es cierto que el conflicto tiende a ser destructivo, -- también lo es que el propio conflicto juega funciones importantes dentro de la sociedad, como mantener la identidad del -- grupo, del imitar las fronteras entre los diversos grupos, ro- bustecer la conciencia del grupo, etc.*

En este sentido existen diversas corrientes sociológicas que -- ubican al conflicto como objeto de estudio, tanto sociólogos -- funcionalistas como sociólogos marxistas entienden que el conflicto existe en todas las sociedades y que es el motor de mu- chas transformaciones sociales.

Carlos Marx y sus seguidores dan especial énfasis al conflic- to de clase. Entienden que la lucha de clases está presente en todo cambio social y es la fuerza que mueve la historia.

4. - *Como antes se ha señalado, muchos otros teóricos han aborda- do el estudio del conflicto, como Herbert Spencer, Gustavo - Ratzenhofer, Ludwing Gumplowics y William Graham Sumner, -*

entre otros; también Max Weber dio importancia académica al estudio del conflicto.

En resumen, la sociología tanto del siglo pasado como en la actualidad ha ubicado al conflicto social como un objeto importante del estudio, pues es cierto que ninguna sociedad está exenta de conflictos sociales y solamente aquellos grupos humanos que logran establecer bases firmes para la solución de -- sus propios conflictos logran alcanzar altos niveles de desarrollo y superación.

5. - Existen diversos mecanismos que las sociedades han estructurado para resolver la conflictiva social. Así encontramos mecanismos tradicionales como las ideas religiosas, la moral, los conceptos mágicos, etc. Sin embargo, las sociedades modernas -- tienen como principal instrumento solucionador de los conflictos al Derecho, que es el mecanismo que la humanidad ha creado -- en este intento de solución de los conflictos sociales.
6. - El Derecho, en todas sus ramas surge como un importante mediador entre los intereses de los hombres, particularmente el Derecho Laboral ha creado instituciones fundamentales para lograr que los conflictos que se dan en los procesos productivos se realicen en forma justa y equitativa, buscando la armonía entre los integrantes de los diversos grupos productivos.

El Derecho Laboral trata de institucionalizar bajo su régimen -- las más diversas manifestaciones de la lucha de clases, por -- ello, en nuestra sociedad esta rama del Derecho procura proteger básicamente al trabajador, por entender que éste se encuentra en una situación distinta a la del patrón quien posee la riqueza, por lo mismo tiene mayor poder social.

7. - *El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases esenciales a las que deben sujetar se las relaciones de trabajo, por ello, en este precepto encontramos la base suprema de solución de los conflictos de carácter laboral.*

La conciliación, se establece bajo una forma tripartita en la que interviene el Estado, la clase patronal y la clase trabajadora, - es sin duda, la forma más importante de solución de los conflictos de orden laboral en nuestro país.

Esta forma de solución de los conflictos laborales ha generado notable estabilidad en las áreas de la producción, pues si bien es cierto que todavía grandes sectores de obrero y de trabajadores del país viven en condiciones sumamente precarias, también es que nuestro país ha sido ejemplo en sus instituciones jurídico-laborales para toda Latinoamérica y para otras partes del mundo.

8. - *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto las federales como las locales, tienen encomendada la importante misión social de ser los órganos jurisdiccionales que deben resolver los conflictos laborales. Como antes hemos dicho, creemos que, en general, estos órganos colegiados de carácter jurídico y jurisdiccional, han tenido una buena actuación a través de la historia del país, sin embargo creemos que es de gran importancia que exista personal más capacitado en la materia jurídico-laboral en estos organismos, pues frecuentemente se suele caer en la improvisación de funcionarios (secretarios, actuarios, etc.) que por su falta de conocimiento incurren en actos contrarios a los intereses de los trabajadores o, a los justos intereses de quienes concurren a plantear sus conflictos.*

9. - *En este mismo orden de ideas, es notable el rezago con el que*

actúa la justicia laboral en México, muchas veces estos juicios, que debieran ser sumamente rápidos en beneficio de las partes que concurren, se tardan desusadamente hasta varios años para su conclusión.

En ese sentido creemos que debe elaborarse un estudio serio, tanto en el orden federal, como en el orden local para que de hacerse necesario se amplíe el personal de estas juntas y de esta manera se eviten tales problemas.

10.- *También creo oportuno señalar la importancia de hacer un análisis serio sobre la distribución de competencias laborales en materia federal y en materia local. ya que es indudable que, pese a todos los problemas, funcionan de mejor forma los tribunales federales que los de orden local. Sería conveniente que algunas áreas competenciales que son locales, pero de gran importancia para el país, se conviertan en competencia de carácter federal.*

11.- *Finalmente, afirmo que la conciliación de intereses de los diversos grupos productivos debe ser la base del desarrollo económico del país.*

Solamente, con la concertación social de estos grupos se puede lograr un progreso justo para todas las clases que integran nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFIA

- AMITA Y EVA ETZIONI, *Los cambios Sociales*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
- AZUARA PEREZ, LEANDRO, *Sociología*; Ed. Porrúa, México, 1972
- CASTORENA, J. JESUS, *Procesos del Derecho Obrero*, Ed. Imprenta Didot, México, 1942
- CARPISO, JORGE, *Estudios Constitucionales*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, *35 Lecciones de Derecho Laboral*, — Ed. Trillas, tercera edición, México, 1983.
- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Ed. Trillas, México, 1984.
- CEPEDA VILLARREAL, RODOLFO, *Segundo Curso de Derecho de trabajo, Tercera parte, Derecho Procesal de trabajo*, México, 1966.
- COSER, LEWIS, citado por ROBERT K. en: *teoría y estructura social*, C.F.E. México, 1972.
- CHINOY, ELY, *La Sociedad*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1980.
- DE LA CUEVA, MARIO, *Derecho Mexicano del trabajo, Tomo II*, Ed. - Porrúa, S. A., octava edición, México, 1967.
- DE LA CUEVA, MARIO, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II*, Ed. Porrúa, S. A., sexta edición, México, 1980.
- DE PINA VARA, RAFAEL, *Diccionario de Derecho*, Ed. Porrúa, S. A. décima edición, México, 1981.
- ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS SOCIALES, Ed. - Aguilar, Madrid, 1974.
- GARCIA OVIEDO, CARLOS, *Tratado Elemental de Derecho Social*, Ed. Iberoamericana, S. A., Madrid España, 1934.
- GOMEZ LARA, CIPRIANO, *Teoría General del Proceso*, Ed. U.N.A.M., Textos Universitarios, segunda edición, México, 1979.
- GUERRA, EULALIO, *Estudios Sociológicos*, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., 1967.

- GUERRERO, EUQUERIO, *Manual del Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, S. A., décima edición, México, 1983.
- KRIESBERG, LOUIS, *Sociología de los conflictos sociales*, Ed. Trillas, México, 1980.
- MARX, KARL y ENGELS FRIEDERICH, *Citado por Coser*, Op. cit.
- MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO, *Introducción a la Sociología del Conflicto y la Cooperación*, Ed. U.N.A.M., 1965.
- MENDOZA DIEZ, ALVARO, *Estudios Sociológicos*, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., 1967.
- OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *La Conciliación en los conflictos de trabajo*, primera edición, Ginebra Suiza, 1974.
- OVALLE FABELA, JOSE, *Derecho Procesal Civil*, Editorial Colección Textos Jurídicos, primera Edición, México, 1980.
- PALLARES, EDUARDO, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Ed. Porrúa, S. A., décimo edición, México, 1981.
- PITCH, TAMAR, *Teoría de la Desviación Social*, Ed. Nueva Imagen, México, 1980.
- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. - Textos Universitarios, primera edición, México, 1971.
- PROGRAMA NACIONAL DE PROCURACION E IMPARTICION DE JUSTICIA DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1983- 1988, Editado por la Nación, México, 1985.
- RECASENS SICHES, LUIS, *Sociología*, Ed. Porrúa, S. A., México, - 1977.
- ROSS GAMES, FRANCISCO, *Derecho Procesal del trabajo*, Ed. F.R. G., primera edición, México, 1978.
- RUPRECHT, ALFREDO J., *Derecho Colectivo del trabajo*, Ed. U.N.A.M. México, 1980.
- SIMEL, citado por COSER LEWIS, *Las funciones del Conflicto social*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1961.
- SOLIS QUIROGA, HECTOR, *Estudios Sociológicos*, Instituto de Investigaciones Sociales, U.N.A.M., 1967.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, S. A., quinta edición, México, 1980.