

875209



UNIVERSIDAD VILLA RICA

**Escuela de Derecho con Estudios Incorporados
a la Universidad Nacional Autónoma de México**

32
Ejemplar

***“Importancia de la Conciliación
en los Conflictos de Trabajo”.***

T E S I S

Que para obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

SERGIO WILFRIDO TEJEDA DEL VALLE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Veracruz, Ver.,

1 9 8 5



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS	
INTRODUCCION	
CAPITULO PRIMERO	
<u>Antecedentes Históricos de la Conciliación en México</u> . . .	1
Antecedentes Legislativos Revolucionarios (JALISCO). . . .	1
La Ley de Cándido Aguilar (VERACRUZ)	3
Legislación del General Salvador Alvarado (YUCATAN). . . .	5
Autoridades del Trabajo según la Legislación de YUCATAN.	6
La Organización de Las Clases.	10
En Las Legislaciones de los Estados.	11
En la Jurisprudencia de La Suprema Corte de Justicia . .	12
de la Nación	12
En la Legislación Federal.	12
Los Organismos encargados de resolver los conflictos de.	
trabajo.	14
CAPITULO SEGUNDO	
<u>La Función Conciliatoria</u>	18
Concepto de la Función Conciliatoria	18
La Conciliación Panorama General	21
Conciliación y Negociación Colectiva	23
Conciliación y Arbitraje	24
Conciliación a cargo de una persona o de una Junta . . .	26
Selección de Los Conciliadores	27
El servicio Estatal de Conciliación.	29
Los Conciliadores	31

CAPITULO TERCERO:

<u>Los Conflictos de Trabajo</u>	34
<u>Clasificación de los Conflictos de Trabajo</u>	36

CAPITULO CUARTO

<u>Intervención del Conciliador en los Conflictos</u>	43
<u>Comienzo del Procedimiento de Conciliación</u>	43
<u>Momento Oportuno para intervenir</u>	44
<u>Asignación del Conflicto al Conciliador</u>	48
<u>Contactos preliminares con las partes</u>	50
<u>Suministro de Información</u>	53
<u>Obtención de Informaciones</u>	55
<u>Establecimiento de las relaciones de Trabajo</u>	58
<u>Diferencia entre la Conciliación Judicial y Extrajudicial y sus efectos</u>	60
<u>Autoridades Conocedoras que ejercen la función Conciliatoria</u>	62

CAPITULO QUINTO:

<u>El Proceso Conciliatorio</u>	67
<u>Las fases del Proceso de Conciliación</u>	67
<u>Actitud Inflexible</u>	71
<u>Búsqueda de un acuerdo</u>	73
<u>Labor de Indagación</u>	74
<u>Apreciación de la situación y presentación de posibilidades diversas</u>	78
<u>Conciliación de las Discrepancias Internas</u>	82

Actitudes para llegar a un acuerdo	85
--	----

CAPITULO SEXTO

<u>Conclusión del Procedimiento de Conciliación y Acción --</u> <u>Subsiguiente</u>	90
Redacción del Acuerdo.	90
Conclusión del Procedimiento sin que se haya llegado a - un acuerdo	92
Informes del Conciliador	93
Acción Subsiguiente.	96
Votación de Los Trabajadores	97
Remisión del Conflicto a un Conciliador de Categoría Su- perior	97
Conclusiones	100
Bibliografía	102

I N T R O D U C C I O N

El Derecho del Trabajo es un derecho nuevo, dinámico, inspirado en el humanismo jurídico, que se rige por principios distintos y en ocasiones opuestos a los del Derecho Común. La misión fundamental de éste Derecho es buscar en sus normas de trabajo el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, que puede conseguirse por medio de la conciliación.

Pero en el caso particular de éste trabajo que me permito poner a consideración de ustedes señores miembros del jurado, a fin de determinar los diversos aspectos que lo motivan, es el demostrar que las personas que dedican su tiempo a la función conciliatoria en nuestro país, debiera dárseles la verdadera importancia que de hecho y de derecho tienen, pero quiero hacer hincapié en cuanto a que es en ellos en quién recae una gran responsabilidad puesto que si ellos no lograsen avenir a las partes en los conflictos obrero-patronales ya sean éstos de carácter individual o colectivo, estaría en peligro la fuente de trabajo, ya que si ésta llegase a cerrar -- sus puertas definitivamente, resultaría más perjudicada la clase trabajadora, aumentando en gran proporción la demanda de empleo siendo éste último tan escaso en la actualidad.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION EN MEXICO Y- DEFINICIONES

Este capítulo se inicia con el estudio de las más importantes legislaciones que sirvieron para dergimir los conflictos Obrero-Patronales, no obstante haber existido --diversas leyes en toda la República: Jalisco, Veracruz-- y Yucatán siendo ésta última, la que en nuestro concepto, contiene dentro de su diverso articulado la Institución de Autoridades del Trabajo, reflejo de las actuales, toda vez que la mayoría de las Entidades legislaron en forma semejante a esa región.

a).- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS REVOLUCIONARIOS.

JALISCO:

La Legislación del Trabajo en el Estado de Jalisco: Se inició dos meses antes que la de Veracruz, pero las Leyes de Jalisco no consideraron ni la Asociación Profesional ni el Contrato Colectivo de Trabajo a Manuel --Aguirre Berlanga, debemos la primera Ley Federal del -- Trabajo de la República Mexicana

Principian las Leyes de Jalisco con el Decreto del 2 de Septiembre de 1914 de Manuel Dieguez, al que siguen los Decretos más importantes del 7 de Octubre de 1914 y del 20 de Diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga.

- a).- La Ley del General Dieguez es limitada, pues solo consigna el descanso semanal (domingo), el descanso obligatorio (las vacaciones) y la jornada de -- trabajo.

- b).- La Ley de Manuel Aguirre Berlanga reglamentó los -- aspectos principales del Contrato Individual de -- Trabajo, algunos Capítulos de Previsión Social, -- creo las Juntas de Conciliación y Arbitraje y definió los conceptos del trabajador.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje funcionaban de -- la siguiente manera: Se integraban con un representante de los trabajadores y otro que representara a los patrones con el fin de normar las relaciones entre estos y -- se instalaban en los Municipios que determinara el Ejecutivo del Estado.

Jornada Máxima, Jornada a Destajo, Salario Minimo, Salario Mínimo en el Campo, Protección a los menores de edad, Protección al Salario, Protección a la Familia del Trabajador, Servicio Sociales, Riesgo Profe--

sional, Seguro Social, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Juntas Municipales.

b).- VERACRUZ:

La Ley de Candido Aguilar:- Fue promulgada el día 19 de Octubre de 1914, viniendo a constituir como un antecedente importante en las subsecuentes Leyes que sobre Materia del Trabajo se dictaron, encontrando dentro de la misma que dió origen a diversas Instituciones Jurídicas que continúan existiendo en la actualidad: La Jornada de Trabajo, El Descanso Semanal, El Salario Mínimo y respecto de los Tribunales del Trabajo estableció lo siguiente:

"Las llamadas Juntas de Administración Civil que tenían como facultades y obligaciones, las de oír las quejas de patronos y obreros y derimir las diferencias que entre ellos se suscitaren, oyendo a los representantes de gremios y sociedades y en caso necesario al correspondiente del Gobierno" (1).

Las Juntas de Administración Civil, vinieron a substituir a las antiguas autoridades políticas de los Municipios, de tal manera que por virtud del Decre-

(1).-P.P.Mario de la Cueva.--Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1967, Pág.102, Tomo I.

to Obrero ó sea de la Justicia Obrera, se independizó de la Civil.

El General Candido Aguilar, estableció dicho organismo en relación con las quejas de patrones y -- obreros y disponiendo además que las propias Juntas fijarían por medio de bando de policía y buen gobierno, -- las horas de apertura y cierre de toda clase de expendios de bebidas alcohólicas, como cantinas, pulquerías, restaurantes, cafés, etc.,.

Otro Legislador Veracruzano lo fue el Señor Agustín Millán, quien casi un año después promulgó una Ley con fecha 16 de Octubre de 1915, siendo la primera que hablaba sobre asociaciones profesionales, en la -- cual como es obvio solo se habló de las agrupaciones -- de trabajadores, tomando en cuenta o como base las autoridades creadas por el General Aguilar .

Se puede concluir respecto a ésta Legisla- -- ción, que tanto la del General Cándido Aguilar como la de Don Agustín Millán establecieron un precedente de -- diversas Instituciones Jurídicas que actualmente se en -- cuentran consignadas dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo en la parte substantiva, pero de ninguna mane- -- ra podemos dar a la Legislación Veracruzana el mérito-

respecto a la integración de organismos de trabajo dentro de la misma, ya que comparándola con la de Yucatán ésta se encuentra revestida de tecnicismo y mucha realidad, respecto a la época en que tuvo origen.

C.- YUCATAN:

LEGISLACION DEL GENERAL SALVADOR ALVARADO:- El 14 de Mayo de 1915, se promulgó una Ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después el 11 de Diciembre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo.

La obra legislativa del General Salvador Alvarado quien en esa época ocupaba el cargo de General en Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, es uno de los más interesantes mensajes de la Revolución Constitucionalista, para resolver integral el problema social de Yucatán y cualquiera que haya sido su resultado es digna de ser conocida.

Dentro de la primera parte de su ideología -- consistiendo en una verdadera formula de instituciones de Trabajo, teniendo como finalidad contribuir con el resto de la Legislación Social a la Transformación del régimen económico, por eso fue que la Ley del Trabajo -

quedó estrictamente vinculada con otras Leyes: La Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre y que a las cinco se les llamó en Yucatán, la Ley de las "Cinco Hermanas" porque todas perseguían el mismo propósito, viniendo a constituir eso parte de la ideología plasmada, y por otro lado encontramos dentro de la Legislación a estudio el antecedente de las autoridades del Trabajo.

D.- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO SEGUN LA LEGISLACION DE YUCATAN.-

Las Autoridades del Trabajo eran de una importancia capital, puesto que ellas quedaba encomendada la vigilancia, aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo y constituiría el eje al rededor del cual giraba todo éxito de la reforma y eran tres:

- 1.- Las Juntas de Conciliación.
- 2.- El Tribunal del Trabajo o de Arbitraje.
- 3.- El Departamento del Trabajo.

La Junta de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, eran los organismos encargados de aplicar la Ley en las funciones que les correspondían y en su creación radica uno de los aspectos más originales de su pensamiento, ya que se estableció que para resolver los conflictos de dificultades entre trabajadores y patrones se crearon-

las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, - y debían encargarse además de aplicar en toda su extensión las Leyes del Trabajo, teniendo completa libertad - y amplio poder ejecutivo dentro de ésta Legislación.

"Esta organización en esencia, constituye un poder independiente de manera autónoma, de tal manera que el trabajo y el capital ajustaban sus diferencias, buscando siempre la forma más justa para ambos sin acudir a huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos."(2).

Podría crearse a primera vista que se trata de un cuarto poder descentralizado, independiente de los tres poderes clásicos: Legislativo, Ejecutivo y Judicial pero era algo más importante como la creación de la Junta de Conciliación del Tribunal de Arbitraje.

"Las Juntas de Conciliación se componían en cada Distrito Industrial de representantes de trabajadores y patronos con facultad de normar las relaciones, entre estos, procurar la celebración de Convenios Industriales, Contratos Colectivos de Trabajo y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras que se resolvía en definitiva por el Tribunal -

(2).-Pp.-De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo México-Editorial-Porrúa,1967.Pág.108,Tomo I.

de Arbitraje." (3)

LOS TRIBUNALES DE ARBITRAJE.- La función de estos era amplísima, puesto que ellos mediante sus fallos les tocaba ir ajustando las relaciones entre el capital y el trabajo procurando que a cada desarrollo de la industria correspondiera un mejoramiento en las condiciones de los trabajadores.

"El Tribunal de Arbitraje era el órgano en materia del trabajo," se integra con un representante de las uniones de trabajadores y otro designado por los patrones y un juez presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación funcionando en pleno y si no se ponían de acuerdo -- las Juntas en éste nombramiento, entonces haría la designación el Ejecutivo del Estado."(4)

Como es fácil notar, se procuró permanecer fiel al principio de la independencia del tribunal, pues solo en el caso extremo intervendría el Estado.

El procedimiento llevado a cabo por el Tribunal de Arbitraje era análogo al que se seguía en las Juntas de Conciliación; ésto es, debía de practicarse una investigación por una comisión designada por los trabajadores-

(3)-Pp.Trueba Urbina Alberto-Nuevo Derecho del Trabajo- México, Editorial Porrúa, 1971,Pág. 71.

(4)-Pp.Trueba Urbina Alberto-Ob. Cit. Pág. 71

y los patrones afectados y representantes del Tribunal, con plenos poderes para examinar testigos, libros de -- contabilidad, practicar inspecciones, etc.

Una vez hecha la investigación, se proponía -- una fórmula de conciliación, y si no se aceptaba se dig -- taba el fallo, que tendría los mismos efectos de un Con -- venio Industrial.

Los fallos podrían referirse lo mismo a una -- rama de la industria que una empresa, procedimiento del primero de igualar las condiciones de trabajo en el Es -- tado.

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO.- Fue plasmado su -- origen en el artículo 20 de la Ley y dice:

"Además de las Juntas de Conciliación y del -- Tribunal de Arbitraje que harán efectiva ésta Ley: el -- Departamento del Trabajo, suministrará información de -- los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estu-- diar los problemas de agrupación y colonización, admi-- nistrar los trabajos cooperativos que se emprendan por -- el Gobierno del Estado, procurar y efectuar la construc -- ción de casas para obreros, tramitar el seguro sobre ag -- cidentes y vigilar que las compañías que se formen no --

exploten abusivamente la necesidad pública, reglamentar y vigilar la sociedad mutualista del Estado" (5).

Ya indicamos que la Legislación del Trabajo -- formaba parte de la reforma total del Estado, individual y liberalmente.

El Departamento del Trabajo además de ser un órgano de consulta en esa época para los Tribunales de Trabajo, debía de enfocar el estudio del problema económico-social, desde todos los puntos de vista.

e).- LA ORGANIZACION DE LAS CLASES.- Para la realización de los propósitos de la Ley era indispensable la unión de los trabajadores.

La Ley reconoció la existencia de la Asociación -- profesional y procuró por todos los medios contribuir a su desarrollo, inclusive, privando de una parte de los beneficios de la Ley a los obreros -- que se negaran a asociarse.

Se hablaba de uniones industriales y no existía sino un solo tipo de asociación profesional, que para integrarse necesitaba de la concurrencia de 10 obre-

(5)-Dp. De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del Trabajo-México, Editorial Porrúa, 1967, Pág. 110, Tomo I.

ros de la misma industria y del mismo distrito industrial

Las uniones industriales podían a su vez reunirse en Federaciones Industriales, las uniones y Federaciones eran independientes y libres frente al estado; sin embargo para gozar de personalidad ante las autoridades del trabajo, necesitaban registrarse en las Juntas de Conciliación.

La sindicalización era prácticamente obligatoria pues solo las uniones y federaciones podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir en demanda de un fallo a las autoridades del trabajo.

f).- EN LAS LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS.- Conforme al preámbulo del artículo 123 de la Constitución General de la República las Legislaturas de los Estados expedieron Leyes Laborales, reglamentarias del mencionado precepto.

Códigos Locales: en sus disposiciones procesales reglamentaron la organización y contra los de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y medidas para la ejecución de los laudos.

g).- EN LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION:- Jurisprudencia de 1917 a 1923.- Las primeras ejecutorias que pronunció la corte resolvieron:

Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse el conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar entre conflictos colectivos. (6).

Seis años después se modificó radicalmente la tesis jurisprudencial y en la ejecutoria del 10. de Febrero de 1924 y por lo tanto establecía que las Juntas son tribunales competentes para resolver, no solo los conflictos colectivos sino también individuales y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 Constitucional, por no ser tribunales especiales.

h).- EN LA LEGISLACION FEDERAL:-El 27 de Noviembre de 1917 se promulgó por Venustiano Carranza una Ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptarse en los casos de paro ilícito.

(6).- Pp. Trueba Urbina Alberto-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- México, Editorial Porrúa, 1971, Pág. 85.

Respecto a la primera cuestión, se previno que los Gobernadores del Distrito y Territorios Federales debían convocar a los obreros y patrones a fin de que designarían sus respectivos representantes en la inteligencia de que debería nombrarse un representante por cada industria.

Los mismos gobernadores habrían de nombrar el representante de gobierno, de los obreros tenían derecho a concurrir los sindicatos y solo a falta de estos, los obreros libres.

Se señaló un procedimiento sumarisimo para la resolución de los conflictos, se dispuso contra los fallos de las Juntas no habría recurso alguno.

El 8 de Marzo de 1926 se promulgó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje Federal.

La organización y funcionamiento de estos tribunales eran análogos al sistema vigente, pues éste no hizo sino mejorar los preceptos del reglamento.

Conviene hacer notar, como diferencia fundamental de que cuando el demandado no concurría ante la Junta, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmu

tivo, salvo prueba en contrario para el efecto de que la Junta procediera en los términos de las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, fijando si era el patrón el rebelde, la responsabilidad que le resultará del conflicto.

Por virtud de la reforma Constitucional del 6 de Septiembre del año de 1929: "Se substrajo de las Legislaturas de los Estados, la facultad de expedir Leyes sobre el Trabajo, encomendándole ésta atribución exclusiva al Congreso de la Unión, consiguientemente en ejercicio de tal atribución se expidió La Ley Federal del Trabajo, y fue promulgada el 18 de Agosto de 1931, ésta Ley siguiendo el pensamiento del constituyente y de la Jurisprudencia, estructura las Juntas de Conciliación". (7).

1).- LOS ORGANISMOS ENCARGADOS DE RESOLVER LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:- La organización de la justicia obrera en nuestro país, tuvo que adaptarse a la clasificación de los conflictos de trabajo, si bien y por razones evidentes se fijó principalmente en los diferentes tipos de conflictos Obrero-Patronales, los restantes conflictos o eran ignorados por el derecho o quedaban sujetos al régimen de los conflictos jurídicos.

(7).-Pp.Trueba Urbina Alberto.-Nuevo Derecho Procesal del Trabajo-México, Editorial Porrúa-1971-Pág.91.

Pues bien en los primeros años del siglo XIX por motivos que nos son familiares, el problema de la - justicia obrera era unicamente con relación a los con- flictos de carácter individual y de naturaleza jurídica estos conflictos individuales caían en la esfera del de recho privado y era un litigio identico a los que surgi an con motivo de otras relaciones jurídicas, mercanti- les o cíviles.

Cuando los conflictos colectivos de trabajo - fueron posibles, nació un nuevo problema para la justi- cia obrera, en un principio se negó al Estado interve- nir en las relaciones colectivas de trabajo, pero la -- violencia de las luchas sociales y los daños que resen- tía la economía nacional , lo obligaron a mediar entre- grupos obreros y patrones, estos conflictos particular- mente los de naturaleza económica, eran radicalmente -- distintos a los conflictos individuales de trabajo y hu bo necesidad de adoptar las instituciones o de crear -- nuevas.

De aquí nació la complejidad de los organis- mos para la administración de la justicia obrera.

Después de éste breve apuntamiento histórico- daremos a conocer de acuerdo con el artículo 523 de la-

Ley Federal del Trabajo a quienes compete la aplicación de las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
- III.- A Las Autoridades de las Entidades Federativas - y a sus Direcciones o Departamentos del Trabajo.
- IV.- A La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V.- Al Servicio Público del Empleo.
- VI.- A la Inspección del Trabajo.
- VII.- A las Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII.- A La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX.- A Las Juntas Federales y Locales de Conciliación
- X.- A La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI.- A Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- XII.- Al Jurado de Responsabilidad.

Ahora bien, desglosando dicho precepto diremos que: De las fracciones I al VI la aplicación de las normas labo

rales está hecha por autoridades administrativas.

Las Comisiones crean un Derecho Objetivo fijan do salarios mínimos y porcentajes de utilidades.

Las Juntas son Autoridades Jurisdiccionales y - por último, El jurado de Responsabilidad ejerce Jurisdig ción Administrativa, también al imponer sanciones a re-- presentantes del Capital y el Trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LA FUNCION CONCILIATORIA

a).- CONCEPTO DE LA FUNCION CONCILIATORIA.

"Empezaremos por dar una breve definición de conciliación, la definición literal de la palabra conciliación la da el diccionario de la Real Academia Española como la acción y efecto de conciliar; conciliar quiere decir, componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí." (1)

CALANANDREI:

Dice que la conciliación ayuda a la Ley para que las partes encuentren por sí mismas su derecho.

CHIOVENDA:

Considera que el Estado se reserva para sí el derecho auto compositivo, ya que cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, mayor será la posibilidad de que lo logre.

Por lo anterior se puede convenir que la conciliación en el campo de las relaciones laborales, está encaminada a solucionar de manera amigable y razonada, los conflictos entre trabajadores y patrones.

El acto conciliatorio en el proceso laboral es muy importante por la función activa de las Juntas de Concilia---

(1)-Pp.II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje-México. Edit. Roer. 1977. Pág. 212.

ción y Arbitraje, pues si las partes no han encontrado - entre ellas la aveniencia, Las Juntas, Los Procuradores de Conciliación y Los Conciliadores, tienen la obligación legal de procurar avenirlos como componedoras amigables.

Al efecto, La Junta axhortará a las partes que procuren un arreglo conciliatorio, el auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y la equidad de su proposición.

El Tribunal ejerce una actividad característica en la fase conciliatoria del proceso, la ventaja para el trabajador radica en la posibilidad de una solución razonable y equitativa evitandole los perjuicios inherentes al desarrollo del proceso, en la práctica la función conciliatoria es nula en los Tribunales del Trabajo

La Conciliación como etapa del proceso, puede mirarse desde dos ángulos distintos, vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias y considerada del lado del conciliador, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regu-

la o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Este breve apuntamiento permite poner de relieve que en la conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, que son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador, porque por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión que es noble y justa, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía claro está con las normativas del orden jurídico.

Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, quiere decir, no posee fuerza obligatoria, es la opinión de un juez al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, un punto intermedio más o menos inclinado de uno u otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten.

La Constitución y la Ley reconocieron a la Conciliación como un procedimiento válido para poner fin

a los conflictos, éste es el orden jurídico, que otorga validez a los convenios a que lleguen las partes y lo hizo por que colocó entre ellas una cuña-

El conciliador comisionado estará para vigilar el respeto de la justicia, las decisiones que estos toman son autónomos sin otro límite que el respeto al orden jurídico.

b).- LA CONCILIACION PANORAMA GENERAL.

Como su nombre lo indica, la Conciliación es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica. En tanto que es una Institución Humana, es probable que la Conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemorables para allanar las diferencias que surgen entre los individuos. Aplicada para mitigar desacuerdos graves que pueden llevar a la ruptura de relaciones bien establecidas, como las que unen a los cónyuges, socios y amigos, o a quienes participan en una empresa común ha sido siempre sumamente útil la Conciliación y la Mediación, juntamente con los buenos oficios han tenido siempre gran importancia en las relaciones internacionales en lo que respecta a la solución pacífica de con-

flictos interestatales y al mantenimiento de la paz. En el mundo actual es probable que solo haya otra esfera en la - Conciliación o Mediación revistan para las Naciones y la - Comunidad Humana, en general una importancia comparable. - Las relaciones de trabajo más aún es en ésta esfera en la- que se ha recurrido con mayor frecuencia a tal forma de re- solver conflictos y la Conciliación ha alcanzado el más al- to grado de perfeccionamiento y sutileza.

La forma en que puede proceder el conciliador di- fiere según los Países, pero su función consiste siempre - en encaminar a las partes hacia un acuerdo o solución mu- tuamente aceptable. Para lograrlo, solo cuenta verdadera- mente con sus propias facultades de razonamiento y persua- sión.

"El proceso de Conciliación posee una caracterís- tica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros pro- cedimientos de solución de conflictos de trabajo: La flexi- bilidad, el conciliador no puede seguir siempre el mismo - procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia, y sus- métodos a las circunstancias de cada caso." (2)

Es probablemente ésta la razón por la que se - - afirma a veces que la conciliación es un arte: "El Conci--

(2)-Ruiz de Chavez Adrian-Pp.El Contrato Colectivo de Tra- bajo-México-Edit. Popular de los Trabajadores,1979-Pág 68.

liador es un artista solitario que se guía a lo sumo por una que otra estrella y cuenta principalmente con su solo poder de adivinación" (3)

e).- CONCILIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA:

El recurso a la Conciliación se ha generalizado en la esfera laboral para tratar de resolver sobre todo los conflictos provocados por el fracaso de las negociaciones colectivas, es decir las entabladas entre las partes con miras a celebrar un Contrato Colectivo. De ahí que la Conciliación se defina como una continuación de las negociaciones colectivas, con ayuda de una tercera parte o simplemente como negociación colectiva protegida.

Los representantes de las partes en la Conciliación es frecuente que sean siempre los mismos los mismos que actúan en las negociaciones colectivas y que constituyan el Comité de Negociación, como cada parte sigue teniendo su propio comité en la fase de Conciliación, es frecuente al referirse a las discusiones paritarias que tienen lugar en la misma que se hable de negociaciones.

La solución voluntaria que se persigue por medio de la Conciliación no es otra cosa que un acuerdo en

(3)-Pp. Meyer Arturo.-Función del Mediador en los Conflictos Colectivos. Suiza-Editorial Publicación de la Oficina Internacional de Trabajo, 1974. Pág.159.

tre las partes exactamente como el que estas podrían concertar, sin ayuda de terceros, en negociaciones directas.

Dicho de otro modo, la negociación colectiva es un proceso de adopción de decisiones en común, en la Conciliación el proceso es esencialmente el mismo, pues aunque participa en él un conciliador la decisión será tomada por las propias partes, si se tiene bien presente que las negociaciones colectivas tienen por finalidad la adopción de decisiones comunes, resulta más fácil comprender la dinámica y la complejidad de la Conciliación especialmente las muchas facetas de las relaciones entre los representantes de una y otra parte, así como entre los pertenecientes a un mismo comité de negociación.

d).- CONCILIACION Y ARBITRAJE:

Las Legislaciones y reglamentaciones Nacionales establecen generalmente con claridad las diferencias que existen entre la Conciliación y el Arbitraje en la solución de conflictos de trabajo. Con todo en los comienzos de las relaciones de trabajo puede haber una tendencia a confundir los dos procesos y las partes pueden pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones de trabajo que hayan de aceptar. En estos 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 estime 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 de tal acuerdo, si así se procede en la práctica en su país, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias ó propuestas y no podrá imponerles condición alguna.

También es importante señalar que el conciliador y el árbitro desempeñan sus funciones de distinta manera, éste último celebra casi siempre una audiencia con las partes y luego dicta su laudo o decisión. 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 de arbitraje, pues mientras que en éste 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.

•).- CONCILIACION A CARGO DE UNA PERSONA O DE UNA JUNTA

En las páginas anteriores el término Conciliador se ha utilizado en general para designar a una tercera parte neutral que colabora en la solución voluntaria de conflictos. En buen número de países ésta tercera parte suele ser muchas veces un funcionario de Estado que actúa solo. En la práctica los métodos y técnicas de Conciliación de Conflictos de Trabajo, se han perfeccionado en buena parte merced a la experiencia adquirida por los conciliadores que desempeñan su labor -- en forma individual, se ha señalado a menudo que efectivamente, la Conciliación es por naturaleza una misión -- apropiada para una sola persona.

La Conciliación también puede estar a cargo -- de un organismo integrado por varios miembros y que suele denominarse Junta, Consejo ó Comité de Conciliación. Por lo general forman estas un Presidente independiente y varios miembros que actúan en representación de los -- Patrones y Trabajadores, la tarea de lograr la solución del conflicto incumbe normalmente a la totalidad de la-

totalidad de la Junta. Esta sigue un procedimiento más formal que el conciliador solo y que encierra también otras diferencias.

Algunas veces esos miembros están directamente interesados en el conflicto e intervienen en la Junta como representantes de las partes, por consiguiente están en la misma situación que los comités de negociación de las partes, cuando solo interviene un Conciliador. De ahí que el papel del Presidente sea fundamentalmente el mismo que el del Conciliador que actúa a título individual. Otras veces los miembros no están directamente relacionados con el conflicto y se da por asentado que su actuación será más objetiva.

Así pueden colaborar con el Presidente en su papel neutral facilitando la comunicación entre él y las partes, a fin de obtener una apreciación realista de la posición de cada una de ellas y formular relaciones de transacción. Pero incluso en éstos casos les será difícil mostrarse tan plenamente objetivos como el propio Presidente, y una de las tareas fundamentales de éste consistirá a menudo en acordar las posiciones divergentes de los representantes de los Patrones y de los trabajadores

f).- SELECCION DE LOS CONCILIADORES.

En la actualidad el Estado se encarga por lo -

general de prestar los servicios de conciliación, pero éta puede existir también en virtud de acuerdos privados - que en algunos países reciben el apoyo del Gobierno. Es interesante observar que en un principio la conciliación se basaba en tales acuerdos privados. Las partes en el conflicto convenían en designar un conciliador de su elección que les ayudase a resolverlo, sobre todo presidiendo sus discusiones. El Conciliador era casi siempre una persona eminente, elegida en común por las partes en razón de su prestigio e idoneidad, y que en consecuencia contaba con su confianza. En algunos países pese al funcionamiento de servicios Estatales de Conciliación, las partes en litigio tienen todavía la posibilidad de recurrir si así lo desean a un conciliador privado.

Sin embargo en nuestros días, los acuerdos privados de conciliación suelen convenirse entre las asociaciones de Patrones y los Sindicatos, y a menudo se prevé también en ellos el arbitraje y el establecimiento por las partes de un sistema paritario de conciliación y arbitraje. Se han ideado varias maneras de utilizar los servicios de una tercera parte neutral dentro del sistema convenido.

En la mayoría de los casos se recurre a ella - si han fracasado las negociaciones directas entre las partes. A veces sin embargo el colaborador imparcial puede presidir las negociaciones desde un principio.

En muchos casos los conflictos que no se solucionan mediante el sistema establecida por las partes - pueden someterse al Servicio Estatal de Conciliación.

En cuanto a la conciliación auspiciada por -- las autoridades públicas la Conferencia Internacional - del Trabajo adoptó en 1951 la recomendación sobre la -- Conciliación y el Arbitraje Voluntario

En ella se establece en especial que se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, - apropiados a las condiciones nacionales con objeto de - contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo, entre Patrones y Trabajadores y el procedimiento debería ser gratuito y expeditivo. La Concilia-- ción bajo los auspicios del Estado se rige en general - por la Legislación sobre relaciones de trabajo o sobre conflictos de trabajo.

e).- EL SERVICIO ESTATAL DE CONCILIACION.

" En general en México el Estado presta sus - servicios de conciliación por medio de organismos pertenecientes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Procuraduría y Dirección de Conciliación, cuya importancia difiere según los casos, cumple también otras funciones conexas en materia de relaciones de trabajo".(4)

(4)-Pp.Revista Dirección Gral.de Conciliación-México- - Edit. Talleres Gráficos de la Nación-1981,Pág.36.

Tales servicios existen no solo en los países industrialmente avanzados que poseen una experiencia relativamente larga, en la esfera de las relaciones laborales, sino también en un número creciente de países en desarrollo.

Con la industrialización y la expansión de los sindicatos y de las negociaciones colectivas, los problemas de las relaciones de trabajo son cada vez más complejos y difíciles, razón por la cual la consecución de la paz laboral requiere algo más que simples métodos destinados a resolver conflictos y reglamentaciones para prevenir huelgas y cierres patronales. Se estima que puede facilitarse el avance hacia esa meta, utilizando un enfoque más positivo en el que se prevé una diversidad de tareas y métodos de acción que exigen los servicios de personal especializado, la necesidad de tal enfoque se ha sentido de manera especial en los países cuya política de relaciones de trabajo tienden a estimular el diálogo entre patrones y trabajadores para resolver sus problemas.

La esfera de competencia de la dependencia administrativa interesada suele indicarla su propia denominación oficial: (Relaciones de Trabajo) o (Relaciones-Laborales). Además de las funciones de Conciliación dicha dependencia puede asumir otras responsabilidades, pero por lo general se le asignan fundamentalmente funciones de promoción o asesoramiento. Así entre sus actividades pueden figurar las siguientes: fomentar el esta

blecimiento de órganos y procedimientos, sea para negociar contratos colectivos, dirimir controversias o resolver conflictos, quejas y disensiones, así como acerca de las políticas y prácticas de personal; promover la consulta y la cooperación entre patrones y trabajadores y sus organizaciones respectivas, y aconsejar sobre la creación de los órganos adecuados para tal fin, y — por último fomentar los programas de formación sobre relaciones laborales para el personal de dirección y los funcionarios sindicales y colaborar en su realización.— A los fines de la presente guía, la dependencia administrativa dedicada a estas actividades se denominará: Servicio Estatal de Conciliación.

h).- LOS CONCILIADORES.

" En nuestro país las tareas del servicio de conciliación están sobre todo a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmente y que pueden clasificarse en tres categorías principales" (5)

a).- Los que dedican todo su tiempo a actividades de conciliación y a veces también a otras tareas conexas, y que son designados oficialmente como conciliadores o como funcionarios de conciliación o de relaciones de trabajo.

(5)-Pp.Revista Dirección General de Conciliación-Ob.Cit.
Pág. 40.

- b).- Los que solo dedican parte de su tiempo a la conciliación, que no es sino una de sus actividades cotidianas y :
- c).- Los del más alto nivel ejecutivo o administrativo, que intervienen en los conflictos con carácter especial.

Aquellos que solo dedican parte de su tiempo a las actividades de conciliación suelen ser inspectores o funcionarios del trabajo, encargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

Se ha sostenido que el ejercicio por ellos de las funciones de conciliador o de árbitro, es incompatible con el desempeño de sus funciones principales y perjudicará a estas últimas. La recomendación sobre la inspección del trabajo establece al respecto que " las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en los conflictos de trabajo". (6)

En un principio es decir cuando empezaron a organizarse los sindicatos y a entablarse las primeras negociaciones colectivas y los conflictos se planteaban-

(6)-Pp.Actas de las Sesiones Conferencia Internacional del Trabajo-Suiza-Edit.Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo.1967.Pág. 496.

sobre todo a raíz de reivindicaciones o reclamaciones -
resentadas por los trabajadores, solos o en grupo, las
funciones de conciliación se confiaron a los inspecto--
res del trabajo.

Durante los últimos años en un número cada -
vez mayor se ha optado por designar conciliadores o fun-
cionarios de relaciones de trabajo a tiempo completo, si
bién los inspectores y funcionarios del trabajo pueden-
seguir ocupandose de conflictos individuales o de poca-
importancia, son bastante los países donde no es raro -
que además de esos funcionarios permanentes que se ocu-
pan por lo general de la conciliación, en caso de con-
flictos de importancia intervengan también altos cargos
del departamento del trabajo como los comisionados del-
trabajo o sus adjuntos.

En nuestro país suele intervenir a menudo el -
Secretario de Trabajo los conflictos de alcance nacio--
nal, sobre todo si entrañan interrupciones del trabajo-
tempoco es excepcional en estos casos la intervención -
del jefe del Estado.

CAPITULO TERCERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

El régimen individualista y liberal solo reconoció los conflictos que nacían de la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo, de la misma manera como si tratara de la interpretación y aplicación de un contrato de arrendamiento.

Cuando el proletariado adquirió conciencia de clase, se dió cuenta de la cruel explotación que sufría de manos de los grandes empresarios e inició su lucha títnica por obtener la reivindicación de sus derechos, no tardó mucho en aparecer la libertad de coalición, y con ella el derecho de asociación, la huelga y el paro. Con la aparición de estos nuevos elementos de lucha, cambió el panorama, y los conflictos de Trabajo se dividieron en dos:

a).- Los Conflictos Individuales de Trabajo --- que eran los mismos que antes había reconocido el Derecho Civil

b).- Los Conflictos Colectivos que son la más clara manifestación de la crisis porque atraviesa nuestra sociedad y los cuales ponían en movimiento no un in-

terés colectivo y cuya solución no podía encontrarse en el procedimiento ordinario, por lo que los obreros se vieron precisados a buscar otro medio para resolver el conflicto y éste fue la Huelga, cuya base principal es la solidaridad obrera.

Durante algún tiempo, estos conflictos fueron considerados actos delictivos, después fueron considerados actos lícitos; con el tiempo el Estado intervino en ellos al contemplar la magnitud del problema y los intereses en juego con lo que los conflictos de trabajo adquirieron sustantividad propia.

Pocas son las definiciones propuestas acerca de los conflictos de trabajo. La doctrina no se encarga mucho de definirlos, las legislaciones menos aún; pero partiendo de la base de que los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que derivan de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social y de que es en estas últimas nociones en que debe buscarse una definición, el profesor mexicano Mario de la Cueva nos da una definición, si no exacta, al menos aproximada, según sus propias palabras, ya que una definición exacta no puede darse por la índole y extensión de estos conflictos. Dice de la Cueva: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la

formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de Trabajo". (1)

Esta definición nos deja ver las clases de conflictos de trabajo que pueden haber: por una parte; conflictos entre trabajadores y patrones, conflictos sólo entre trabajadores y conflictos sólo entre patrones. Por otro lado se refiere a los conflictos individuales y colectivos, división que es la más importante de los conflictos de trabajo. Así mismo partiendo de ésta definición podemos llegar a una clasificación de los Conflictos de Trabajo que es lo que trataremos a continuación.

c).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABA-
JO

Es indudable que la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo constituye una problema para la doctrina. Muchas han sido las soluciones propuestas, más no obstante, ellas no son del todo satisfactorias, siendo una de las fuentes de confusión al decir de Mario de la Cueva la circunstancia de que los autores no se han preocupado por descubrir los criterios que sirven de base a las clasificaciones.

(1)-Pp-De la Cueva Mario.-Derecho del Trabajo Mexicano.-
Edit.Porrúa S.A.México,D.F. 1976 Pág.70 Tome I.

El Profesor Argentino Juan D. Ramírez Gronda, parte de tres puntos de vista para clasificar los conflictos colectivos de trabajo. Tomando como base la naturaleza de los sujetos que participan en el conflicto, los divide así:

- 1).- Conflictos Obrero-Patronales;
- 2).- Conflictos Intersindicales;
- 3).- Conflictos entre el sindicato y sus agr^gmiados;
- 4).- Conflictos inter-obreros.

Bajo el punto de vista de la categoría de los intereses, Ramírez Gronda subdivide los conflictos obreros-patronales en individuales y colectivos y finalmente hace una última clasificación de derecho y de interés según sea la naturaleza intrínseca del conflicto.

Mario de la Cueva partiendo de los sujetos — que participan en los conflictos da una excelente clasificación de los conflictos de trabajo. Para él, los conflictos pueden ser:

d).- Conflictos Obrero-Patronales. Estos para el mencionado autor son los que constituyen el grupo — principal siendo los demás conflictos accesorios, y así es en realidad, por que habiendo nacido el Derecho del-

Trabajo de la lucha entre patronos y trabajadores, entre el trabajo y el capital, el derecho del trabajo se construye precisamente sobre la relación de trabajo. Este -- primer grupo lo subdivide Mario de la Cueva en:

- a).- Individuales y colectivos y;
- b).- Económicos y Jurídicos, resultando según él el siguiente cuadro final de los conflictos obrero patronales:

- a).- Conflictos Individuales.
- b).- Conflictos colectivos de naturaleza económica.
- c).- Conflictos de naturaleza Jurídica (2).

- 1.- Conflictos Intersindicales;
- 2.- Conflictos entre Asociación Profesional y sus agremiados.
- 3.- Conflictos entre una Asociación Profesional y personas ajenas a ella.
- 4.- Conflictos entre Obreros.
- 5.- Conflictos entre Patronos.

Como vemos pues los conflictos más importantes son los obreros-Patronales, los que a su vez pueden ser:

- a).- De carácter jurídico.
- b).- De carácter Económico Social.
- c).- Individuales.

(2).-De la Cueva Mario.-Ob.Cit.Pág. 105.

d).- Colectivos;

Siendo entre estos los de mayor trascendencia para la vivienda nacional los conflictos colectivos de carácter Económico Social, ya que cuando se producen, el impacto lo reciben no sólo las partes en conflictos, sino el Estado mismo y por ende la economía de la Nación; por eso es que las Legislaciones buscan la forma más rápida de resolver estos problemas.

Veamos ahora los conflictos antes apuntados:

- A).- Los Conflictos Obrero-Patronales de Carácter Jurídico: Independientemente de que pueden ser individuales o colectivos, son aquellos que derivan de la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, del Contrato o Convenio Colectivo o de hechos íntimamente relacionados con él. En ésta clase de conflictos se debaten cuestiones de derecho, y presuponen un derecho preexistente a la existencia de una reglamentación entre las partes.
- B).- Conflictos Obrero-Patronales de Carácter Económico Social: Este conflicto llamado también de interés al decir de la Oficina Internacional del Trabajo no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el contrato; es --

una reivindicación que tiende a modificar el derecho existente o a crear uno nuevo.

Estos conflictos no se relacionan con derechos preexistentes entre las partes, sino que surgen una de las partes pretende reivindicar determinados derechos, lograr la firma de un convenio colectivo, etc.

Como vemos pues existe gran diferencia entre los conflictos de carácter jurídico y los de carácter económico-social; en los primeros se debaten cuestiones de derecho, en tanto que en los segundos lo que se quiere es precisamente la creación de una norma.

C).- Conflictos Obrero-Patronales Individuales:- Son aquellos en que entran en juego intereses individuales es decir de persona determinada; los que surgen entre un patrón y un trabajador a propósito del Contrato de Trabajo. Son aquellos que tratan por ejemplo del despido de un trabajador, el pago de prestaciones sociales, la indemnización por accidentes de trabajo, etc.

D).- Conflictos Obrero-Patronales Colectivos:- Cuando los intereses en juego no son individuales sino generales, es decir, de una colectividad considerada como unidad, el conflicto deviene colectivo, Estos con-

flictos son según Paul Pic más graves que los anteriores a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos, continúa diciendo, ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país o aún a varias industrias. En ocasiones adquiere caracteres internacionales.

Conviene dejar sentado que la distinción de los conflictos individuales y colectivos, no se refiere terminantemente el número de personas que intervienen en un proceso. Así encontramos que de cinco a veinte o más trabajadores pueden reclamar contra un mismo patrón y en un mismo juicio el pago de salarios atrasados o vacaciones etc., y no por eso el conflicto deja de ser individual.

Mariano R. Tissembaun expone el problema con claridad:— Esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda. Surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción .

Aún cuando las diferencias entre los conflictos individuales y colectivos son grande, hay límites difíciles de definir; algunos autores entre ellos los franceses opinan que los conflictos individuales fácilmente --

pueden convertirse en colectivos. Son en especial aquellos conflictos que ponen en peligro el interés colectivo, aunque en ellos no interviene un grupo.

La doctrina en general es acorde con el criterio para lograr la distinción de los conflictos individuales y colectivos que debe buscarse en los intereses que se ponen en juego.

«Para finalizar el estudio sobre los conflictos de trabajo, he aquí las definiciones dadas por el maestro Mario de la Cueva sobre conflictos colectivos y conflicto individual»(3).

Se entiende por conflicto de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre la creación-modificación, suspensión o supresión de condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, siempre que en éste último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos.

Se entiende por conflicto individual de trabajo, toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo.

(3).-De la Cueva Mario, Ob.Cit. Pág. 120 y ss.

CAPITULO CUARTO

INTERVENCION DEL CONCILIADOR EN LOS CONFLICTOS.

" La intervención activa del conciliador en un conflicto consiste en participar en reuniones de conciliación que tienen por objeto examinar a fondo las cuestiones en litigio. Ahora bien, se han de cumplir ciertos requisitos preliminares antes de que el conciliador comience esa labor; se debe adoptar la decisión de someter el conflicto a conciliación y designar al conciliador -- una vez tomadas estas disposiciones, el conciliador debe hacer sus propios preparativos para el caso, entre los cuales figuran a menudo el establecimiento de contactos iniciales o exploratorios con las partes". (1)

a).- COMIENZO DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION:

En general, el proceso de conciliación puede comenzar a instancia de parte o de oficio, es decir, por la iniciativa de cualquiera de las partes contendientes o por decisión de la autoridad competente. En diversos países la legislación establece que las partes deben presentar a dicha autoridad memorias sobre los conflictos o notificarle previamente las huelgas o cierres patronales previstos.

(1)-Pp.Ia Conciliación en Los Conflictos de Trabajo.-Suiza, Edit. Publicaciones de la Oficina Inte.1974.Pág.

Esos informes y notificaciones pueden constituir la base necesaria para intervenir, pero incluso si no se han presentado, la autoridad encargada de la conciliación está facultada por lo general para tomar conocimiento de los conflictos que surjan.

b) MOMENTO OFORTUNO PARA INTERVENIR.

Normalmente no se plantea problema alguno con respecto al momento en que se ha de intervenir en un -- conflicto, salvo en el caso de que las partes no se hayan formulado una petición en tal sentido ó de que no esté instituida la conciliación por la ley. Pero cuando existe un servicio estatal de conciliación, le corresponde a él decir si debe ofrecer su asistencia; se trata de una cuestión de criterio.

Cuando el conflicto afecta o puede afectar a servicios-públicos esenciales, probablemente el servicio de conciliación no tendrá más remedio que intervenir.

En ciertas circunstancias, sin embargo, es importante evitar una intervención prematura. En algunos países el Estado alienta a las partes para que adopten de común acuerdo procedimientos destinados a evitar conflictos o a resolverlos mediante negociaciones colectivas.

Allá donde esten en vigor tales procedimientos es preciso utilizarlos y agotar todas las posibilidades que ofrecen antes de someter un conflicto al servicio estatal de conciliación. Cualquier tentativa de una de las partes por soslayarlos les restará autoridad y hará que finalmente caigan en desuso. Por ello, el servicio de conciliación debe precaverse contra cualquier tentativa encaminada a provocar su intervención prematura, no obstante, si las negociaciones llegan a un punto muerto, debería hacerse intervenir a un conciliador, pero no para que trate de las causas y razones del conflicto, sino para que ayude a las partes a hallar a los medios que permitan reanudar aquellas, conforme al procedimiento establecido.

Incluso cuando no se provee un procedimiento para resolver los conflictos, se debe estimular a las partes para que hallen una solución por sí solas. Esta recomendación se funda en la idea generalmente admitida de que es preferible que los interesados lleguen a un acuerdo por su propio esfuerzo y que solo en caso de no lograrlo recurran a la ayuda de terceros. Esto es especialmente pertinente cuando las partes poseen cierta experiencia en materia de negociaciones colectivas, pues entonces cabe esperar que las discusiones conduzcan a resultados concretos sin intervención ajena.

Las huelgas y cierres patronales pueden repercutir en la elección del momento en que convendrá intervenir. En efecto, cuando sobreviene una grave interrupción del trabajo, el conciliador se sentirá muy tentado de entrar inmediatamente en la escena para tratar de que las partes hagan enseguida la paz. Sin embargo y aunque parezca paradójico, una intervención inmediata puede ser muy apropiada cuando no hay peligro de huelga inminente y carecer de sentido cuando acaba de comenzar ésta.

No es posible establecer normas rígidas a éste respecto, pues mucho depende de las circunstancias del caso y solo puede tomarse una decisión habida cuenta de las mismas y de la experiencia y conocimientos de las partes interesadas.

Por ejemplo sucede a veces que la huelga comienza tras la ruptura de prolongadas negociaciones y que los ánimos están tan enconados que las partes no se hallan dispuestas a hacer la más mínima concesión. En tal caso es muy poco probable que durante los primeros días de huelga o cierre patronal quieran examinar la forma de llegar a una transacción, y en consecuencia se mostrarán totalmente sordas a cualquier sugerencia formulada por terceros. Además, el hecho de aceptar la conciliación en esa fase del conflicto puede interpretarse como un signo de debilidad, y tal vez la interrupción del trabajo tenga

que durar algún tiempo, hasta que ambas partes comiencen a sentir sus efectos y se den cuenta de que por ese camino no estén adelantando nada, es probable que en ese momento empiecen a modificar su actitud y que se pueda emprender la conciliación con algunas perspectivas de que se entable un verdadero diálogo.

Pero también puede darse el caso contrario, es decir demorarse excesivamente en ofrecer los servicios - del conciliador tras el fracaso de las negociaciones colectivas. Incluso si ninguna de las partes toma la iniciativa, se debería tratar de averiguar, mediante discretas indagaciones, si realmente no quieren recurrir a la conciliación. Muchas veces lo desean las dos partes, pero ninguna se decide a dar el primer paso por temer a -- que esto sea interpretado como signo de debilidad. De -- ahí que una de ellas tal vez esté dispuesta a confesar - al conciliador en forma confidencial, que recibiría con beneplácito una iniciativa suya. Es un modo de salvar las apariencias que permite al conciliador desempeñar eficazmente su papel encaminado hacia su solución un conflicto que podría seguir pendiente indefinidamente.

En algunos países donde es obligatorio presentar memorias sobre los conflictos a la autoridad competente, esos documentos han de contener ciertos pormeno--

res en partes que dicha autoridad pueda determinar si existe un conflicto de trabajo tal como define la ley, que justifique la intervención del servicio de conciliación.

Si una memoria de las que se deduce claramente -- que existe un conflicto, no contiene todos los detalles -- exigidos, es posible desde luego de volver la misma a la parte que le ha presentado exigiéndole que agregue los por menores que faltan; pero éste puede dar origen a un retraso innecesario, además de que huele a burocracia, defecto del que el proceso de conciliación debe estar totalmente libre. Lo mejor sería designar inmediatamente al conciliador, que así podrá comenzar sus preparativos e iniciar sus contactos con las partes, solicitando de estas la información necesaria omitida en la memoria.

c).- ASIGNACION DEL CONFLICTO AL CONCILIADOR.

En algunos países se acostumbra confiar a un -- conciliador determinado, los conflictos que surgen en una o varias ramas de actividad, a fin de que llegue a conocer a fondo la situación que existe en esos sectores industriales.

Conforme a otro procedimiento, el país se divide en regiones y para cada región se designa un conciliador -- que se encarga de los conflictos que surgen en su jurisdicción territorial. En los dos sistemas anteriores el conciliador puede conocer de los casos de su competencia, sea --

instancia de parte o por propia iniciativa.

En otros países los conciliadores son designados por un funcionario superior que es quien decide si se ha de intervenir en el conflicto. Este es el procedimiento que se suele seguir en la oficina central del servicio de conciliación y en las oficinas regionales que cuentan con varios conciliadores.

Por lo general, en estos casos, el funcionario de mayor categoría es quien examina en primer lugar la información al conflicto y decide, habida cuenta de las circunstancias del momento, cual de los conciliadores del servicio deberá intervenir; entre otros factores, ha de tenerse en cuenta que conciliadores están disponibles y cuales de ellos poseen experiencia o conocimientos que puedan resultar útiles en el caso de que se trate.

Sin embargo es corriente que los conflictos de cierta importancia, cualquiera que sea el lugar donde sobrevengan e incluso en los casos en que existan oficinas regionales se confíen a los conciliadores de mayor antigüedad ó experiencia de la oficina central, y en los países en que se ha creado el servicio para cumplir funciones específicas de conciliación y otras afines, el propio jefe del mismo suele ser un activo conciliador que interviene -

personalmente en los conflictos de importancia.

A veces las partes entran directamente en contacto con un conciliador que ya conocen o bien manifiestan su preferencia por él.

Como es evidente que en tales casos el conciliador cuenta ya con la confianza de las partes, deben respetarse los deseos de estas, a menos que hayan poderosas razones que se opongan a ello.

d). CONTACTOS PRELIMINARES CON LAS PARTES.

Por lo general una vez designado para intervenir en un conflicto, el conciliador necesitará ponerse en contacto con cada parte por separado. Estos contactos preliminares tienen una triple finalidad; proporcionar información, recibir información, e iniciar su relación con las partes sobre una base positiva. Fundándose en los datos así obtenidos y en la información procedente de los registros y expedientes del servicio y de otras fuentes, el conciliador prepara los pasos sucesivos y decide provisionalmente la forma en que actuará. El conciliador debe hacer cuidadosos preparativos para proceder a los contactos preliminares, que por lo general deberán tener lugar en cada conflicto - a menos que, por razones excepcionales, deban celebrarse -

inmediatamente las reuniones de conciliación. Ha de decidir si se entrevistará con los interesados, es imprescindible - si el conciliador necesita establecer un contacto personal con las partes ó si debe transmitirles un mensaje especial - como cuando están implicadas en un conflicto o participan - en negociaciones de conciliación por vez primera, si es la primera vez que trata con ellas en relación con un conflicto o si las cuestiones en litigio son bastante complicadas - y no sería adecuado mantener conversaciones de carácter exploratorio por teléfono.

Un procedimiento corriente consiste, por ejemplo - en que el conciliador llame por teléfono a los principales - representantes de las partes y los invite a que acudan a su despacho por separado para conversar de manera oficiosa sobre el conflicto.

Al hacer ésta invitación el conciliador deberá -- mencionar que las discusiones tendrán un carácter puramente exploratorio y que no entran en el procedimiento de conciliación propiamente dicho, en el que las partes han de estar debidamente representadas por sus respectivos comités - de negociaciones.

Por consiguiente puede sugerirles que el número - de personas que asistan a esas entrevistas sea lo más limitado posible, de preferencia no más de dos o tres represen-

tantes. No obstante son las partes quienes deben decidir sobre este punto, y si desean concurrir en mayor número el conciliador no debe insistir para que no lo hagan pues con ello podría crear un ambiente desfavorable.

También sería perfectamente normal que el conciliador visite a las partes en sus propias oficinas, lo que en muchos casos puede resultarles más conveniente y ahorrarles tiempo. Es posible por otro lado, que solo una de las partes pueda enviar representantes al despacho del conciliador y que éste tenga que ir a las oficinas de la otra; no se pueden indicar normas fijas y estrictas sobre la forma de establecer estos primeros contactos; el conciliador deberá tener también en cuenta factores tales como sus relaciones anteriores o su grado de familiaridad con las partes, la distancia entre las oficinas de estas y su propio despacho, las reacciones previsibles de los interesados al enterarse de que es él quien intervendrá en el conflicto - y la posibilidad de que sus representantes respectivos puedan asistir a las entrevistas, así como la cantidad de trabajo o el número de casos que tiene en ese momento.

Como ya se ha señalado, los contactos iniciales de exploración dan al conciliador la oportunidad de informar a las partes, de informarse a su vez y de establecer buenas relaciones de trabajo. Es preciso recalcar que el conciliador logra esos tres objetivos simultáneamente en el curso de las conversaciones, ya sea formulando pregun--

tas u observando el comportamiento y las reacciones de sus interlocutores el mero hecho de dar y recibir información equivale también a entablar relaciones con las partes. Sin embargo por razones de precisión y claridad, conviene examinar esos objetivos por separado.

c).- SUMINISTRO DE INFORMACION.

El conciliador comunica a las partes que tiene a su cargo el conflicto y que pueden disponer de sus servicios con miras a una solución. Al hacerlo debería hacer hincapié en el carácter imparcial de su función y en que su única finalidad es ayudarlas para llegar a un acuerdo. La información que proporcionará a las partes dependerá, como es natural de la experiencia que posean estas, en materia de negociación colectiva o de conciliación. Si tienen cierta experiencia no necesitará extenderse en largas explicaciones sobre su cometido y el proceso de conciliación. Ahora bien, el conciliador puede aprovechar cualquier oportunidad que se le presente para mencionar a las partes que quizás conseguirían resultados positivos sin ayuda suya, entablando de nuevo discusiones directas y hasta indicarles la mejor forma de hacerlo. Esa oportunidad puede presentarse cuando las partes enfrascadas en discusiones de detalle en torno a una o más cuestiones, no han reparado en algún punto que podría facilitar la solución y que un observador puede percibir claramente al estudiar el curso-

de las negociaciones ya celebradas.

La situación es muy distinta cuando los interesados no poseen suficiente experiencia en materia de relaciones colectivas, y especialmente delicada si se trata de la primera vez que son partes en un conflicto de trabajo o en un proceso de conciliación. Puede ocurrir que ignoren hasta la existencia de un servicio estatal de conciliación, o que no tenga la menor idea sobre lo que es un proceso de conciliación ni sobre la forma de participar en él. De ahí que el conciliador tal vez tenga que explicarles cual es la política oficial en cuanto a la solución de los conflictos de trabajo, en que consiste la conciliación como intervienen las partes y cual será su cometido. En particular deberá explicar la forma en que procederá, como han de estar representadas las partes y que es lo que cabe esperar en las reuniones paritarias, sobre todo en lo que respecta a la actitud de los interlocutores; Por ejemplo, puede advertirles que no es excepcional que en esas reuniones se produzcan intervenciones apasionadas, e incluso fuera de tono, pero que deberían esforzarse por conservar la calma y no dejarse llevar por una excitación desmedida, debe animarlas a que le hagan todas las preguntas que puedan aclarar, cualquier punto sobre el que abriguen dudas, puesto que su propósito es ayudarlas a que se preparen en la mejor forma posible para intervenir en el proceso de conciliación.

A veces una de las partes o las dos tratarán de-

conocer la opinión del conciliador sobre la parte contraria o sobre las cuestiones en litigio.

No es fácil delimitar con claridad la medida en que el conciliador debe responder a tal tipo de preguntas. No obstante le será útil recordar que siempre es posible disimular las opiniones personales sobre una cuestión determinada contestando por medio de generalidades.

f).- OBTENCION DE INFORMACIONES.

En los contactos iniciales el conciliador debe -- tratar de obtener de cada una de las partes la mayor cantidad posible de informaciones sobre los antecedentes y hechos del conflicto, entre otras las referentes a sus tentativas para resolverlo directamente, sobre su modo de ver -- las cuestiones en litigio y sobre ellas mismas. Si no encuentra en los archivos del servicio documentación alguna -- sobre negociaciones y conflictos anteriores entre las partes, deberá procurar informarse también acerca de sus relaciones fracasadas.

Otro objetivo importante del conciliador en los contactos iniciales es averiguar la actitud de cada parte -- con respecto al conflicto y sus cuestiones y hacia la parte contraria, lo que podrá conseguir, no solo escuchando a los

interesados, sino también observando su comportamiento, es decir sus tonos de voz, expresiones y gestos. El ojo y el oído experimentados de un conciliador atento, con espíritu de observación, captarán un sin número de detalles. En México los Sindicatos presentan a veces ciertas reivindicaciones con el único objeto de utilizarlas como moneda de trueque y asegurar así la obtención de otras demandas más importantes. Del mismo modo algunas de las contraposiciones de la empresa se presentan tan solo para fines de negociación.

Por consiguiente el conciliador tendrá que descubrir lo antes posible las verdaderas intenciones de las partes, con respecto a las cuestiones en debate, pues de lo contrario puede ser inducido en error en cuanto a los puntos que se prestan a un posible acuerdo.

También es importante que el conciliador conozca la opinión de las partes acerca de su intervención. Una cosa es que la acepten con beneplácito y otra muy distinta -- que una o ambas sean contrarias a su participación en el conflicto. Con frecuencia la tarea del conciliador es muy ardua; éste debe saber que en más de una ocasión las partes lo considerarán como un intruso al percatarse de la actitud hostil de alguna de ellas, deberá adaptarse a las circunstancias para vencer la dificultad. Como es natural habrá de averiguar ante todo la causa de la hostilidad, y para ello tendrá que proceder con diplomacia.

Al tratar de obtener información de las partes el conciliador no debe mostrarse impaciente ni inquisitivo. Con excesiva frecuencia el conciliador poco experimentado o que es recibido con hostilidad o con una frialdad evidente, -- reacciona en forma agresiva y adopta un todo exigente al -- formular sus preguntas. El conciliador debe aprender a informarse conversando con toda naturalidad y sin dar en modo alguno la impresión de que está procediendo a una investigación o interrogatorio judicial.

Si no se presta atención a una de sus preguntas -- sobre un asunto importante, siempre encontrará el momento -- de volverla a formular en otros términos. Una de las principales ventajas de éste método es que el papel principal -- en el proceso de conciliación recae sobre las propias partes, además de que puede proporcionar al conciliador la -- oportunidad que busca.

Tal vez estime conveniente el conciliador, conservar por escrito la información que ha obtenido de las partes; sin embargo, como se supone que la misma es confidencial, debe anotarla con suma discreción. Además, el hecho -- de que el conciliador vaya tomando nota de lo que dice su interlocutor puede inhibir a éste último, razón por la cual debe limitar tales anotaciones al mínimo y hacerlas como de paso. Hay quienes tienen un don especial para ordenar mentalmente los puntos importantes de una conversación y por --

lo tanto pueden dejar sus anotaciones para después. El conciliador debe tratar de desarrollar esa aptitud.

g).- ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Se ha de insistir una vez más en que la relación del conciliador con las partes, es esencialmente una cuestión de confianza. Los contactos iniciales permiten comprobar si las partes lo acogen favorablemente y le ofrecen la posibilidad de entablar unas relaciones sanas y positivas. El conciliador debe tratar de que las partes reciban una buena impresión de su persona, de su competencia profesional y de su integridad e imparcialidad. Además debe procurar que su apariencia no de motivo a que las partes lo subestimen en cuanto a su persona, pues ello influiría adversamente en su actitud hacia él en tanto como conciliador. Por lo tanto su aspecto debe conformarse a lo que cabe esperar en una persona que ocupa ese cargo, teniendo en cuenta las circunstancias y costumbres del lugar. Es en gran medida una cuestión de pulcritud y de indumentaria.

La forma en que el conciliador efectúe sus primeros contactos con las partes sentar el tono de sus relaciones con ellas, por eso es tan importante que en esos contactos iniciales las convenza de que solo desea su colaboración voluntaria. Cualquiera que sea el tipo de información que el conciliador trata de obtener de las partes, ja

más debe comportarse como si fuera un investigador o agente ejecutivo. Al menor signo de coerción, inclusive involuntaria o accidental, las partes pueden adoptar una actitud hostil hacia él, con lo cual peligrará la posibilidad de una conciliación efectiva.

Para establecer buenas relaciones de trabajo con las partes, el conciliador ha de tener presentes por lo menos dos puntos; en primer lugar debe hacerles sentir su sincera preocupación por el conflicto, éste quizás sea para él uno más entre los distintos casos de que se ocupa en ese momento, pero debe comprender que para las partes representa probablemente un gran problema, si da la impresión de que considera el conflicto como una cuestión de rutina, es difícil que las partes sigan con interés su actuación y deseen estudiar los problemas con él, es preciso -- que estas abriguen la convicción de que esta verdaderamente interesado en escuchar su versión sobre cuanto ha ocurrido hasta ese momento. Por lo demás, su actitud debe ser cortés y formal pero no reservada, sino natural y amistosa.

En segundo lugar el conciliador debe demostrar -- que conoce los problemas en litigio y los contactos iniciales le brindarán la ocasión de hacerlo.

Se trata de una ventaja que el conciliador debe aprovechar con sutileza y que corrobora lo que ya se ha dicho sobre la necesidad de que adquiera amplio conocimiento

sobre las actividades industriales. Si las partes estiman que el conciliador es un hombre informado y conoce los -- problemas de la esfera interesada, es más probable que -- acepten su actuación con beneplácito. Las intervenciones breves y ceñidas al tema suscitarán más fácilmente reacciones favorables que los monólogos, que parecen destinados a hacer alarde de conocimientos para impresionar a los oyentes.

Por último una reunión, una visita o una llamada telefónica que terminan en el momento oportuno, pueden dejar una impresión favorable. El conciliador debe dar -- por terminada la entrevista cuando considere que ha proporcionado a las partes la información que se había propuesto facilitarles, y que estas comprenden en que consiste la colaboración que puede prestarles, y una vez conseguida la información que estimaba posible obtener en esa ocasión y establecidas las bases para celebrar reuniones de conciliación.

Al establecer ésta condición previa, el conciliador puede asegurar a los negociadores de un lado que -- por el hecho de ser los primeros en pronunciarse, no están debilitando su posición acerca de ninguna otra cuestión.

h).- DIFERENCIA ENTRE LA CONCILIACION JUDICIAL EXTRAJUDICIAL Y SUS EFECTOS.

Conciliación Judicial: cuando el órgano conciliador tiene que influir en el ánimo de las partes, es decir cuando las mismas no tengan voluntad de resolver el conflicto en éste caso, la presencia de las partes ante el órgano conciliador es obligatoria para poder influir en las mismas con el fin de resolver el conflicto.

Conciliación Extrajudicial: es cuando las partes manifiestan su conformidad de buscar la solución del conflicto por medios pacíficos y en éste caso las soluciones que ellas propongan, ayudadas por las del órgano conciliador, pueden resolver las controversias.

Sus efectos: en la primera situación la intención de resolver el conflicto es negativa, vemos que se hace necesario encontrar a alguien que por los medios posibles influya en el ánimo de las partes para procurar la solución adecuada de los conflictos y ese alguien puede ser una persona o un organismo que tiene a su cargo la solución final pacífica de la controversia.

En el segundo caso la intención de resolver o prevenir el conflicto radica únicamente en la voluntad de las partes, las cuales tienen que manifestar el deseo de impedir el conflicto, ya que sin voluntad no podría llegarse a un arreglo alguno y por lo tanto la conciliación fracasaría.

1).- AUTORIDADES CONOCEDORAS QUE EJERCEN LA FUNCION CONCILIATORIA:

a).- La Conciliación Jurisdiccional u Obligatoria es -- llevada a cabo por las Juntas Federales y Locales ya sea de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, y ésta se aplica a conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo estando prevista en los artículos 591 F-I, 600 F-I, 873 873, 875, 876, F-I, F-2. F-3, F-4. F-6, 901, 906 F-3, 926- 927 -- F-3 de la Ley Federal del Trabajo reformada en el año de - - 1980, y como su nombre lo indica tiene carácter obligatorio-- desde el punto de vista que se debe agotar ésta fase del pro-- ceso laboral y en los conflictos colectivos como es el caso-- de la huelga. Las Juntas (Locales y Federales) de Concilia-- ción y Conciliación y Arbitraje tienen facultad de aplicar - medidas de apremio.

b).- La Conciliación Voluntaria o Administrativa: de carác-- ter local es llevada a cabo por medio de los conciliadores - de la Dirección de Trabajo y Previsión Social del D.D.F. y - deriva su función del Reglamento de la Inspección Local del-- Trabajo que en su parte conducente a la letra dice:

Corresponde a los Inspectores de Trabajo interve-- nir en las facultades y conflictos que se susciten entre los trabajadores y patronos exclusivamente, siempre y cuando lo-- soliciten algunas de las partes y previo acuerdo de la Direc

ción General del Trabajo y Previsión Social, en la que procurara por todos los medios a su alcance que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio procediendo con la mayor imparcialidad. (Artículo 9.- Reglamento de la Inspección Local del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de fecha 14 de Octubre de 1943).

Esto indica que la función Conciliatoria Voluntaria o Administrativa de carácter local corresponde en los Estados, a las Autoridades Administrativas y en el D.F. a la también Administrativa del Departamento del Distrito Federal.

La función Conciliatoria Voluntaria o Administrativa de carácter Federal es ejercida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de los Funcionarios Conciliadores de la Dirección General de Conciliación y la Dirección General de Convenciones.

Facultad que deriva de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal que dice "A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el Despacho de los siguientes asuntos.- procurar el equilibrio de los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas".

Vigilar el funcionamiento administrativo de las-

Juntas Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-Patronales (Artículo 40 - F-2 y F-7 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal).

Es importante hacer notar que la Dirección General de Convenciones se avoca solamente al conocimiento de Conflictos Colectivos de Trabajo que afecten a ramas de la Industria en el que exista Contrato Ley: Como ejemplo tenemos el de la Industria de la Radio y Televisión, el de la Industria Azucarera, Industria Hulera y el de la Industria Textil, con sus diversas ramas, lana, género de punto seda, encajes, cintas, algodón, etc.

También en el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se fundamenta la Conciliación Voluntaria e Administrativa al publicarse lo siguiente:

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 14.- Corresponde a la Dirección General de Conciliación:

1.- Prestar el Servicio Público de Conciliación en los - -

asuntos de la competencia de la Secretaría excepto en los casos en que éste reglamento u otra disposición de igual jerarquía legal, faculte para ello a otras unidades administrativas.

- 2.- Intervenir y dar testimonio y fé pública de los convenios que las partes celebren con intervención de la Dirección.
- 3.- Informar a las Unidades Administrativas de la Secretaría acerca de los asuntos en que haya participado y que tengan relación con el ámbito de su competencia.
- 4.- En general llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría que sean afines a las señaladas en las fracciones anteriores.

Es por esto que debemos reconocer que la función Conciliatoria Voluntaria, practicada en nuestro derecho de trabajo, desde la creación del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1947 ha dado resultados sumamente halagadores.

Dicha función ha permitido prevenir conflictos colectivos de naturaleza económica con emplazamiento a huelga por excepción y solo que las autoridades superiores de la Secretaría así lo indiquen, conocerán de los conflictos co-

lectivos de naturaleza jurídica.

Por último lograr un arreglo por medio de mutuas concesiones encontradas por las partes en conflicto o propuestos por un tercero.

Este tercer elemento establece categóricamente - que se debe lograr un arreglo, ya sea que las partes propongan soluciones o ésta sea propuesta por un conciliador. Cuando las partes llegan a un arreglo lo hacen de manera voluntaria libre, con el propósito de evitar molestias de un litigio ante los Tribunales correspondientes.

Pero si las partes no logran un arreglo entonces interviene un conciliador. Los Funcionarios Conciliadores son las personas idóneas para esta actividad (Arts. 523 L.- F.T. F-4, F-5, F-9, 10 y 11). Art. 530 F-2 y F-3) Art. 591 F-1). Art. 603, 600, Art. 895 F-1 y F-2, Art. 876.

CAPITULO QUINTO

EL PROCESO CONCILIATORIO

a).- LAS FASES DEL PROCESO DE CONCILIACION:

Es preciso repetir que la función que debe desempeñar el conciliador en un conflicto consiste en ayudar a las partes a llegar a un arreglo amistoso, y que incumbe principalmente a estas últimas establecer los términos del acuerdo. En la práctica el objetivo principal del conciliador es reducir las divergencias que existan entre los interesados hasta llegar a un punto que ofrezca posibilidades de solución. Tiene que hacerse cargo desde el primer momento de, que se encuentra ante una situación de estancamiento ya que casi siempre las discrepancias que originaron el -- conflicto han sido objeto de discusiones anteriores entre las partes. " Por lo tanto ha de estudiar detenidamente la forma en que deberá proceder para salir del atolladero y hallar ciertas posibilidades de acuerdo y transacción. La dirección habilidosa de las reuniones, es uno de los medios por los cuales el conciliador avanza hacia su objetivo principal." (2)

En el presente capítulo examinaremos varios aspectos de, la responsabilidad fundamental del conciliador -

(1).-Ep. La conciliación en Los Conflictos de Trabajo-Suiza Edit. Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, 1974. Pág. 79.

de conducir a las partes hacia un acuerdo como se ha indicado anteriormente, no es posible que se presenten dos casos exactamente iguales, siempre habrá diferencias en los hechos, en los problemas o en las partes en conflicto y en sus actitudes. La más ligera diferencia de una u otra índole puede obligar al conciliador a abordar el conflicto de manera distinta a como lo ha hecho en cualquier otro caso. Pero todas esas diferencias y el hecho de que el conciliador tenga que adoptar en cada caso un criterio apropiado a las circunstancias no obstante para que existan ciertas características generales en el proceso de conciliación.

Tales características pueden comprenderse mejor haciendo referencia al proceso de negociación colectiva bilateral. Cuando las partes poseen ya cierta experiencia en materia de negociación colectivas, son muchas las veces en que logran llegar a un acuerdo por sí solas. En el mundo entero se negocian todos los años, millares de contratos colectivos por éste procedimiento sin romper la paz laboral. Este proceso de negociación sin asistencia de terceros comprende tres fases principales.

Durante la primera fase de las negociaciones las partes suelen mantenerse firmes en sus posiciones respectivas. Más tarde o más temprano, tras algunas discusiones, comienza la segunda fase, en la cual los intereses

dos suavizan su actitud inicial. Esta segunda fase puede comensar en el momento en que una parte adopta un tono más conciliatorio y la otra reacciona favorablemente. Sea cual fuere el factor determinante puede decirse que las partes durante esta fase, muestran cierta predisposición para el acuerdo. Durante la tercera fase esa predisposición se convierte en una búsqueda positiva de posibles transacciones.

El proceso de conciliación sigue generalmente una pauta fundamentalmente análoga a la descrita anteriormente, y consiste también en tres fases principales. Hay sin embargo, entre ambos casos dos diferencias importantes como mínimo.

En primer lugar las partes llegan a la conciliación como adversarios en un conflicto abiertamente declarado. Por consiguiente es probable que comparezcan ante el conciliador con actitud más inflexibles. Así pues la fase inicial del proceso de conciliación puede denominarse fase de actitud inflexible.

En segundo lugar durante la conciliación cada una de las partes se preocupará sobre todo por proteger la posición que mantuvo en la negociación.

Ninguna de ellas decide normalmente a dar el primer paso adoptando una actitud menos intransigente. Y la -

esencial del conciliador consistirá precisamente en inducir a las partes a adoptar tal actitud. La segunda representa la búsqueda por el conciliador de un posible acuerdo.

En ambos procesos la tercera fase se puede describir como aquella en que las partes se encuentran en una disposición propicia para el acuerdo o la transacción, con la importante diferencia que en el segundo la presencia del conciliador constituye una fuente más de sugerencias que pueden conducir a la solución del conflicto.

Es importante que el conciliador comprenda la secuencia del proceso de conciliación para poder orientarse en los pasos que ha de dar, sobre todo en cuanto al momento en que debe darlos. Las actitudes y el comportamiento de las partes varían de una fase a otra, y el conciliador debe adaptar en consecuencia su modo de actuar. Sin embargo es preciso insistir en que éstas fases no se suceden las unas a las otras conforme a una pauta claramente visible o algún orden numérico.

Las fases corresponden a actitudes y se comprenderá que, a veces, aún en el curso de negociaciones en las se llega a buenos resultados, las actitudes de una de las partes o de ambas pueden cambiar momentáneamente y tomarse menos conciliatorias.

Por consiguiente no hay un punto preciso en el que termina definitivamente una fase y empieza otra, y empieza otra, y en especial la fase intermedia no transcurre en su totalidad sin confundirse con las otras. No obstante el conciliador podrá percibir la tendencia general de las negociaciones, sea cual fueren los cambios -- transitorios que se produzcan en la actitud de las partes.

b).-ACTITUD INFLEXIBLE:

La actitud inflexible que las partes suelen -- adoptar durante la primera fase del proceso de conciliación puede expresarse de diversas maneras; intransigencia, defensa tenaz de una posición determinada, esfuerzos por desarrollar a la otra parte, rechazo decidido de opiniones opuestas a las propias, recurso a ejemplos extremos como justificación. Durante esta fase, cada una de las partes considera invariablemente que tiene toda la razón y que la otra es por completo irrazonable o está -- totalmente equivocada, y ninguna de ellas reconocerá valor alguno en los argumentos o las propuestas de los contrarios.

Puede existir no solo antagonismo, sino franca hostilidad entre las partes. La actitud inflexible no se demuestra siempre con vocinglerías o arrebatos, sino que

puede expresarse por medio de una firmeza silenciosa pero - no menos intensa, a la que al conciliador le es más difícil responder que a signos de inflexibilidad más evidentes.

A veces en lugar de hacer ataques verbales o gestos expresivos, las partes muestran una frialdad estudiada en sus relaciones, y hasta hacen comentarios como si no hallará presente la parte contraria.

Será absolutamente inútil que el conciliador tome una iniciativa que las partes no están dispuestas a aceptar. Por consiguiente, para él, ésta es sobre todo una fase de acción embozada. Su papel es relativamente pasivo comparado con las iniciativas que puede tomar durante las demás fases. Es ante todo el momento de escuchar, observar, reunir información acerca de los negociadores y trazar mentalmente su plan de acción.

Si las discusiones son acaloradas el conciliador debe tratar por encima de todo, de que las partes sigan hablando sin provocar la ruptura de las negociaciones. Los participantes se hallarán en un estado de ánimo combatiivo, y tendrá que obrar con gran perspicacia para aligerar las tensiones y hacer que aquellos se avengan a razones.

Corre el riesgo de ser atacado él mismo, y tiene-

que formular con mucha cuidado sus preguntas u observaciones.

Esta primera fase es de gran utilidad para el conciliador, pese a la relativa positividad de su papel en ella. Gracias a las declaraciones de las partes y a la discusión que se entabla, así como a sus propias averiguaciones, podrá formarse una idea completa de toda la situación de las actitudes de las partes y del abismo que las separa y partiendo de esa base, planear el medio en que obrará. Al mismo tiempo, en particular durante las reuniones per segrado, puede tratar de averiguar la verdadera actitud de las partes respecto de cada uno de los problemas, aún cuando invariablemente le será necesario proseguir ésta tarea en la fase siguiente.

La duración de esta primera fase depende de las circunstancias del caso y de la personalidad de los negociadores. Puede ser relativamente larga, como sucede cuando el conflicto entraña varios problemas importantes ó complicados. El conciliador tiene que mantenerse alerta para advertir posibles síntomas de que la fase está llegando a su fin, con objeto de asumir un papel más activo y positivo.

c).- BUSQUEDA DE UN ACUERDO.

En la mayor parte de los casos, durante la prim

ra fase ó de actitud inflexible las discrepancias entre las partes parecen inconciliables. La segunda entraña labor de inducir a las partes a que modifiquen su posición inicial.

"El objetivo del conciliador es ponerlas en un estado de ánimo que las predisponga al acuerdo, persuadirlas para que adopten actitudes más flexibles y hagan algún gesto que las acerque, Por encima de todo debe evitar que las discusiones lleguen a un punto muerto, precativo"-(2).

Esta fase comprende dos etapas: en la primera - el conciliador precede a una labor de indagación, y en la segunda a la presentación y evaluación de diversas posibilidades. No hay una línea de demarcación claramente discernible entre las dos, y con frecuencia se superponen una a otra. En ciertos casos puede haber una tercera etapa, la relativa a la conciliación de las discrepancias que existen en el seno mismo de cada uno de los grupos. La mayor parte de las actividades del conciliador que se examinan a continuación se llevan a cabo en reuniones por separado.

d).- LABOR DE INDAGACION.

A medida que se atienda la inflexibilidad de las partes, el conciliador debe preparar el terreno para llevar a cabo sus indagaciones. Esta es la etapa en que tratará de hacer abandonar a las partes las posiciones en -- que estaban atrincheradas cuando tomo el caso a su cargo.

Los esfuerzos del conciliador pueden dirigirse ahora en dos sentidos; por un lado tratará de hacer comprender a las partes que su actitud no es en realidad tan justificada ni tan perfecta como lo afirman.

Por otro lado procurará que cada una vea que la actitud del adversario tiene cierta justificación, lo -- cual implica consideración de los puntos de vista de una parte por la otra, condición fundamental para poder convencerlas de que deben tratar de acercarse.

Esta etapa es sumamente delicada, porque en -- efecto, el conciliador está poniendo en tela de juicio la actitud de las partes. La mejor manera de abordarla tal -- vez consista en formular una serie de preguntas bien preparadas, pues así el conciliador evita un choque directo y probablemente hostil con los interesados. El modo en -- que formula esas preguntas debe reflejar su deseo de conocer más detalles, su interés por comprender más a fondo -- el problema y su empeño por ayudar. Cuando se pide a una persona que explique algo que conoce, rara vez se negará--

a un ruego tan halagador. El conciliador obtendrá así un punto de apoyo para sus futuros pasos.

Al tratar de que las partes cambien su actitud y posición, el conciliador quiere así mismo que empiecen a pensar más razonablemente, y puede alternar sus preguntas con breves afirmaciones que plantean indirectamente otras interrogantes. La pregunta directa es particularmente útil para enterarse de cuestiones, tales como conflictos anteriores, condiciones de trabajo, estructura de las ocupaciones y tareas que se desempeñan en una ocupación calificada. El objeto de una pregunta indirecta es despertar la duda en el oyente, duda acerca de si su información es verdaderamente exacta o completa, y poner también en evidencia una posible falla en su razonamiento, un aspecto de la cuestión que no ha tenido en cuenta o los puntos fuertes de la parte contraria. Un procedimiento bastante andaluz al de formular preguntas es el que consiste en pedir que se repitan los argumentos en que se basa una actitud. El objeto de ésta reiteración es obligar al portavoz a oír sus propios argumentos, pues cabe la posibilidad de que los mismos empiecen a sonarle a él menos convincentes. Esto lleva tiempo y a veces es el único instrumento de trabajo de que dispone el conciliador, quien quizás advierta un cambio en su interlocutor cuando éste comienza a repetir sus argumentos con menos fervor y entusiasmo.

Es bastante natural que las partes traten de que

el conciliador apoye sus respectivas actitudes acerca de un problema. Le será fácil a éste ocultar sus reacciones en -- las reuniones paritarias, durante las cuales no se suelen -- ejercer presiones para que las manifieste. Es en las reunig-- nes por separado en las que se trata con mayor insistencia-- de obtener su apoyo declarado.

El conciliador debe resistir a toda costa ante -- esos intentos y evitar que sin darse cuenta, se le arrastre-- a tales manifestaciones. Al menor signo de que va con bus-- nos ojos la actitud de una parte, es probable que ésta se -- niegue a modificar su posición. No es muy común que ambas -- partes modifiquen su actitud simultáneamente.

El conciliador puede tratar de convencer a una de -- ellas, en general la que se ha mostrado menos inflexible pa-- ra dar el primer paso. Si lo logra, le será más fácil pedir -- a la otra un gesto análogo.

Ambas partes corren una serie de riesgos diferen-- tes si siguen las negociaciones en punto muerto. El concii-- lindor debe señalar los peligros concretos que entraña toda -- posición inflexible y demostrarlas que es preferible confor-- marse con menos de lo que pretendían en un principio que no -- llegar a ningún acuerdo. Para conseguir que las partes va-- yan dándose cuenta de que sus demandas respectivas no van a -- ser satisfechas según sus deseos, es preciso poder presen-- tarles otras posibilidades, con lo cual el proceso entra en

la etapa siguiente.

e).- APRECIACION DE LA SITUACION Y PRESENTACION DE POSIBILIDADES DIVERSAS.

Trátase de una etapa en la que el conciliador debe estar preparado para formular sugerencias total o parcialmente aceptable para las partes. Tiene que estar dispuesto a actuar como un experto que conoce a fondo los problemas y que ha preparado el terreno para llegar a una solución.

En éste momento en que el conciliador se esfuerza por que las partes consideren la situación desde nuevos ángulos, conviene quizás presentar un análisis de las negociaciones en el que aquél exponga las causas del problema, indique brevemente la actitud de las partes y sus posibles consecuencias, en caso de mantenerla y sugiera lo que a juicio suyo constituiría un paso hacia una solución visible.

La vehemencia con que suelen celebrarse las negociaciones impide a los adversarios apartarse de vez en cuando del calor de las discusiones y detenerse un momento a mirar las cosas friamente. Esto es algo que el conciliador puede lograr muy bien, especialmente por que tiene pleno control del procedimiento, y que le ofrece una oportunidad para presentar sus apreciaciones.

Las mismas se referirán a diversas cuestiones, algunas planteadas por las propias partes y otras por la situación en que se hallan las negociaciones. Cuando en cualquier momento de la negociación, el conciliador estime conveniente presentar sus apreciaciones, estas deberán basarse en las ventajas que se pueden obtener. Es absolutamente inútil, tanto para las partes como para el proceso de conciliación, presentar apreciaciones fundadas en consideraciones de índole moral. Más bien su propósito debe ser precisamente desviar la atención de las partes de ese tipo de consideraciones. Así pues - el conciliador habrá de demostrar lo que ya ha ganado hasta ese momento cada una de las partes y hacer especial hincapié en los puntos que reanudan en provecho mutuo. Por otro lado - puede mostrar así mismo los pocos adelantos que se han hecho y la necesidad de que las partes hagan esfuerzos más serios - por llegar a una solución. Cabe también la posibilidad de que indique un nuevo enfoque de la cuestión.

El conciliador puede examinar la posibilidad de reducir la importancia relativa atribuida a ciertas demandas, - pues si lo consigue, quizás las partes se muestren menos intransigentes al respecto, ésta es una cuestión muy delicada. - Hay que convencer a los negociadores que están a punto de ceder un poco de que su prestigio personal no corre ningún riesgo. Esta situación se presenta a menudo con los negociadores poco experimentados, los cuales tienden a pensar que el hecho de reducir o aligerar sus demandas equivale a traicionar-

sus principios. También los más veteranos sienten a veces esas inquietudes y necesitan apoyo; Al igual que al negociador, solo, las mismas dudas pueden asaltar al grupo, cuando se trata de reducir o retirar una demanda. El conciliador debe hablar al grupo en forma parecida a como hablaría a un solo negociador, haciéndoles ver que no hay peligro alguno para su unidad, sus esfuerzos o sus objetivos finales.

El conciliador ha llegado a la etapa en que empezará a enfrentarse con serios ataques al ir pasando del papel pasivo del que escucha y pregunta a otro más activo. -- Las partes solo se mostrarán dispuestas a cambiar de actitud si se les ofrecen otras soluciones realistas, al mismo tiempo, ningún dirigente quiere declinar responsabilidades. Este es realmente un período lleno de dificultades.

El conciliador tendrá que utilizar toda la habilidad de que es capaz al tratar de persuadir a cualquiera de las partes para que acepte ciertos cambios sin tener la impresión de que ha perdido el control de su propio caso. Los conciliadores deben familiarizarse con la tarea de formular y presentar refutaciones, especialmente en las reuniones -- por separado.

"Esta es una tarea fundamental, y su desempeño será más fácil si se tienen en cuenta los puntos siguientes:

1.- Las refutaciones resultan mucho más convincentes si se-

presentan en una forma y en un contexto no previsto por los oyentes.

2.- Las refutaciones deben presentarse en los momentos en que mejor puedan persuadir. Su exposición inoportuna e inadecuada solo acrecentará la asistencia a razonamientos poderosos presentados posteriormente.

3.- Las refutaciones que en el fondo encierran repeticiones se estrellarán siempre con la misma resistencia. El conciliador no debe utilizar razonamientos muy trillados, pues con ello hará pensar que se encuentra en un callejón sin salida " (3)

Durante las reuniones por separado, el conciliador expone a la parte presente la actitud y los puntos de vista de la otra; al hacerlo debe estar seguro de que comprende bien todas las ramificaciones del problema y de que se expresa en forma clara e intelegible para sus oyentes. Es decir una vez más el conciliador debe utilizar al máximo sus dotes de reflexión y expresión.

Cuando las partes tienen que escuchar al conciliador, éste debe darles la oportunidad de exponer sus objeciones o manifestar su apoyo. De éste modo evitará comprometerse demasiado y, en consecuencia el riesgo de encontrarse después en una posición de la que no puede retroceder fácil

(3)-Pp.-Simkin Guillermo.-Mediación y la Dinámica de Conflictos Colectivos-Suiza, Edit. Pub. de la Of. Int. del Trab. 1971 Págs. 77-94

mente. El conciliador debe observar la reacción del grupo - que le está escuchando, y de las objeciones que le formulen podrá deducir la impresión que está causando.

El hecho de que una de las partes haya indicado - que está dispuesta a oír sus consejos, no es garantía alguna de que el conciliador obtendrá verdaderos resultados. Sus sugerencias serán minuciosamente examinadas por todos los - representantes de una parte, y de buenas a primeras puede - encontrarse en una controversia interna, que quizá ni si- - quiera tenga nada que ver con él personalmente ni con sus - sugerencias, pues las más de las veces significará simple- mente que los negociadores no han perdido todas las esperan- zas de lograr sus objetivos.

f).- CONCILIACION DE LAS DISCREPANCIAS INTERNAS.

La conciliación de las discrepancias que surgen - en el seno de un mismo grupo es una etapa a la que nadie -- presta gran atención, salvo el conciliador. Sin embargo, re- quiere una atención considerable, así también gran habili- dad.

Tales discrepancias pueden manifestarse en ambos- lados, especialmente si se trata de sindicatos y de organiza- ciones de patronos. Si las negociaciones tienen lugar al ni- vel de la empresa, la propia jerarquía de ésta suele elimi-

nar toda controversia posible; en cambio en los sindicatos y organizaciones de patronos es mucho más fácil que, por su propia naturaleza, se produzcan luchas intestinas. La creación de un sindicato, particularmente, es consecuencia de una gran diversidad de aspiraciones y quejas, reales e imaginaria. El sindicato debe actuar en formación cerrada con una multitud de trabajadores entre los que puede haber personas calificadas y no calificadas, jóvenes y de edad avanzada, agresivas e inofensivas, etc.

La base del sindicato tienen que ser forzosamente amplia, y sus demandas suelen reflejar las necesidades diversas de sus miembros.

Por consiguiente puede ocurrir que dentro de un año no haya un acuerdo absoluto sobre todas las reivindicaciones presentadas en la mesa de negociación. También las rivalidades existentes en el seno del sindicato pueden preveer discrepancias entre los miembros del comité de negociación.

Al tratar el conciliador de que una de las partes cambie de actitud, retire o reduzca ciertas demandas y modifique otras, algunos miembros del comité le darán su apoyo pero otros no. Esta diversidad de pareceres puede dividir al grupo en varias fracciones o en dos bandos. Suceda lo que suceda, el conciliador se verá envuelto en la lucha interna tan activamente como en el conflicto entre las partes

Tropezará con las mismas dificultades que en la batalla principal, y para vencerlos podrá emplear medios análogos.

En resumen es un caso de conciliación dentro de un caso de conciliación.

Ante el tira y afloja en que se traducen esas discrepancias internas, el conciliador debe actuar con sumo cuidado y método. Si logra que se expresa verbalmente la oposición y el apoyo a sus sugerencias, le será mucho más fácil vencer a sus opositores. En cambio una disidencia oculta puede ser una fuente constante de dificultades.

El conciliador debe sopesar la fuerza de la acción que se le opone. Ha de preocuparse sobre todo de que los cambios de actitud entre las partes estén en consecuencia con la actitud adoptada en el seno de cada grupo. Sin por ello descubrir las negociaciones principales, debe tratar de que las fuerzas opuestas que se manifiestan dentro de cada grupo se pongan de acuerdo lo antes posible.

Un procedimiento que suele resultar eficaz para conseguir que cedan los miembros recalcitrantes del comité consiste en demostrarles que el grupo está a punto de llegar a un consenso. Sin embargo, habrá casos en que los disidentes más obstinados permanecerán impassibles ante cualquier esfuerzo que se haga.

Por lo que se refiere al consenso de un grupo, el mismo adquiere mayor fuerza, cuando emana de la evolución natural de los acontecimientos, razón por la cual el conciliador debe tener cuidado de no actuar con excesiva rapidez no obstante ha de estar preparado para señalar en su caso - que se ha llegado a un consenso, si el comité no se ha dado cuenta.

g).- ACTITUDES PARA LLEGAR A UN ACUERDO.

La tercera fase importante del proceso de conciliación se caracteriza por la buena disposición que se manifiesta entre los negociadores para llegar a un acuerdo. La principal tarea del conciliador consiste ahora en estimular y ayudar a las partes para que formulen nuevas proposiciones y contraproposiciones.

No hay palabras para describir la prudencia con que debe proceder el conciliador, a partir de ahora. Cabría pensar que esa imaginación gracias a la cual se ha podido llevar a las partes hasta esta fase habrá tomado suficiente ímpetu para conducir el conflicto a una solución satisfactoria, pero desdichadamente la buena disposición para llegar a un acuerdo es como las olas del mar: puede surgir y retirarse muy rápidamente. El conciliador que mitiga en esta fase sus esfuerzos puede encontrarse en un aprieto; es preci-

so que fomente cuidadosa y activamente el espíritu de transacción en ambas partes.

No debe tratar de obtener ni esperar que los negociadores den puros repentinos o espectaculares. Lo más probable es que en toda su vida tales casos representen ocasiones memorables que podrá contar con los dedos de una mano.

Los negociadores suelen procurar por todos los medios ocultar sus intenciones. El conciliador tiene que fijarse atentamente en las palabras y en el comportamiento, - en lo que se dice y en lo que puede implicar lo que se ha dicho.

Probablemente el primer síntoma de que hay posibilidades de acuerdo se manifiesta cuando una parte reconoce que comprende las opiniones expuestas por la otra. Esto no significa necesariamente que será fácil llegar al acuerdo - pero es un signo de comprensión que generalmente presagia el anuncio de una modificación de posiciones.

Normalmente se advierte también uno más amistoso - pero esto es muy relativo, por ejemplo: si anteriormente no ha habido comunicación directa a través de la mesa de negociación, puede haber ahora un intercambio directo de observaciones. Esto es desde luego, un caso extremo; lo que trata de indicarse es que el conciliador no debe esperar lo -- que en general se considera un ambiente amistoso.

Otro indicio de la buena voluntad de las partes es la aceptación parcial o fragmentaria de una propuesta. Los negociadores suelen tratar de no parecer demasiado ansiosos por llegar a un entendimiento, pero al mismo tiempo no quieren hacer nada que pueda examinar, desanimar al grupo contrario a mostrarse flexible, de modo que a veces se refugian en una respuesta parcialmente afirmativa.

Se advertirá que las negociaciones avanzan más rápidamente a medida que coinciden las sugerencias de las partes y que éstas preparan en común algunas condiciones del acuerdo. El hecho de que una de ellas acceda a solicitudes formuladas por la otra o por el conciliador, es sin duda una buena señal de que los ánimos son verdaderamente favorables para llegar a un entendimiento.

En esta etapa debe concentrarse la atención en la búsqueda de las condiciones de un posible acuerdo. Debe resolverse con prontitud y lo más definitivamente posible todo lo que pueda desviar la atención de los problemas principales, ya se trate de intentos de reavivar problemas y resueltos, por plantear nuevas cuestiones de importancia secundaria que no contribuyen a aclarar los problemas principales o por someter a prueba a los negociadores de la otra parte, a fin de ver las fuerzas que les quedan combatir. De ser posible, se deben proseguir las -

discusiones, en reuniones paritarias o por separado, hasta o por separado, hasta que se llegue a un acuerdo definitivo, pues en caso de aplazamiento de las mismas puede desvanecerse esa atmósfera propicia a la solución que tanto trabajo ha costado lograr.

El conciliador estimula y ayuda a las partes a elaborar sus propias soluciones, es decir, las proposiciones y contraproposiciones que proporcionan la base para una transacción. Puede participar en las discusiones que se llevan a cabo en el seno de un comité de negociación para elegir entre las diversas soluciones posibles la que se ha de proponer a la otra parte.

Finalmente también es necesario a veces pedir al conciliador que presente una propuesta definitiva que contribuya a una transacción y permita resolver el conflicto existente en torno a una o todas las cuestiones.

El conciliador presenta su propuesta en una reunión paritaria. Debe estar seguro de que la misma será aceptada por las dos partes, pues no puede permitirse el lujo de formular una segunda. Lo más importante es que tal propuesta encierre un carácter verdaderamente definitivo ya que si se rechaza, es posible que tampoco se acepte una segunda o tercera y es inimaginable que el conciliador se coloque en tal situación, pues inevitablemente las partes-

perderán la fé en él.

Antes de formular su propuesta, el conciliador ha debido proceder al trabajo de preparación necesario,- Aquella debe basarse en las respuestas condicionales dadas por ambas partes. De no ser así; el conciliador solo debe presentar su propuesta cuando las posiciones de las partes a juzgar por sus últimas proposiciones y contraposiciones, se han acercado lo bastante como para que existan verdaderas posibilidades de solución.

Es preferible que para estar seguro de que ambas partes aceptarán su propuesta, el conciliador la discuta por anticipado con cada una de ellas antes de formularla en una reunión paritaria.

CAPITULO SEXTO

CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION Y ACCION - SUBSIGUIENTE.

Una vez terminada su labor en lo tocante a la -
solución del conflicto, el conciliador debe intervenir to-
davía antes de dar por concluido el caso. En particular -
ha de participar en mayor o menor medida en la elabora- -
ción del acuerdo a que se haya llegado, debe redactar un-
informe final sobre su intervención y ayudará a las par--
tes, y en algunos casos a las autoridades, para iniciar -
un nuevo procedimiento de conciliación si el que acaba de
concluirse no ha sido plenamente satisfactorio.

a).- REDACCION DEL ACUERDO.

Si se resuelve el conflicto el resultado será -
la celebración de un acuerdo. "Por lo general, también el
conciliador pone su firma en todo acuerdo a que se llegue
durante el proceso de conciliación, pero la ayuda que pre-
ste para la redacción del mismo depende de su experienciam-
o práctica. Así que desempeña un papel activo en dicha ta-
rea, " (1). Ptras son las propias partes quienes redactan
el acuerdo , presentándole el texto definitivo para que -
compruebe si figura en él correctamente todo lo convenido

(1)-Pp.-La Conciliación en los Conflictos de Trabajo.Sui-
za-Edit.Pub.Oficina Internacional del Trabajo,1974,--
Pág. 121.

En éste último caso, si tiene que indicar algún cambio material, debe hacerlo basándose en las notas que ha tomado al respecto durante los debates.

Es indudable que para quienes se inician en los procedimientos de negociación colectiva pueden ser muy -- útiles los consejos del conciliador acerca de la redacción del acuerdo. Por lo tanto éste debe estar dispuesto a responder afirmativamente a toda solicitud de las partes en tal sentido, a menos que haya alguna razón que le impida ayudarlas. En el curso de las negociaciones las partes -- pueden llegar a un acuerdo respecto de una cuestión sin -- formular los términos concretos en que debe redactarse la correspondiente cláusula. En tales casos, el conciliador puede proporcionar a las partes cláusulas modelo tomadas de otros acuerdos colectivos que han dado buenos resultados en la práctica.

Ahora bien la forma del acuerdo por escrito puede de variar, sin embargo no hay ninguna diferencia fundamental entre un acuerdo resultante de la conciliación y el -- que se celebra por medio de la negociación colectiva sin ayuda de terceros. El hecho de que el acuerdo a que se ha llegado gracias a la conciliación esté redactado de la -- misma manera que un contrato colectivo corriente, encierra sin duda cierto valor psicológico, porque pone de relieve que el mismo ha sido concertado por las propias partes y --

bajo su propia responsabilidad, lo cual puede constituir un factor favorable en las negociaciones para la renovación de tal acuerdo como contrato colectivo. Por tanto siempre que pueda hacerlo, el conciliador debe estudiar si sería conveniente o no sugerir a las partes que el acuerdo a que han llegado se redacte en la misma forma que un contrato colectivo.

b).- CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO SIN QUE SE HAYA LLEGADO A UN ACUERDO.

Las formalidades necesarias para dar fin al procedimiento de conciliación varían, pues dependen en gran medida de las leyes y los reglamentos existentes.

En México no hay limitación alguna a la duración del procedimiento de conciliación y las partes pueden recurrir libremente a la huelga o al cierre patronal, el conciliador seguirá adelante con su cometido mientras ninguna de las partes haya roto las negociaciones. Es desde luego muy difícil para el conciliador aceptar la derrota, pero sí, como ocurre a veces, se han celebrado prolongadas discusiones sin resultado perceptible alguno, llegará un momento en que habrá de reconocer la inutilidad de nuevos esfuerzos por su parte. En tal caso puede exponer francamente a los interesados sus apreciaciones sobre la situación y comunicarles que no va a convocar ninguna otra reu-

nión, pero que seguirá estando a su disposición para intervenir a solicitud de cualquiera de ellos si acaso se producen nuevos acontecimientos. No es ésta una tarea agradable y el conciliador tiene que llevarla a cabo con sumo tacto - sin insinuar en lo más mínimo que alguna de las partes es culpable del fracaso de las negociaciones.

En la práctica es probable que el conciliador se ahorre esa tarea llega la fecha prevista para la huelga y - en consecuencia se rompen las negociaciones.

Pero ello no significa que ha terminado necesariamente la intervención del conciliador, pues éste debe tratar de conseguir la reanudación de las negociaciones.

c).- INFORMES DEL CONCILIADOR:

Si fracasa el proceso de conciliación, las autoridades competentes pueden someter el conflicto a otro procedimiento con miras a su solución. Es posible que las normas administrativas establecidas en previsión de tal posibilidad estipulen que el conciliador deberá formular una recomendación al respecto en su informe final.

Por consiguiente, el conciliador presenta sus informes según las normas aplicables en su caso. En principio no deberían exigirse informes tan detallados que su preparación lleve un tiempo considerable al conciliador. Puede fa-

ilitarse mucho la labor por medio de formularios previstos para tal fin, en los que haya espacios en blanco para llenar o marcar con una cruz o en otra forma y espacio suficiente para observaciones en que el conciliador puede exponer los detalles que estime convenientes.

El conciliador debe prestar la debida atención a la elaboración de sus informes. Así tratará de descubrir para que fines se destinan y prepararlos en consecuencia. También debe tener en cuenta que, dado que sus superiores no supervisan su labor mientras desempeña sus funciones, sus informes representan la base que les permite formarse una opinión acerca de su competencia y eficiencia.

Uno de los objetos de los informes iniciales puede ser comunicar a los funcionarios que están por encima del conciliador la existencia de conflictos a medida que surgen estos. Esta información es especialmente necesaria cuando se trata de conflictos cuyos efectos y repercusiones rebasan la esfera local o que entrañan una interrupción del trabajo o amenazas en tal sentido. Basandose en los informes iniciales del conciliador, los funcionarios verán si deben enviarles algunos datos o aconsejarle sobre la forma de proceder.

Valga decir que los informes de los conciliadores constituyen importantes fuentes de información, para establecer una política apropiada en materia de relaciones de trabajo o en su caso, para corregirla. Nadie se encuentra -

en mejor situación que los conciliadores para documentarse acerca de las causas de los conflictos de trabajo, y en -- términos generales, sobre cuanto se refiere a los proble-- mas relativos al mantenimiento de la paz laboral.

Cuando el conciliador ha terminado su interven-- ción en su conflicto, sus informes al respecto pasan a in-- tegrar el expediente sobre las relaciones entre las partes pues los mismos pueden resultar muy útiles para los fines-- de la conciliación si surgiera un nuevo conflicto entre -- ellas.

El informe final mostrará los resultados de la -- intervención del conciliador, los problemas respecto de -- los cuales se ha llegado a un acuerdo y aquellos otros que quedan por resolver. El conciliador puede formular recomen-- daciones para una acción futura. Pero hay algo que debe -- evitar: tratar de determinar y exponer la medida en que -- cualquiera de las partes es responsable e tiene la culpa -- de que no se haya llegado a un acuerdo.

Dejar constancia por escrito de tal apreciación-- no conduce a nada útil, y en cambio, aún cuando el docu-- mento es confidencial, se corre el riesgo de que su conte-- nido llegue a conocimiento de la parte de que se trata y -- de que provoque en ella cierto resentimiento contra el con-- ciliador, con lo cual éste perdería toda su utilidad para-- intervenir nuevamente como conciliador frente a esa misma--

parte. Sin embargo, el conciliador no debe sentirse inhibido para expresar sus opiniones personales a otros conciliadores que necesiten informarse acerca de las personas con quienes ha tratado.

d).- ACCION SUBSIGUIENTE.

A veces se supone demasiado fácilmente que en la que en la conciliación, solo hay dos resultados posibles - el éxito, es decir, la solución del conflicto, o el fracaso, cuya consecuencia probable será la interrupción del -- trabajo o que continúe esta si ya ha comenzado. Es indudable que teóricamente, el objetivo del conciliador consiste en eliminar las discrepancias que existan entre ambas partes para que puedan llegar a un acuerdo completo, pero hay que reconocer que a veces no es posible lograrlo.

No obstante aun si no se llega a un acuerdo el - conciliador sigue desempeñando una función de suma utilidad si consigue convencer a las partes de que traten de resolver el conflicto por medios pacíficos y sin recurrir a ninguna forma de acción directa. Para ello puede servirse de métodos basados en la práctica administrativa, de carácter no formalista o seguir los procedimientos previstos en la legislación.

Si no se han resuelto los problemas de fondo de-

un conflicto mediante la conciliación, las partes pueden aceptar una propuesta del conciliador encaminada a solucionarlo por un procedimiento no formalista convenido en el que es posible que tenga que seguir interviniendo el conciliador.

a).- **Votación de los trabajadores:** por ejemplo los negociadores pueden convenir en someter la última proposición, del patron a los trabajadores para que voten al respecto en el entendimiento de que si la mayoría vota por su aceptación el conflicto quedará resuelto en esas condiciones. En tales casos conviene a veces establecer salvaguardias para asegurarse de que los negociadores de la empresa y del sindicato presentan legalmente a los trabajadores las condiciones de la proposición. El conciliador puede ayudar a establecer tales salvaguardias, y también, si las partes lo desean a dirigir la votación.

b).- **Remisión del conflicto a un conciliador de categoría superior:** Uno de los procedimientos no formalistas consiste en hacer un nuevo intento de conciliación remitiendo el caso a un conciliador o a un funcionario de los servicios de conciliación de categoría superior. Este procedimiento puede resultar eficaz si el primer conciliador ha logrado que se llegue a un acuerdo, respecto de todos los problemas que se discuti-

tían, salvo uno o dos, Si las cuestiones pendientes son de carácter técnico, tal vez convenga encomendar el nuevo intento de conciliación a un especialista en relaciones de trabajo. Hay no obstante el peligro de que si se recurre a éste procedimiento con demasiada frecuencia disminuya -- la eficacia de los conciliadores que se hacen cargo en -- primer término de los conflictos. Además en caso de utilizarlo, debe aclarar se que ello no significa que se ponga en tela de juicio la competencia del primer conciliador.

Otro procedimiento no formalista entraña la actuación del jefe de la Dirección General de Conciliación o de la Oficina Regional a que pertenece el primer conciliador. El mismo se basa en el hecho de que cuando el conciliador formula a las partes una propuesta de acuerdo, -- no suele hacerle mediante una recomendación por escrito -- sino verbalmente, en una reunión. El valor de una recomendación por escrito en la que se incorporan propuestas para la solución de un conflicto radica en la autoridad moral del organismo o del funcionario que la formula. En -- ciertos casos en que el conciliador no logra resolver el conflicto puede convenir utilizar este procedimiento para dar más autoridad moral a la recomendación por escrito, -- debe hacerla el jefe del servicio de conciliación o de la oficina Regional interesada. La recomendación debe formularse teniendo en cuenta el informe final del primer conciliador, el que no obstante será consultado al respectivo-

y no debe consistir en una mera repetición de una propuesta hecha ya por éste a las partes.

Entre los procedimientos más formalistas que se pueden seguir si el conciliador no logra resolver un conflicto, el más corriente consiste en remitir el caso a una junta de Conciliación o en someterlo al arbitraje. En México se dispone de estas dos posibilidades mientras que en otros puede elegirse entre una u otra. El arbitraje conduce a una solución definitiva del conflicto por laudo o decisión del tribunal en cambio cuando se recurre a una junta de conciliación, la solución depende de un acuerdo voluntario entre las partes.

C O N C L U S I O N E S

- 1.- La conciliación es la mejor forma de solucionar los conflictos tanto individuales como colectivos.
- 2.- La conciliación es en la actualidad el procedimiento más idóneo para la prevención de conflictos de trabajo.
- 3.- La conciliación ya sea voluntaria u obligatoria en el procedimiento mexicano, ésta deberá realizarse para prevenir los conflictos de trabajo.
- 4.- En la conciliación siempre interviene un tercero, quien procura inducir a las partes a llegar a un acuerdo quedé por terminado el conflicto o controversia.
- 5.- La oportuna intervención de los conciliadores cuando existe un conflicto de trabajo, es de vital importancia en la actualidad en vista de que estamos viviendo una etapa crítica en nuestro país, ya que si éste no lograrse avenir a las partes prevalecerá un desequilibrio entre los factores de la producción, suspendiendo éstos sus labores mediante huelgas, perjudicando a patrones y a los mismos trabajadores que la ejercen, afectando así la economía nacional y entorpeciendo el desarrollo de nuestro país.
- 6.- La labor que ejercen en competencia federal el cuerpo de funcionarios conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que conocen, conflictos colectivos de naturaleza económica, la Conciliación en dichos-

conflictos como medio preventivo o de solución de conflictos ha tenido éxito. Por lo tanto también debe implantarse en toda la rama local, es decir que en todos los Estados haya un cuerpo de funcionarios conciliadores en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o bien ante la Dirección del Trabajo de cada entidad para lograr una mejor conciliación de interés entre el capital y el trabajo.

7.-Existen dos clases de Conciliación: La Conciliación Jurisdiccional y la Conciliación Administrativa.

8.-Los funcionarios Conciliadores para poder llevar a cabo la Conciliación Administrativa deberán tener los elementos necesarios para la orientación y resolución del conflicto respectivo.

9.-Y por último concluiremos que el Artículo 123 de nuestra Carta Magna otorga, protege, reivindica y tutela garantías sociales a los trabajadores mexicanos.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. México, Tomo I, Ed. Penagos- 1967.
- 2.- De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. México Tomo II, Ed. Penagos- 1967.
- 3.- Guerrero Ruquerio: Manual de Derecho del Trabajo. México, Ed. Porrúa- 1979.
- 4.- Trueba Urbina Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México Ed. Porrúa- 1971.
- 5.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. 1980.
- 7.- Estudio Comparativo de la Conciliación y Arbitraje - O.I.T.-1974.
- 8.- Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. En Guadalajara, Jal. 1977.
- 9.- Meller Arturo: Función del Mediador en los Conflictos Colectivos, O.I.T.-1974.
- 10.- Ruiz de Chavez Adrian.- El Contrato Colectivo de Trabajo Ed. Popular de los Trabajadores 1979.
- 11.- Dirección General de Conciliación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Revista.
- 12.- Actas de las Sesiones, Conferencia Internacional del Trabajo. O.I.T.- 1974.
- 13.- La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. O.I.T. 1976.
- 14.- Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Dirección Gral. de Asuntos Jurídicos.-1971.