



2ej, 231
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

**LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION COMO UN MEDIO
DE SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**

TESIS PROFESIONAL

Que para optar por el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ERASTO TREJO ARTEAGA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

San Juan de Aragón, Méx.

1988



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.

**LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION COMO UN MEDIO DE
SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO**

	Pág.
INTRODUCCION	1
 CAPITULO PRIMERO	
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	
I.- Origen	4
II.- Concepto	10
III.- Clasificación	16
IV.- Características	28
 CAPITULO SEGUNDO	
LOS MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	
I.- La conciliación	36
II.- El arbitraje	45
 CAPITULO TERCERO	
LA CONCILIACION	
I.- La conciliación procesal	54
II.- La conciliación administrativa	66
III.- La conciliación en conflictos individuales y en conflictos colectivos	68

IV.- El conciliador	77
1.- Capacidad subjetiva	78
a).- Independencia	82
b).- Imparcialidad	83
c).- Buena fe	84
2.- Capacidad objetiva	88
a).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje	91
b).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Dirección de Conciliación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	96
c).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Dirección de Trabajo del Departamento del Distrito Federal	98
d).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	99
e).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo	102

CAPITULO CUARTO

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION COMO UN MEDIO DE SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

I.- En lo jurídico	106
II.- En lo social	110
III.- En lo económico	112

CONCLUSIONES	126
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	130
------------------------	-----

INTRODUCCION

El objetivo principal de esta tesis es hacer -
notar la importancia que tiene la conciliación como un medio
de solución a los conflictos de trabajo.

Por la especial naturaleza de éstos, cuyos in-
tereses trascienden incluso a los de la sociedad entera, la -
conciliación cobra una función primordial, misma que nuestra
legislación laboral hace resaltar como uno de sus medios de -
solución, que, inclusive, forma parte del proceso del trabaj -
jo, como una carga para las partes y con efectos procesales -
para ellas.

No obstante, en la práctica se ha desestimado
la función conciliatoria por parte de los funcionarios que la
tienen a su cargo, tanto de autoridades administrativas como
jurisdiccionales del trabajo.

En esa virtud, hacemos un estudio, aunque somo
ro, de los conflictos de trabajo: su origen, caracteres, cla-
sificación y, desde luego, sus medios de solución, que tanto
la doctrina como nuestra legislación y también la jurispruden
cia, hacen consistir en la conciliación y el arbitraje.

Respecto a la conciliación -de la cual se ocupa este trabajo-, no sólo me he referido a aquellos aspectos doctrinarios y estrictamente jurídicos que determinan su naturaleza. Habida cuenta que ésta tiene singular importancia para la solución de los conflictos de trabajo, fue menester tratar lo relativo a cómo se lleva a cabo la función conciliatoria en las diferentes instancias, tanto administrativas como jurisdiccionales, que la Ley del Trabajo prevé.

Sin duda, la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo, tiene gran trascendencia en el desenvolvimiento del proceso productivo, el cual a la postre constituye un factor determinante para la prosperidad o estancamiento de la economía del país.

Sin embargo, no únicamente en el aspecto económico se refleja la función conciliatoria, sino también en el jurídico, en el social y, también en el político. De ello nos ocupamos en la última parte de este trabajo, considerando algunas estadísticas que al respecto ha elaborado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO PRIMERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- Origen II.- Concepto III.- Clasificación

IV.- Características

CAPITULO PRIMERO

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo afectan notablemen
te el desarrollo económico y social de un país; por lo tanto,
se debe procurar que exista el menor número posible de ellos,
y los que surjan, tratar de darles una solución amigable ma -
dante la conciliación, con la intervención del buen concilia
dor.

I.- Origen.

Para explicar el origen de los conflictos de
trabajo es necesario que veamos de dónde provienen las pala -
bras origen y conflicto.

Etimológicamente la palabra origen proviene
de la raíz latina origo, ginis que quiere decir principio, na
cimiento, manantial, motivo o causa de una cosa.

La palabra conflicto proviene de la raíz la
tina conflictus que quiere decir choque, combate, lucha o an
tagonismo.

El término conflicto es utilizado en derecho - para plantear posiciones antagónicas, como ya se dijo deriva del latín conflictus, que a su vez tiene su origen en confligere que quiere decir luchar, pelear, combatir; esta palabra tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es colisio derivado de collidere que significa chocar o rozar.

Al hablar del origen de los conflictos de trabajo, tratamos de explicar donde nacen, donde principian, como brota el manantial, causa o motivos que dan origen a estos choques, combates y luchas laborales.

"Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan las crisis de nuestras sociedades" (1). Actualmente no puede preverse una solución a dichos problemas laborales ya que; seguirán originándose no como causa, sino - como efecto de la injusticia social y de los desequilibrios - económicos que sufren las clases desposeídas. Cuando estos - problemas lleguen a equilibrarse entre trabajadores y patrones, tal vez desaparezcan dichos conflictos de trabajo.

"Los conflictos de trabajo se originan general

(1) De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1964, p. 723.

mente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual o colectiva de trabajo" (2). - Para que el conflicto de trabajo exista es necesario una causa, una pretensión, un interés de una de las partes y que dichas pretensiones no sean aceptadas por la otra.

Igualmente los conflictos de trabajo se originan por las violaciones a la ley, o sea que, los patrones no cumplen estrictamente lo que las leyes laborales vigentes marcan en determinado tiempo y lugar. También surgen dichos conflictos por desconocimiento del derecho en ambas partes, en ocasiones tanto el trabajador como el patrón realizan manijobras o acciones dentro del campo de la relación laboral y que por desconocimiento del derecho, les trae como consecuencia efectos contrarios a sus pretensiones. Por otro lado, dichos conflictos se originan por la modificación y extinción de condiciones de trabajo, es decir, cuando en las revisiones de las condiciones generales de trabajo se modifica o extingue alguna cláusula que perjudique los intereses de ambas partes; como es el de horario, salario, horas extras, aguinaldo, vacaciones, etc. todo esto trae como consecuencia conflictos de trabajo.

(2) Cabanellas de Torres, Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires República de Argentina, 1972, Tomo II, p. 142.

También podemos decir que los conflictos de trabajo se originan por la rotunda manifestación de lucha entre ambas clases: "La clase desposeída de los bienes satisfactores y presatisfactores, que es la mayoritaria, en contra de la clase poseedora de las riquezas que es la minoritaria" (3). Estos conflictos tienen sus orígenes en lo más profundo del sistema capitalista que estamos viviendo, por tal motivo no desaparecen ni desaparecerán mientras exista el trabajo injusto e inhumano.

Los conflictos tienen origen dentro de la cuestión social por las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una misma sociedad, en lo que a producción de bienes se refiere, "y esa contradicción y pugna entre capital y trabajo, es decir, entre los ingresos que son intereses o beneficios de una parte, y los que son salarios de la otra, constituyen el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra" (4).

También podemos agregar que los factores de la

(3) Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial José M. Cajica Jr., S.A., México, 1956, p. 69 y 70.

(4) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1982, - p. 173.

producción: tierra, trabajo y capital, originan conflictos de trabajo, pero principalmente los elementos dinámicos, el capital y el trabajo; el capital por su afán exagerado de obtener mayores utilidades en perjuicio del trabajo, y éste por defenderse contra la explotación de la producción capitalista.

Los conflictos de trabajo se originan de la lucha entre ambas clases y las tensiones existentes entre los - trabajadores y patrones, siendo raíz principal del conflicto lo que proviene de un estado emocional resultante del enfrentamiento de las partes al tratar de alcanzar las metas en objetivos fijados por ellos, los cuales son siempre opuestos. - Para ello, ambos grupos tratan de ir obteniendo el poder y - más fuerza que les permita en un momento dado imponer sus condiciones.

En nuestro país han originado diferencias en - tre las clases trabajadoras y patrones, entre hacendados y - peones, entre pobres y ricos desde épocas pasadas, dando origen a través del tiempo y con más fuerza a los conflictos de trabajo colectivos, como las luchas y combates tan sangrientos en las huelgas de Cananea y Río Blanco, los cuales fueron motivos muy claros para iniciar la revolución social de 1910, y que posteriormente en 1917, se reconocieron y se plasmaron los derechos sociales protectores y reivindicatorios de los -

trabajadores mexicanos en nuestro artículo 123 constitucional.

Recalcando un poco más, los conflictos de trabajo actualmente siguen y seguirán originándose, mientras sigan existiendo esas desigualdades sociales y económicas, mientras siga el trabajador sufriendo al no tener un salario remunerador para poder satisfacer sus necesidades mínimas para su familia, mientras se sigan violando sus derechos laborales - plasmados en nuestra Ley Federal del Trabajo y en nuestra propia Constitución.

En suma, los conflictos de trabajo se originan por injusticias sociales, violaciones a la ley, modificación y extinción en las condiciones generales de trabajo, desconocimiento del derecho en ambas partes, desequilibrios económicos entre la producción y el consumo, el desnivel entre precios y salarios, el avance tecnológico y la automatización, la inestabilidad en el trabajo, el desempleo, las bajas remuneraciones y la intranquilidad que sufren los trabajadores ante la inseguridad económica.

II.- Concepto.

Es necesario dar algunos conceptos que se han vertido sobre los conflictos de trabajo, para poder diferenciar lo que expresan algunos tratadistas con otros y de esa manera poder comprenderlo mejor.

Concepto en sentido amplio, quiere decir idea, juicio, opinión, idea que se concibe en el entendimiento; - pensamiento expresado con palabras.

El concepto de conflictos de trabajo, es la o pinión, juicio, idea que tienen los estudiosos de los con - flictos de trabajo, dentro del Derecho Procesal del Trabajo y que de acuerdo a su entendimiento lo expresan con sus pro - pias palabras.

Hasta el momento podemos decir que no hay un concepto tan exacto, tan completo, ya que "los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, - necesidades, etc. que se relacionan con el trabajo" (5).

(5) Trueba Urbina, Alberto, op. cit., p. 177.

Todo concepto va resultar incompleto por la va
riedad de motivos que dan origen a dichos conflictos.

Mencionaremos algunos conceptos de maestros ex
tranjeros erúditos en la materia.

El concepto de Krotoschin, citado por Trueba -
Urbina es:

"Por conflictos de trabajo en sentido amplio,
se entienden las controversias de cualquier clase que nacen -
de una relación de Derecho Laboral, sea que esta relación se
haya establecido entre un empleador y un trabajador indivi -
dual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de traba -
jadores y patrones (convención colectiva de trabajo), pero -
también cuando la relación, pertinente al Derecho Laboral, -
existe entre un empleador o un trabajador y el Estado" (6).

Pérez Botija, igualmente citado por el maestro
Trueba Urbina, dá su concepto con más sencillez y dice:

"Con el nombre de conflictos laborales se alu -
de a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse -
en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone
en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve contro

(6) Op. cit., p. 177.

versia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción - injusta a uno de sus empleados" (7).

Cabanellas, da su opinión de los conflictos de trabajo y dice que ésta denominación sirve "para indicar la - existencia de una dificultad de intrincada solución de cual - quier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio -uno, varios o la totalidad- siempre que se origine en el trabajo" (8).

Algunos juristas mexicanos intentan dar sus - propios conceptos:

Castorena da su propia idea sobre los conflictos de trabajo y dice:

"La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de - aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de - las diferencias" (9).

(7) Op. cit., *Ibid.*

(8) Citado por Trueba Urbina, Alberto, op. cit., p. 178.

(9) Castorena J., Jesús, Tratado del Derecho Obrero, México, 1942, p. 590.

De la Cueva, da su propio concepto diciendo -
que:

"Los conflictos del trabajo son las diferen -
cias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente
entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con mo -
tivo de la formación, modificación o cumplimiento de las rela -
ciones individuales o colectivas de trabajo" (10).

Rafael de Pina dice que conflicto de trabajo -
es "cualquier fricción producida en una relación de trabajo.
Denomínase también conflicto laboral, pudiendo ser individual
o colectivo" (11).

Otra definición dice que: "En sentido lato son
conflictos de trabajo, las controversias que pueden presentarse
en las relaciones laborales. En sentido estricto, son las
diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patro -
nes, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuen -
cia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento
de las relaciones individuales o colectivas de trabajo" (12).

(10) Op. cit., p. 729

(11) De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial
Porrúa, S.A., México, 1984, p. 173.

(12) Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurí -
dico Mexicano, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México,
1985, p. 229.

El maestro Porras y López trata de definir de la siguiente manera:

"Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo" (13).

Podríamos seguir transcribiendo más conceptos sobre los conflictos de trabajo, pero como hemos notado, cada definición, cada idea es muy diferente, cada autor ha llegado a su propio concepto a través de un largo proceso de estudio y apoyando sus ideas en diferentes autores, para así poder dar su concepto más acertado o aproximado.

Para poder definir los conflictos de trabajo - todos los autores se han argumentado en otras obras, han hecho razonamientos profundos y casi todos utilizan los términos siguientes:

Relación de trabajo, trabajador, patrón, inter obrero, interpatronales, relación individual y colectiva de -

(13) Op. cit., p. 69.

trabajo, conflictos individuales y colectivos, conflictos jurídicos y económicos.

Dar un concepto o definición mía a estas alturas, sería muy prematuro, por el poco tiempo que tengo sobre el estudio de los conflictos de trabajo.

III.- Clasificación.

Diversos autores se ocupan de clasificar a los conflictos de trabajo. El distinguido maestro Mario de la Cueva primeramente toma en cuenta los sujetos que intervienen en ellos, y además se refiere a la naturaleza esencial del problema, así como al tipo de interés que está en juego.

En atención a los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo se clasifican en:

- Conflictos obreropatronales.

Son los que se suscitan entre un patrón y uno o varios trabajadores o un sindicato de trabajadores. Puede decirse que es la especie más importante dentro de los conflictos de trabajo.

- Conflictos intersindicales.

Son los que se producen entre dos asociaciones profesionales, por ejemplo, en relación a la titularidad de un contrato o la administración de un contrato-ley.

- Conflictos entre una asociación profesional y sus agremiados:

En México este tipo de conflictos es más frecuente de lo que pudiera pensarse y pueden producirse en el terreno de las relaciones del patrón de manera indirecta, por ejemplo casos de preferencia para ocupar una vacante, o bien, por problemas estrictamente sindicales y de la cláusula de separación.

- Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella:

Se cita el caso de un trabajador que ingrese a una empresa, al margen de una cláusula de admisión.

- Conflictos entre obreros.

El caso más frecuente es el de preferencias para ocupar vacantes, desde el punto de vista del que ocupa el puesto y del que la pretende.

- Conflictos entre patrones.

Son en realidad teóricos, ya que casi nunca se

presentan estos conflictos.

Los conflictos obrero-patronales, a su vez, se clasifican en atención al tipo de interés en juego en los términos siguientes:

- Conflictos individuales y colectivos.

La importancia fundamental de ésta distinción consiste en que, tratándose de conflictos obrero-patronales, - decide la procedencia o improcedencia de la huelga. Los conflictos individuales son aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, en tanto que los conflictos colectivos van a ser aquellos en los que se afecta la exigencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general.

En cuanto a la naturaleza esencial de los conflictos de trabajo, estos se clasifican en:

- Conflictos jurídicos y económicos.

Cuando el conflicto se refiere a un problema de derecho, es decir cuando preexiste una norma y la discusión consiste en si ha sido o no respetada o hay discrepancia en -

cuanto a su sentido, estamos ante un conflicto jurídico; o bien, cuando se trate precisamente de modificar tal norma, de suspender o suprimir su vigencia, estamos ante un conflicto de naturaleza económica, ya que no hay derecho a interpretar o aplicar, éstos en términos generales son de carácter colectivo.

A diferencia de otros tipos de conflictos el colectivo de carácter económico o de interés tiene una raíz sociológica profunda, pues "no se trata de conflictos sobre interpretación de normas jurídicas existentes, sino el objeto del mismo es la creación de tales normas todavía no existentes, no por medio de la aplicación del derecho sino del equilibrio de intereses" (14).

El maestro De la Cueva, haciendo una combinación de diferentes criterios, menciona el resultado de la clasificación de los conflictos de trabajo y son " a) Conflictos obrero - patronales que pueden ser individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos; b) Los conflictos interobreros, interpatronales e intersindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos" (15).

(14) Kaskel Walter, cit. pos., Roca Rosselli, Carlos, Notas sobre teoría de la conciliación, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima Perú, 1972, p. 6.

(15) De la Cueva, Mario, op. cit. p. 731.

También nuestro distinguido profesor mexicano, Trueba Urbina, trata a los conflictos y a su clasificación de la siguiente manera (16).

La clasificación de los conflictos de trabajo conforme a la doctrina, a la jurisprudencia y a la ley, los divide en cinco grupos:

- Obrero-patronales: individuales jurídicos.
- Obrero-patronales: colectivos jurídicos.
- Obrero-patronales: colectivos económicos.
- Interobreros: individuales y colectivos.
- Interpatronales: individuales y colectivos.

Los conflictos obrero-patronales individuales jurídicos, son las diferencias que se presentan ocasionalmente entre un trabajador o un grupo de trabajadores y uno o varios patrones con motivo de la relación de trabajo que los une, y la interpretación y aplicación de la ley que se le debe dar a su contrato de trabajo.

Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, sala -

(16) Op. cit., pp. 184 a 188.

rios, horas extras, etc., o bien, infracciones del contrato - de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan a los - trabajadores individualmente.

- Los conflictos obrero-patronales colectivos jurídicos, son los suscitados entre los trabajadores en general de una empresa o varias, con motivo de la interpretación y aplicación de la ley laboral vigente, que une a dicha relación de trabajo.

Esta clase de conflictos son muy delicados, ya que cuando no se tiene una solución por la vía ordinaria, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

- Los conflictos obrero-patronales colectivos económicos son manifestaciones de lucha de trabajadores en general, de una o varias empresas y uno o varios patrones, por motivos de carácter económico encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarro-

llo del trabajo en las relaciones obrero-patronales.

Los conflictos obrero-patronales colectivos - económicos son en ocasiones muy graves y muy problemáticos ya que se pone en lucha a uno o varios patrones en contra de todos los obreros en general de una industria y que en ocasiones se llega a extender a otras industrias de la misma rama a nivel nacional e incluso internacional y esto repercute grandemente a la economía de los países.

- Los conflictos inter-obreros individuales y colectivos son los que se originan entre las mismas clases - trabajadoras, con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos mismos y de los cuales, pueden ser individuales cuando el conflicto se entabla entre dos trabajadores y colectivos cuando dichos conflictos se producen entre uno o varios trabajadores y un sindicato, también - cuando la lucha es entre agrupaciones sindicales, se denomina conflicto intersindical.

Estos conflictos inter-obreros individuales y colectivos son siempre de naturaleza jurídica, y no por motivos económicos. Los conflictos inter-obreros individuales son muy poco vistos en la vida del trabajo; sin embargo, los intergremiales o intersindicales son frecuentes, ocasionando -

graves problemas en el trabajo; choques sangrientos entre la masa trabajadora y que es muy perjudicial para la clase trabajadora y la producción.

- Conflictos inter-patronales individuales y colectivos, son los que se presentan en muy raras ocasiones entre la clase patronal derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos. Pueden también presentarse entre dos patrones, siendo de carácter individual, y entre agrupaciones patronales se les denomina con conflictos colectivos interpatronales.

Estos conflictos casi nunca se han presentado en los tribunales del trabajo, siendo estos de naturaleza jurídica.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en jurisprudencia firme ha establecido la distinción que existe entre los conflictos individuales y los colectivos, de acuerdo a la siguiente ejecutoria:

"Por conflicto colectivo debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo o sindicato obrero, pues en el individual está en disputa el interés o de

recho del trabajador en lo personal" (17).

El criterio anterior ha sido superado, también en jurisprudencia firme de nuestro más alto tribunal, misma - que considera además, como elementos para la distinción entre los conflictos colectivos y los individuales a los fines de - la reclamación y a los medios de la acción ejercitada, en la tesis que a continuación transcribo:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.- La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas - que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge - en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de - donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés - profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual - cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión so

(17) Poder Judicial de la Federación, Tesis de Ejecutorias - 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, México 1985, p. 45.

bre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores - les corresponda personalmente (18).

Igualmente, nuestro máximo tribunal ha establecido la distinción entre los conflictos jurídicos y los económicos en los siguientes términos:

"En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, puesto que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción, ya que en rigor la autoridad que resuelve dichos conflictos, no dice el derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional" (19).

Este criterio ha sido perfeccionado en tesis - de jurisprudencia emitida también por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, precisando las características que - tienen los conflictos colectivos:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones

(18) Informe 1980, Segunda Parte, 4a. Sala, Tesis 5, p. 7.

(19) Ejecutoria 16 de agosto de 1940, Amparo directo 3642/40/2a. Gonzalo Escobar.

al orden jurídico sólo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en - su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patronos" (20).

Para terminar sobre la clasificación de los - conflictos de trabajo, también es necesario mencionar los que surgen entre el Estado y sus servidores, con motivo de la relación jurídica de trabajo establecida entre los titulares de las diferentes dependencias de los poderes públicos, Ejecutivo, Legislativo, Judicial, y sus trabajadores.

Estos conflictos burocráticos son de cuatro - clases:

- Individuales.- Son los que surgen entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
- Colectivos.- Son los que se producen entre - el Estado y las organizaciones de trabajado-

(20) Ejecutoria del 10 de marzo de 1938, Amparo directo - - 2/38/2a., Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila", S.A.

res a su servicio.

- **Sindicales.**- Estos conflictos son los que se presentan entre los trabajadores y sus organizaciones.

- **Intersindicales.**- Son los que surgen entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado.

IV.- Características.

Los conflictos de trabajo tienen características muy propias que los hacen diferentes a otro tipo de conflictos y por tal motivo poseen una fisonomía especial.

El profesor Rafael Tena Suck (21) comenta las características de la siguiente manera:

- Estos conflictos derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- Otra característica de los conflictos de trabajo es de que son eminentemente sociales y dinámicos, ya que, se dan constantemente por la lucha de clases, trabajo y capital, en cambio los conflictos civiles son generalmente patrimoniales.
- Los conflictos de trabajo son de orden público, es decir, el Estado y la sociedad, se encuentran interesados en que las leyes laborales establecidas dentro del orden legal, se

(21) Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, Primera edición, México, 1986, p. 29.

cumplan imperativamente y con justicia eg -
cial, para que a cambio de esto pueda haber
un buen orden público y paz social.

- En los conflictos de trabajo, los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una si -
tuación de igualdad por la ley y el juez.

- En los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes y en presencia del trabajo y del capital como las dos potencias de la lucha de clases, esto no quiere decir que las personas dejen de ser -
los sujetos de las relaciones jurídicas, sino, más bien, que detrás de ellos están el -
trabajo y el capital para reforzarlos.

También nuestro distinguido profesor Armando -
Porrás y López (22), expresa que las características de los -
conflictos de trabajo se han determinado por la diferencia -
ción que existe con respecto a los conflictos puramente civi-

(22) Op. cit., p. 71.

les o privados.

La primera característica de los conflictos de trabajo, es que, son eminentemente humanos, en cambio en los conflictos de derecho privado, son generalmente patrimoniales, ya que, afecta esencialmente el interés individual de las partes, en cambio en los conflictos de derecho laboral la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio, por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídico social, que actúa tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo.

La segunda característica la menciona como la despersonalización de las partes de la siguiente manera: contribuye destacar la diferencia entre los conflictos de derecho privado y los del trabajo, la circunstancia que se observa en estos últimos, en cuanto a la despersonalización de las partes, genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda de trabajo.

La tercera característica se refiere a que son de orden público, ya que, en los conflictos de derecho civil

o mercantil sólo interesa a los particulares, en cambio en los conflictos de trabajo, toda la sociedad se encuentra interesada y en especial en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica.

La cuarta característica se refiere a que en los conflictos civiles o privados, la ley y el tribunal trata a las partes en una situación de igualdad, en cambio en los conflictos de trabajo la ley y el tribunal, si poseen un verdadero concepto de justicia, tienen que tratar de manera desigual a los desiguales, ya que el conflicto es entre poseedores del capital y desposeídos o seres débiles económicamente hablando.

Para Miguel Hernández Márquez (23), las notas distintivas de los conflictos de trabajo les van a dar ante todo su tono pasional, y expresa no la aplicación de nuevas fórmulas y procedimientos tendientes a serenar los ánimos, normalmente alterados en todo conflicto de trabajo, no puede desconocerse la tónica esencialmente candente de los mismos, determinada tanto por la vitalidad como por la necesidad de los intereses que suelen afectar. La nota de patrimonialidad,

(23) Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972, p. 108.

casi exclusiva en otros tipos de conflictos, se altera notablemente en los conflictos de trabajo, en lo que la posición meramente personal de las partes sufre un notable desplazamiento hacia la noción de carácter jurídico social del trabajo, aunque lógicamente no quedaban totalmente desconocidos los intereses puramente particulares que en cierto sentido se veían más que absorbidos, desdibujados por los principios públicos y sociales; sigue explicando, además que, como nos comenta el maestro Tissebaum, el despersonalizar las partes es algo que no puede dejar de desconocerse; por último, la posición que ocupan los trabajadores y empresarios en los conflictos de trabajo están caracterizados por una clara desigualdad económica, social y cultural.

Podemos decir que, en otro sentido, los conflictos de trabajo, cediendo a su substantividad, pueden ser considerados como un fenómeno extrajurídico producido generalmente por la economía del mercado y de una sociedad dividida en clases, caracterizada por sus distintas ideologías y grados de cultura, así como por una manifiesta desigualdad de condiciones materiales de vida.

A los conflictos de trabajo, sociológicamente se les reconoce cuando un hecho provoca la reacción de un grupo de hombres unidos por un oficio, o por un interés de categoría.

CAPITULO SEGUNDO

LOS MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- La conciliación II.- El arbitraje

CAPITULO SEGUNDO

LOS MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Como vimos en el capítulo anterior los conflictos de trabajo se siguen y se seguirán originando, y sin perjuicio de ello podríamos agregar que "los conflictos de trabajo comprenden en su más amplio sentido, el variado linaje de las controversias que tienen por origen las relaciones de empleo en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual, colectivo o gremial" (24).

De acuerdo a la problemática laboral antes mencionada, deben de existir medios de solución para dirimir dichos conflictos de trabajo.

En México, originariamente a los conflictos de trabajo se les daba solución en los tribunales judiciales, ya que la prestación del trabajo se regía por leyes civiles; pero a través del tiempo, con la formación del proletariado y -

(24) Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo III, Buenos Aires, Argentina, p. 834.

la lucha con el régimen de producción capitalista se vió la - necesidad de emplear otros medios y sistemas para la solución de dichos conflictos laborales. A partir de que existieron le - yes revolucionarias a las que les dió vigencia al artículo - 123 Constitucional, los medios de solución a los Conflictos - de Trabajo cambiaron de los tribunales judiciales a tribuna - les de conciliación y arbitraje, instituciones eminentemente sociales que servirían para solucionar dichos conflictos.

De acuerdo a la legislación laboral en nuestro país los medios de solución de los conflictos de trabajo son la conciliación y el arbitraje, tal y como lo ha declarado la Suprema Corte de Justicia, en jurisprudencia firme, visible - en el Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 37, p. 48.

CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS. Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presen - cia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de - jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios méto - dos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar - dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las - diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la -

primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado - para resolver estos conflictos de manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte.

I.- La Conciliación.

Principiaremos nuestro estudio sobre la conciliación anotando algunas ideas de carácter general sobre la misma, que nos permitan llegar a tener una idea sobre tan importante figura jurídica, ya que en este trabajo de tesis el objetivo principal es hacer notar la importancia de la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo.

La conciliación dentro del ámbito laboral, es una institución del derecho del trabajo, que se utilizó desde que se tuvo conciencia de que en lo social habían surgido una nueva clase de conflictos entre el capital y el trabajo, y que el derecho común resultaba incapaz de resolver. Es primero en Europa, Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, en donde se establecen consejos de conciliación o consejos de conciliación y arbitraje y tribunales de arbitraje.

En nuestro país actúan como antecedentes el - Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, creados - por decreto el 14 de mayo de 1915 por el General Salvador Alvarado, en el Estado de Yucatán. Este Consejo de Conciliación tuvo como objeto investigar y lograr la solución pacífica de los conflictos entre patrones y obreros. Más tarde, al expedirse por el mismo Alvarado la Ley de Trabajo de esa entidad, que derogó el decreto del 14 de mayo de ese mismo año, se le cambió el nombre por el de Juntas de Conciliación, conservando el Tribunal de Arbitraje su misma denominación. En el Estado de Jalisco, el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga por decreto del 28 de diciembre de 1915, creó las Juntas Municipales, mismas que se ocuparían de la solución de los conflictos de trabajo suscitados en el Estado. En Coahuila, en 1916, el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles, estableció la función conciliatoria en los conflictos de trabajo y administrativos.

Dentro del orden constitucional, el proyecto - del artículo 123 propuso que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y por uno del gobierno. Al ser aprobado se cambió únicamente la palabra de consejo por la de junta; inmediatamente después de - 1917, la mayoría de las legislaturas locales, con inclusión - del Congreso Federal, en lo que toca al Distrito Federal, en

sus leyes reglamentarias establecieron, dentro de sus respectivas jurisdicciones, Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

El artículo 123 constitucional, en su fracción XX prevé que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

Siguiendo nuestro estudio sobre la conciliación, la podemos definir de la siguiente manera:

El significado de la palabra conciliación nos la da el diccionario de la Real Academia Española como la acción y efecto de conciliar; conciliar, del latín conciliare - que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, poner de acuerdo.

"La conciliación es el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado" (25).

(25) Manual de Derecho del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Tercera Edición, México, 1982, p. 89.

Diversos autores, citados por Armando Porras y López (26) dan su concepto sobre la conciliación de la siguiente manera:

Carneluti afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

Calamandrei nos 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 autocopositivo, ya que, cuanto mayor sea la autoridad y las personas que intentan la conciliación, mayor será la posibilidad de que lo logre.

Goldschmit expresa que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

Rafael Caldera: "...La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se reg

(26) Op. cit., p. 214.

liza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes".

Podetti considera "la conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo".

En el Diccionario Jurídico mexicano se encuentra la siguiente definición: "...es el acuerdo a que llegan - las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite innecesario dicho proceso. Es así mismo el acto por el cual las - partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas" (27).

De acuerdo a las definiciones anteriores, la conciliación tiene como finalidad buscar un arreglo amistoso, amigable, para que las partes lleguen a realizar un convenio. Igualmente el objetivo de la conciliación es que los conflictos laborales no pasen a problemas mayores, como es el de todo un procedimiento o juicio laboral, que tarde mucho tiempo en resolverse, costoso e incierto para ambas partes y que no solo afecta a las economías particulares en conflicto, sino también a la economía nacional.

(27) Op. cit., p. 186.

La conciliación es muy importante y tiene muy amplia aplicación jurídica, no sólo en el derecho procesal - del trabajo, también en el derecho civil y en el derecho Internacional Público.

Históricamente la conciliación, como institución humana, es probable que sea tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, - pues no hay duda de que ha sido empleada desde tiempos inmemoriales para allanar las diferencias que surjan entre los individuos. Aplicada para mitigar desacuerdos graves que puedan - llevar a la ruptura de relaciones, como las que unen a los - cónyuges, socios y amigos o quienes participan en una empresa común, su aplicación ha sido siempre útil.

En lo que respecta a la solución pacífica de - los conflictos internacionales, y al mantenimiento de la paz, la conciliación ha tenido gran importancia y ha alcanzado el más alto grado de perfeccionamiento y sutileza.

El tema central de esta tesis es la importancia de la conciliación como un medio de solución a los con - flictos de trabajo y de todo lo anteriormente dicho se deg - prende que la conciliación va a estar encaminada a solucionar amigablemente y razonablemente los conflictos que surjan en - tre trabajadores y patrones. Si consideramos que todo conflig

to entre los factores de la producción, ocasionado ya sea por la suspensión de labores o huelgas, o conflictos de carácter individual, además de perjudicar a los patrones y trabajadores que lo provoquen, afecta también a la economía de nuestro país, al entorpecer nuestro desarrollo nacional; resulta claro y volvemos a recalcar que el objetivo primordial de la conciliación va a ser el de mantener una relación de cordialidad y tranquilidad entre los factores de la producción, tratando de alcanzar y mantener el equilibrio y evitar hasta donde sea posible, que los conflictos culminen con las consecuencias de un juicio laboral.

De acuerdo a los ordenamientos legales laborales, se consigna que la aplicación de las leyes y demás normas relativas al trabajo, competen en sus respectivas jurisdicciones, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como a otras autoridades de trabajo, debiéndose realizar, por las Juntas, la función conciliatoria, tanto para los conflictos individuales como para los colectivos, con carácter obligatorio en la primera etapa del proceso.

De esa manera tenemos que las juntas procederán, después de escuchar los puntos de los interesados, a proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el posible litigio, demostrándoles que dicha proposición es justa y equitativa en razón de sus respectivas alegaciones.

Debidamente reglamentada la función conciliatoria como una etapa anterior al arbitraje, cuyos resultados van a depender de la realización, el interés, y la dedicación que respecto de ella tengan las juntas, la podemos enfocar 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 regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas" (28).

En la conciliación, nos explica Mario de la Cueva, los elementos que la forman poseen una fuerza propia como elementos activos de la misma, por lo que se hace necesario llamar la atención sobre la noble tarea encomendada a los conciliadores cuya misión no es otra que la realización de la justicia social. Cabe señalar también que la opinión dada por un conciliador no es un imperativo, no posee fuerza obligatoria. "Es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formado con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que propociona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes".

(28) De la Cueva, Mario, op. cit., p. 365.

jantes, un punto intermedio, más o menos inclinado de uno u -
otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le
presente" (29).

La conciliación como medio de solución a los -
conflictos de trabajo es la forma reglamentada, tanto en la -
Constitución como en la Ley Federal del Trabajo; es una fun -
ción o actividad muy importante y como una etapa dentro del -
proceso laboral, y las personas que deban realizar esta fun -
ción conciliatoria deben darle toda la importancia que ésta -
tiene, pensando siempre en las repercusiones futuras que ésta
puede tener al no ponerse de acuerdo las partes en conflicto,
es una función que debe realizarse obligatoriamente, indepen -
dientemente del resultado que se tenga, desde luego pensando
siempre en un resultado positivo y que éste llegue a un buen
acuerdo, a un buen arreglo amigable, a un buen convenio, a -
una buena conciliación.

La conciliación implica un acuerdo de las par -
tes en conflicto, que normalmente se traduce en un convenio -
que celebran ante la autoridad de trabajo correspondiente; po
ro ese acuerdo debe realizarse con la intervención del funcio -
nario conciliador, quien cuidará y evitará renuncia de dere -
chos del trabajador.

(29) Ibidem.

II.- El Arbitraje.

Para efectos específicos de nuestro estudio sobre el arbitraje laboral, recordaremos algunos conceptos elementales como el de litigio, proceso, procedimiento y juicio, los cuales nos servirán de apoyo para una mejor comprensión del presente tema.

Litigio.- Por litigio entendemos todo conflicto jurídico de intereses en dos o más personas, respecto de un bien, sea de naturaleza material, económica, social o ideal.

Proceso.- Por proceso entendemos la serie de actos encaminados, coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción.

En la relación jurídica del proceso, la relación entre las partes va a estar garantizada por normas de Derecho Público, en virtud de la cual una de las partes emite declaraciones voluntarias con el objeto de producir consecuencias jurídicas hacia la otra, bajo control de órganos estatales establecidos para el ejercicio de la tutela jurisdiccional.

Procedimiento.- Si el proceso es el sistema - que va a desarrollar la actividad jurisdiccional, el procedimiento va a ser la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del mismo, por lo que todo proceso requiere de un procedimiento para su desarrollo, pero no todo procedimiento es un proceso.

Juicio.- No es otra cosa sino el litigio dentro del proceso judicial, o sea, el litigio que los interesados someten a la jurisdicción del juez para su debida decisión.

El Estado, mediante el proceso, cumple la obligación de administrar justicia, sin la cual las sociedades humanas no podrían progresar, por lo que no cabe duda que es la forma adecuada para la solución de un litigio.

La definición de arbitraje dentro del campo - del trabajo como un procedimiento para resolver los conflictos laborales, sometiéndolos al fallo de una tercera persona, comisión o tribunal cuya decisión es dictada en conciencia e inspirada en la equidad y con propósito pacificador; el cual difiere del arbitraje tradicional, ya que en el Derecho Civil, el arbitraje se refiere a un arbitro particular al que las - partes voluntariamente delegan la función jurisdiccional con el objeto de que jusque determinados conflictos.

Con el objeto de establecer una distinción entre el arbitraje obrero y el arbitraje civil, es conveniente transcribir la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia del 24 de enero de 1924, citada por el Dr. Alberto Trueba Urbina, en la cual se hace la distinción:

"El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que los organiza y establece, es la disposición de la ley" (30).

En términos generales, el arbitraje, como medio para resolver los conflictos de trabajo, se inicia, una vez agotado el periodo de la conciliación, con la exposición del escrito en que se contiene la demanda, cuando se trata de conflictos individuales, y en igual forma, una vez que los trabajadores se someten al arbitraje, tratándose de conflic -

(30) Op. cit., p. 191.

tos colectivos.

El arbitraje concluye al emitirse o dictarse - un fallo o laudo, que pone fin al conflicto y es obligatorio para las partes.

Semejanzas y diferencias entre la conciliación y el arbitraje:

La semejanza que se puede establecer entre estos dos procedimientos es que, en ambos se persigue la solución de los conflictos de trabajo, así como fijar las normas que regulen las condiciones de contratación y trabajo.

Las diferencias entre los citados procedimientos es que, en la conciliación son las partes, con ayuda de un tercero, las que fijan la norma a diferencia del arbitraje, la norma es dictada por un tercero imparcial y esta resolución es obligatoria para las partes en conflicto.

Para mejor comprensión de estas diferencias - mencionaremos lo que algunos autores han comentado sobre este particular:

Krotoschin señala que la diferencia entre la -

conciliación y el arbitraje consiste "en que la primera es el método por el cual se encamina a las partes para que ellas - mismas con la ayuda de un conciliador hallen la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales. En cambio el arbitraje, suple el entendimiento o la buena disposición de las partes y reemplaza el acuerdo directo por la decisión del conflicto que proviene de un tercero" (31).

Para Cabanellas cabe decir que en la conciliación, las partes crean la fórmula; en el arbitraje, aceptan - al que ha de establecerla. En la primera hay coincidencia de fondo, en el segundo de forma. La conciliación presenta los - caracteres de una negociación. El arbitraje se encuadra en el acatamiento forzoso de un fallo.

(31) Revista Internacional del Trabajo, Volumen 71, número 2, Ginebra Suiza, 1965, p. 129.

CAPITULO TERCERO

LA CONCILIACION

I.- La conciliación procesal II.- La conciliación administrativa III.- La conciliación en conflictos individuales y en -- conflictos colectivos IV.- El conciliador 1.- Capacidad subje
tiva a).- Independencia b).- Imparcialidad c).- Buena fe --
2.- Capacidad objetiva a).- Requisitos que debe satisfacer el
conciliador en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y
Arbitraje b).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador
en la Dirección de Conciliación de la Secretaría del Trabajo
y Previsión Social c).- Requisitos que debe satisfacer el con
ciliador en la Dirección de Trabajo del Departamento del Dis
trito Federal d).- Requisitos que debe satisfacer el concilia
dor en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo - -
e).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Pro
curaduría Local de la Defensa del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

LA CONCILIACION

En términos generales la conciliación laboral - supone la existencia de conflictos de trabajo, como sinónimo - de pugna, lucha o desaveniencia, siendo ésta uno de los medios para solucionar o poner fin a aquellos.

La fase procesal de la conciliación, consideramos, por las razones que se expondrán posteriormente, tiene - tanta importancia, o más, que el propio arbitraje.

El derecho del trabajo, que tiene como principal característica el de ser un derecho profundamente humano, ha dado especial importancia a la conciliación, al grado que - dentro del proceso del trabajo, es indispensable, antes de iniciar el arbitraje para solucionar un conflicto, agotar la etapa de la conciliación.

Si consideramos que en especial el derecho laboral debe ser un instrumento para alcanzar la justicia, aplicada en las relaciones de trabajo, tomando en cuenta las diferencias que existen entre el trabajador y patrón, la conciliación

es el medio más idóneo para alcanzar ese objetivo.

A través de la conciliación, trabajadores y patrones encuentran o restablecen sus derechos. Por eso se dice que con este medio, unos y otros se erigen en juez y partes - de sus causas.

Como ya se comentó en el capítulo anterior, el régimen jurídico de la conciliación la establece nuestra constitución de la siguiente manera:

Conforme a la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno. Por mandato de este precepto, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje les compete la administración de la justicia laboral, a través de procedimientos que se desarrollan en dos etapas, la primera de conciliación y la segunda de arbitraje. En otras palabras, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son primero de conciliación y luego de arbitraje.

Por otro lado, con base en el artículo 90 de -

la Constitución Mexicana, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal la facultad para participar en la solución conciliatoria de los conflictos de trabajo.

En consecuencia de todo lo hablado sobre la conciliación, por medio de ésta, los trabajadores y los patrones resuelven sus conflictos pacíficamente a través de la celebración de convenios, en los que de una manera razonada y justa se pueden reconocer los derechos y las obligaciones que les corresponde.

Es necesario mencionar que la conciliación en los conflictos de trabajo se presenta en algunas ocasiones como obligatoria y en otras como voluntaria.

"La conciliación tiene la naturaleza de obligatoria cuando las disposiciones legales aplicables imponen a las partes la obligación de comparecer en las etapas de conciliación pertinentes" (32). Como ejemplo de ésta es la que corresponde a la primera audiencia en los procedimientos regula

(32) Cfr. Instructivo preparado por la Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, boletín laboral del 18 de abril de 1986. p. 5.

dos por la Ley Federal del Trabajo.

"Por el contrario, es voluntaria cuando los ordenamientos jurídicos no obligan a las partes a comparecer en los actos de conciliación, siendo potestativo para ellas el someterse o no a dicho procedimiento" (33). Ejemplo de esta es la conciliación que se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación, la que se provoca por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en momentos diferentes a los que la ley marca, y la que se realiza por las autoridades adscritas a dependencias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del Gobierno Federal, o las Secretarías, Direcciones o Departamentos de Trabajo en las Entidades Federativas. En este supuesto los servicios de conciliación se proporcionan a solicitud de las partes o a sugerencia de las autoridades laborales.

I.- La conciliación procesal.

La conciliación procesal es la que procuran las Juntas de Conciliación y Arbitraje; "es la que deben realizar las juntas en la primera etapa del procedimiento, la cual se conoce como etapa de conciliación; o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado la resolución

(33) Idem.

que ponga fin al conflicto, cuando se trate de conflictos colectivos de carácter económico" (34).

Nuevamente mencionamos que la conciliación como medio de solución a los conflictos de trabajo, es obligatoria para las partes, cuando sus desaveniencias son del conocimiento de las autoridades jurisdiccionales competentes en la materia, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Efectivamente la conciliación procesal (obligatoria), se encuentra prevista en la Ley Federal del Trabajo - como un acto previo e irrenunciable al arbitraje, pero dentro del proceso, es decir, se impone a las partes en conflicto.

Las autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo a quienes la ley impone la obligación de observar las normas procesales, igualmente están obligadas a realizar la - función conciliatoria.

El artículo 600 fracción I de la Ley Federal - del Trabajo establece como facultad y obligación para las Juntas Federales de Conciliación, procurar un arreglo conciliato

(34) Manual de Derecho del Trabajo, op. cit. p. 89.

rio de los conflictos de trabajo, y de la lectura del artículo 603 del propio ordenamiento se deduce la misma obligación para las Juntas Locales de Conciliación.

La conciliación en el procedimiento ordinario se regula fundamentalmente por los artículos 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de dichos preceptos dispone que el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o la Junta Especial de ésta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

En este artículo podemos distinguir claramente la conciliación obligatoria, en tanto que las partes quedan -

sujetas a comparecer a la audiencia cuya primera etapa es precisamente la conciliación, su pena que de no hacerlo, la Junta hará efectivo el apercibimiento.

Por su parte el artículo 876 de la misma ley - prevé que la etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma: I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados; II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley; V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Respecto de la conciliación en el procedimien-

to ordinario, la exposición de motivos de la iniciativa de la Reforma Procesal de 1980 establece que en la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador sin asesores o apoderados y que esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales, sosteniendo que el derecho social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse, y que la conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de este modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta de que se concilien. Si las partes no concurren personalmente a la etapa de conciliación con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio.

Es de agregarse que por lo que toca a las personas físicas, no existe ninguna duda de su obligación de comparecer personalmente a la etapa de conciliación, sin la asistencia de abogados, patronos, asesores o apoderados. En cam -

bio, tratándose de las personas morales deberá comparecer personalmente el representante legal, es decir, la persona que - tenga funciones de dirección o administración en términos del testimonio notarial respectivo, para que pueda tomar decisiones que obliguen a la empresa o establecimiento de que se trata.

Por lo que hace a la conciliación en los procedimientos especiales, que son de índole muy variada, es obligatoria la celebración de una audiencia de conciliación, en la que ha de procurarse avenir a las partes. Sobre el particular el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se ha ya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de dicha ley. Más adelante el artículo 895 del propio ordenamiento, a su vez dispone que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes: la Junta procurará avenir a las partes y de no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que -

juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.

En la etapa de conciliación de los procedimientos especiales, también deberán comparecer personalmente las personas físicas o mediante representante legal de las personas morales.

En cuanto a la conciliación en los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en donde dichos procedimientos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar que las partes lleguen a un convenio. Así lo dispone el artículo 901 de la ley en los siguientes términos:

"En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto". Relacionado con lo anterior, el numeral 905 del propio cuerpo legal dice: "La Junta inmediatamente de"

pués de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes".

El precepto 906 de la misma ley prescribe:

"La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes: I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; - II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconfirme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición; III.- Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto; IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello".

Las normas legales transcritas, propician de -

manera amplia la solución conciliatoria de los conflictos de trabajo colectivos de naturaleza económica, mediante la celebración de convenios entre las partes en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución - que ponga fin al mismo.

En el procedimiento de huelga, una vez entregado al patrón el emplazamiento correspondiente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán citar a las partes a una audiencia de conciliación, en la que se procurará averirlas. Al efecto, el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo asienta:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en las que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez". Complementario a lo anterior, el artículo 927 de la mencionada ley dispone: "La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes: I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, - se continuará con la audiencia en la que se observarán las -

normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación y IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella".

En cuanto a la comparecencia personal de las partes a la audiencia de conciliación, cabe hacer notar que no es aplicable la regla para la conciliación del procedimiento ordinario, contenida en el artículo 876 de la ley laboral, porque en los conflictos de huelga el interés social trasciende de el interés de las partes.

De conformidad con los preceptos jurídicos reproducidos, si los trabajadores emplazantes no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores, dando por resultado que el emplazamiento a huelga quede sin efecto, debiéndose ordenar el archivo definitivo del expediente. En otras palabras, la incomparecencia de los trabajadores emplazantes a la audiencia de con-

ciliación produce el efecto de un desistimiento tácito del em
plazamiento a huelga.

La conciliación en los procedimientos paraprocesales se encuentra dentro de los asuntos que requieren la -
intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin -
que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre
partes determinadas, destacan los convenios fuera de juicio -
en que se dé por terminada la relación de trabajo. Sobre el -
particular, el numeral 987 de la Ley Federal del Trabajo prevé:

"Cuando trabajadores y patrones lleguen a un -
convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, po-
drán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Concilia-
ción y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación
y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo -
segundo del artículo 33 de ésta ley, para cuyo efecto se iden-
tificarán a satisfacción de aquélla. En los convenios en que
se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosar-
se la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto
de participación de utilidades. En caso de que la Comisión -
Mixta aún no haya determinado la participación individual de
los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en -
tanto se formule el proyecto del reparto individual".

Vinculado con lo anterior, el artículo 33 de -
la misma ley laboral establece:

"Es nula la renuncia que los trabajadores ha -
gan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de -
más prestaciones que deriven de los servicios prestados, cual -
quiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo con -
venio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por es -
crito y contener una relación circunstanciada de los hechos -
que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ra -
tificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo
aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de
los trabajadores".

El precepto transcrito establece con toda cla -
ridad los requisitos que deben reunir los convenios y liquida -
ciones para ser válidos: Los convenios y liquidaciones forzo -
samente deben hacerse constar por escrito; deben contener una
relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de -
los derechos comprendidos en ellos; deberán ser ratificados -
necesariamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje res -
pectiva; y la Junta de Conciliación y Arbitraje sólo aprobará
los convenios y liquidaciones, si después de su análisis lle -
ga a la conclusión de que no contiene renuncia de los dere -
chos de los trabajadores.

Lo anterior nos dá una idea general de cómo el legislador ha atribuido mucha importancia a la conciliación - como un medio de solución a los conflictos de trabajo, al grado que dentro del Derecho Procesal del Trabajo, es indispensable, antes de iniciar el arbitraje para solucionar un conflicto, agotar la etapa de la conciliación, misma que queda comprendida dentro del proceso jurisdiccional laboral.

Al respecto vemos claramente que la conciliación laboral debe cumplirse obligatoriamente, pero en la práctica no se le dá toda la importancia por razones que más adelante iremos deduciendo.

II.- La conciliación administrativa.

La conciliación administrativa es la que procuran la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal; y las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

La función conciliatoria administrativa voluntaria en la práctica según se verá posteriormente, ha resultado

do más importante, que la misma conciliación jurisdiccional - obligatoria.

La conciliación administrativa voluntaria, y - por lo tanto potestativa para las partes en conflicto, es desempeñada por autoridades administrativas, tanto federales como locales.

De acuerdo con las normas de la Ley Federal - del Trabajo y demás disposiciones aplicables, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el nivel federal y a las Secretarías, Direcciones o Departamentos de Trabajo, en el ámbito estatal, a través de sus dependencias competentes, prestar el servicio público de conciliación administrativa.

En el campo federal, por señalamiento de los - artículos 523 y 530 de la Ley Federal del Trabajo y 16 y 17 - del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las dependencias competentes de dicha Secretaría, para conciliar administrativamente, son la Dirección General de Convenciones y la Dirección General del Cuerpo de - Funcionarios Conciliadores, así como la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Por lo que corresponde a la conciliación admi-

nistrativa en el Distrito Federal es desempeñada, en sus diferentes esferas de competencia por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, y por la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo dependientes del Departamento del Distrito Federal, pero ésta función, en la práctica, la han reservado para solucionar conflictos colectivos de trabajo, puesto que para conflictos individuales, la conciliación voluntaria se realiza por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo.

La conciliación administrativa se presenta fundamentalmente en los conflictos colectivos, particularmente en los conflictos de huelga, aunque también se proporciona respecto de conflictos individuales.

La conciliación administrativa es informal, en cuanto para su realización la ley no contempla mayores requisitos, por lo que las partes encuentran en ella una manera cómoda de resolver sus diferencias.

III.- La conciliación en conflictos individuales y en conflictos colectivos.

La conciliación procesal obligatoria, así como

la conciliación administrativa voluntaria, para efectos de estudio, es conveniente referirlas a los diferentes conflictos de trabajo, puesto que en cada uno de ellos se realiza en forma diferente. En efecto, por la importancia y trascendencia, tanto social como económica y hasta política, que tienen los conflictos colectivos, a diferencia de los individuales, en esa misma medida la conciliación tendrá mayor trascendencia e importancia en los colectivos.

La propia denominación de estas dos clases de conciliación denota su diferenciación, ya que se basa en el distinguo de los conflictos en razón de la naturaleza de los intereses afectados.

En la conciliación de conflictos individuales se fomenta la terminación de controversias laborales que sólo afectan los intereses individuales o de un número determinado de trabajadores. La conciliación de conflictos colectivos procura la solución de litigios laborales que afectan intereses generales o de una colectividad de trabajadores.

Lamentablemente, en la práctica no se lleva a cabo la función conciliatoria por parte de las autoridades jurisdiccionales de trabajo, en los conflictos que nos referimos, puesto que, ni el auxiliar ni los re-

presentantes intervienen en este periodo del proceso, sino - que, son las propias mecanógrafas de las Juntas, quienes en - el acta correspondiente hacen constar la negativa de las partes para llegar a un arreglo conciliatorio.

Lo anterior, consideramos que es de suma gravedad, por las razones que señalaremos a continuación:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han regtado toda importancia al periodo conciliatorio en el proceso, y como resultado de esa actitud, las partes en conflicto, por sí o por conducto de sus representantes, no llegan a la audiencia correspondiente con ánimo de resolver sus diferencias mediante la conciliación, sino por lo contrario, únicamente se preparan para dirimir las mediante el arbitraje. Pero en el - peor de los casos, repetimos, la actitud de las Juntas ha propiciado con frecuencia, que se efectúen arreglos entre las - partes o sus abogados o representantes, en perjuicio de la - parte obrera, misma que generalmente implica renuncia de los derechos de los trabajadores, prohibidos por la Ley Federal - del Trabajo en su artículo 33 que ya anotamos anteriormente.

No sucede así con la función conciliatoria que efectúan las Procuradurías Federal y Local de la Defensa del Trabajo, mismas autoridades en cuya organización interna en -

contramos funcionarios dedicados especialmente a la solución de los problemas que se les plantean, mediante la conciliación, y sólo que se fracase por este medio, se turna el asunto a defensoría y conflictos para formularse la demanda. De los conflictos que plantean los trabajadores ante la Procuradurías de la Defensa del Trabajo, generalmente por carecer de recursos económicos para consultar un abogado particular, son de considerarse aquellos que se resuelven mediante la conciliación, evitando con ello, para el trabajador, todos los problemas inherentes a un juicio largo e incierto en el resultado; largo por el tiempo que puede pasar para la resolución ante los tribunales jurisdiccionales e incierto, porque no se puede saber si se va a ganar o perder dicho juicio, si se gana qué bueno, el trabajador cobrará su dinero en un 100%, pero el tiempo ya pasó y para entonces su dinero ya estará devuelto; por tales motivos los funcionarios conciliadores explican a los trabajadores la conveniencia de dar por terminado el conflicto en esta etapa conciliatoria.

Lo anterior se logra mediante citatorios que formulan estas autoridades a los patrones, para proponer arreglen sus conflictos con sus trabajadores, mediante acuerdos amistosos entre ambos con intervención de los funcionarios conciliadores. Para efectuar los convenios dichas procuradurías deberán vigilar una buena negociación que no perjudique a los trabajadores y que posteriormente sea ratificado ante -

las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

En síntesis, y por lo que a conflictos individuales se refiere, la conciliación obligatoria que por ley deberían realizar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, vemos que en la práctica ésta institución, de suma importancia en el Derecho Procesal del Trabajo, no tiene toda la aplicación, toda la dedicación, todo el tratamiento adecuado, y tan especial que se le debe dar.

Por lo que se refiere a la conciliación administrativa, creo que sí se le da un poco de más aplicación por parte de las Procuradurías Local y Federal de la Defensa del Trabajo; aunque con algunas fallas que más adelante iremos anotando respecto del personal que realiza la función conciliatoria.

Al exponer con este trabajo nuestras ideas personales y conclusiones respecto a la conciliación procesal y administrativa en conflictos individuales y colectivos de trabajo, podríamos adelantar que, por una parte, la reglamentación legal de esta figura jurídica, requiere de algunas modificaciones, y por otra parte, que los funcionarios a quienes la ley de la materia ha encomendado la conciliación, no son las personas más idóneas para realizarla. En un apartado espe

cial de este capítulo, se analizará la figura del conciliador, así como las cualidades y conocimientos personales que éste debe tener, para realizar tan importante función en materia de trabajo.

Agregando un poco más, con respecto a la conciliación en los conflictos colectivos de trabajo, en donde ésta figura jurídica adquiere su máxima expresión por su importancia, toda vez que, dichos conflictos tienen hondas repercusiones, tanto en lo social como en lo económico, ya que, éstos pueden desembocar en una huelga, cuya suspensión de trabajo puede no sólo afectar tanto a patrones como a trabajadores, sino también a la economía de los países, y en ocasiones llega a tener repercusiones de tipo político de suma importancia.

Por lo anterior, el Estado tiene especial interés en la solución de los conflictos colectivos de trabajo y para ello, el primer medio que emplea y el más importante, es el intervenir en estos conflictos, como intermediario conciliador.

Es conveniente hacer notar, para efecto de la conciliación, que el periodo de prehuelga es el lapso entre la notificación al patrón del emplazamiento a huelga y el es-

tallamiento de la misma. Entre uno y otro momento la ley establece un plazo, según se trate o no de los llamados servicios públicos; dicho plazo se explica fundamentalmente, por el interés que tiene el Estado en esa clase de conflictos, de procurar mediante su intervención, para un arreglo entre las partes, a través de la conciliación.

Así mismo nuestra Ley Federal del Trabajo, referente a la conciliación en los conflictos de trabajo, determina que en caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, tampoco correrá el término para la suspensión de labores; y por lo que corresponde al patrón, en el mismo sentido, faculta a la Junta para emplear los medios de apremio con objeto de obligar a éste para que comparezca a la audiencia de avenimiento o conciliación.

Lo anterior, repetimos, deja ver con toda claridad la importancia que el legislador otorgó a la conciliación, como un medio de solución a los conflictos de trabajo.

No obstante, y como en el caso de los conflictos individuales, en los colectivos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en especial el personal jurídico o funcionarios que la integran, y más concretamente los presidentes de las mismas, no realizan ninguna función conciliatoria, vi

lando con ello las disposiciones que marca nuestra ley laboral.

En la práctica, a la audiencia de conciliación que nos marca la Ley Federal del Trabajo, generalmente comparecen los abogados o representantes de las partes, y ante la presencia únicamente de una mecanógrafa manifiestan encontrarse en pláticas para solucionar el conflicto sin intervención de un profesional de la Junta.

Es importante hacer resaltar la intervención que tienen en los conflictos colectivos de trabajo, tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como el Departamento del Distrito Federal, realizando funciones de conciliación de especial trascendencia.

En efecto, el artículo 14 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, determina las facultades y funciones de la Dirección General del - - cuerpo de funcionarios conciliadores, así como el artículo 28 del Reglamento Interior del Departamento del Distrito Federal establece las facultades y funciones de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social. Con base en las anteriores - disposiciones estas autoridades, mediante invitación a las - partes en conflictos colectivos de trabajo, intervienen para

solucionar los mismos mediante la conciliación administrativa -
va.

No obstante el reconocimiento que merece la labor de conciliación que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Departamento del Distrito Federal, de contar con un cuerpo de funcionarios conciliadores, consideramos que dicha labor se realiza sin una técnica idónea y la preparación correspondiente al funcionario conciliador. Esta última idea nos lleva a lo que consideramos el aspecto más importante de este trabajo, referido a la conciliación como función y actividad realizada por una persona física con una serie de cualidades y aptitudes que analizaremos más adelante.

En este apartado, nos hemos referido, en términos generales, a la institución de la conciliación en la Ley Federal del Trabajo y en la práctica a las autoridades laborales tanto jurisdiccionales como administrativas y hemos visto que, si bien el legislador otorgó especial importancia a esta figura jurídica, en la realidad se encuentra desvalorizada. ¿Porque?, Adelantaremos que en nuestro medio no existen conciliadores profesionales. Es aquí donde consideramos falla la institución. El legislador o legisladores reglamentaron la conciliación laboral, pero se olvidaron de quién debe realizarla. Establece una serie de requisitos para ser Presidente

de Junta de Conciliación y Arbitraje, Presidente de Junta Especial, Secretarios, etc. Es decir, se tuvo cuidado en quién desempeñaría esas funciones, pero en cuanto a quién realice - la función conciliatoria, el legislador se olvidó de ello. En el inciso siguiente nos referiremos al conciliador como persona física, considerando que podremos exponer algunas ideas y recomendaciones interesantes para poder ser un verdadero conciliador.

IV.- El conciliador.

Estamos entrando al estudio de algo muy importante, referente a la persona física que desempeña la función conciliatoria y que se llama conciliador. El conciliador es - la persona que concilia, que ayuda a las partes a resolver de una manera amigable, razonada y equitativa un conflicto, evitando con esta, todo un procedimiento largo y costoso que perjudique a ambas partes, así como al Estado mismo.

El conciliador, de acuerdo al Diccionario de - Derecho de Rafael de Pina Vara, es "la persona que tiene a su cargo una conciliación. //La que tiene inclinación natural a conciliar o conciliarse" (35).

(35) Op. cit. p. 169.

El conciliador en nuestra materia de estudio - es la persona que tiene a su cargo una conciliación en determinado conflicto de trabajo.

Para ser un verdadero conciliador profesional, éste debe poseer determinadas cualidades o dones naturales - que no cualquier persona reúne. El conciliador debe cumplir - con todos los requisitos subjetivos y objetivos para poder desempeñar tan delicada función en materia de trabajo.

Como ya se dijo anteriormente, se ha reglamentado sobre el procedimiento de conciliación laboral, y que - creo es de mucha importancia como un medio de solución a los conflictos de trabajo, lo único que ha faltado como complemento es reglamentar sobre los requisitos que debe satisfacer el conciliador, para que la persona que ocupe este puesto sea la más indicada, la más acertada y que lógicamente repercuta en un mayor número de soluciones conciliatorias positivas.

1.- Capacidad subjetiva.

No falta quien afirme que la conciliación es - un arte, un don natural que determinadas personas poseen. En nuestro concepto, esto último es verídico. En el momento que

un conciliador está desarrollando su actividad, que como se verá, es una actividad profundamente humana, en última instancia, sólo cuenta con sus propias facultades de razonamiento y persuasión.

La labor del conciliador, se torna sumamente difícil, más difícil tal vez que la del juez o árbitro, quienes tienen facultades de decidir con fundamento en la ley, pero por el contrario, aquél, para llevar a buen término su misión, únicamente cuenta con el recurso del convencimiento.

"El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo: la flexibilidad. El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso. Es probablemente ésta la razón por la que se afirma a veces que la conciliación es un arte; el conciliador es un artista solitario que se guía a lo sumo por una que otra estrella y cuenta principalmente con su solo poder de adivinación" (36).

En nuestro medio, la conciliación, como un me-

(36) La conciliación en los conflictos de trabajo, Guía Práctica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1974, p. 4.

dio de solución de los conflictos de trabajo, es una función y servicio, según aquélla sea obligatoria o voluntaria, como hemos visto, en la cual interviene el Estado a través de autoridades jurisdiccionales o administrativas, respectivamente; por lo que, las personas que materialmente intervienen en la conciliación, son funcionarios públicos.

En este sentido, no debemos perder de vista - que, la función de conciliación, debe ser una actividad independiente, imparcial, de buena fe; y sin estas condiciones o requisitos, no se logra el objetivo de la conciliación.

Entre el conciliador, referido a la persona física que realiza la actividad conciliatoria, y las partes en conflicto o sus representantes, se va a establecer una relación, que podríamos calificar de personal. En consecuencia, - dando por supuesto la independencia, imparcialidad y buena fe del conciliador, es necesario que éste, en primer lugar, inspire o se gane la confianza de las partes.

Cuando las partes en un conflicto de común - acuerdo elijan un conciliador, lo hacen, en primer lugar, por que les merece toda su confianza por sus cualidades personales, y seguramente por sus conocimientos, pero sin estos no sería definitivo para la elección.

En conflictos colectivos de trabajo, que por su trascendencia económica y hasta política, revisten suma importancia, es usual que intervengan en forma conciliatoria ante las partes altos funcionarios públicos, quienes a diferencia de los conciliadores ordinarios, tienen la ventaja para tratar de solucionar el problema, de poder usar, digámoslo con toda claridad, la fuerza política que les dá el cargo.

"El conciliador ordinario, en cambio, no goza de ninguna de esas ventajas. Es el Gobierno quien lo hace intervenir en el conflicto, sea o no del agrado de las partes. A menos que éstas confíen en que puede ayudarlas de verdad, sus esfuerzos están casi siempre condenados al fracaso. Para poder ganar la confianza de los interesados y realizar su labor con eficacia, el conciliador debe poseer determinadas calificaciones y cualidades personales" (37).

Entre las cualidades personales del conciliador, la más importante, es el de inspirar confianza entre las partes en conflicto, de lo contrario, su labor de antemano es condenada al fracaso. Pero además de este requisito, repetimos, es necesario que el conciliador cuente con una facultad innata, como es el de tener ciertos dotes o estar dotado para conciliar, situación ésta que se logra también mediante

(37) Ibidem. p. 23.

una árdua labor de convencimiento.

En efecto, en el momento en que el conciliador empieza a realizar su función, y una vez que tiene el conocimiento del conflicto materia de la conciliación, se va a encontrar ante dos partes con puntos de vista y criterios diferentes, pero después de escuchar y analizar cada uno de los argumentos, debe proponer a las partes una fórmula de solución, que en ocasiones se inclina hacia una de éstas, y en otras ocasiones propondrá una solución tomando en cuenta las ideas de ambas partes y las suyas propias. En cualquiera de los casos será indispensable que el conciliador, una vez que ha obtenido la confianza de las partes, convenza a éstas de que la solución que propone es la idónea o conveniente para la solución del problema.

Ahora bien, además de las cualidades anteriormente señaladas, el conciliador debe desarrollar su función con independencia, imparcialidad y buena fe, y así hacerlo sentir a las partes en conflicto.

a).- Independencia.

En cuanto a la independencia que debe tener un conciliador, es necesario recordar, que en el ámbito de los -

conflictos de trabajo, generalmente los conciliadores son funcionarios públicos, y que en consecuencia podrá ponerse en duda su independencia al realizar su función. Tampoco puede dejarse de citarse la influencia que en un momento dado tienen - las diferentes centrales obreras o agrupaciones patronales.

En consecuencia es necesario que el conciliador, sea una persona independiente, en el sentido de no permitir, para realizar su función, que influya ninguno de los tres factores interesados en la solución de los conflictos de trabajo, como lo son el Estado, los sindicatos y las agrupaciones patronales. Es decir el conciliador debe hacer sentir a las partes su independencia.

b).- Imparcialidad.

Por lo que se refiere a la imparcialidad del conciliador, ésta cualidad es de suma importancia en la función conciliatoria que va a desempeñar, no requiere de mayores explicaciones, y se refiere fundamentalmente a una actitud neutral y personal. Efectivamente en el momento en que una de las partes en conflicto considere que el conciliador no se está conduciendo con absoluta imparcialidad, cualquier fórmula de solución que éste proponga, será rechazada por la parte - que se considere afectada. La imparcialidad implica rectitud

en el obrar, de no desviarse ventajosamente hacia una de las partes en conflicto.

"Gracias a su forma de actuar en los casos en que se le encomiendan, el conciliador podrá crearse su propia reputación y lograr que las dos partes reconozcan que están - ante una persona imparcial y digna de confianza. Un solo incidente que provoque dudas en una de las partes en cuanto a su independencia e imparcialidad bastará para que su reputación quede menoscabada por mucho tiempo, o incluso para siempre" (38).

c).- Buena fe.

El conciliador debe tener buena fe, o sea que su intención, su proceder debe ser recto, leal y sincero en las relaciones con los demás.

En su Diccionario de Derecho, Rafael de Pina - Vara, nos dice que es "la convicción personal en que se encuentra un sujeto de que obra correctamente cuando se ostenta como titular de un derecho o como propietario de una cosa, -

(38) *Ibidem*, p. 24.

cuando formula una pretensión jurídica y cuando rechaza la - que sea formulada frente a él" (39).

Es también indispensable hacer resaltar, que - el conciliador, debe ser una persona convencida de que su función es de suma importancia, trascendencia e incluso de utilidad para la solución de los conflictos de trabajo; cuando el conciliador, por el contrario, considera que su actividad se reduce a un trámite legal, administrativo o burocrático, es - innegable que con esa actitud no estará encaminado a realizar su labor con el debido cuidado e intensidad. La labor del conciliador requiere incluso que éste esté dotado de determinadas condiciones físicas y aptitudes psíquicas, puesto que en la mayoría de veces esta labor se desarrollará durante muchas horas de trabajo.

Al respecto, en los sistemas en que la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo está encomendada al Estado, y en consecuencia se transforma - en una función pública, ya sea por conducto del órgano jurisdiccional o administrativo, el conciliador realiza esta actividad, sin el interés que la misma requiere. Es frecuente que se considere cualquier función pública, y entre ellas la conciliación, incluso por quienes la prestan, como cualquier ac-

(39) Op. cit. p. 134.

tividad burocrática, y por consiguiente intrascendente.

Por el contrario, los conciliadores, independientemente de la satisfacción personal que su actividad les puede proporcionar, puesto que con ello contribuyen a mantener las buenas relaciones en el ámbito laboral, no deben olvidar que la conciliación es "la manifestación de una de las más elevadas virtudes que pueden practicarse: el deseo de comprenderse y de proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los hombres, llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia sí mismos, y hacia los demás" (40).

En síntesis, el conciliador ante los conflictos de trabajo, debe comprender que tiene una difícil misión, pero un amplio campo en el cual puede desarrollar sus ideas y criterios, así como su vocación de servicios y sus aptitudes de convencimiento.

La labor del conciliador resulta sumamente interesante, cuando éste logra, con su intervención, que se en-

(40) Spaak Paul Henri, citado por la Oficina Internacional del Trabajo. op. cit. p. 20.

caucen los intereses antagónicos de las partes, para que sean éstas mismas quienes encuentren la solución a sus problemas.

Ya en la práctica, el conciliador se encontrará ante un grupo reducido de personas, generalmente cuando se trata de conflictos de trabajo individuales, o bien ante grupos numerosos, tratándose de conflictos colectivos. En cualquier caso el conciliador debe saber desplegar todos sus dotes personales y conocimientos. Será necesario que el conciliador sea casi un experto en relaciones humanas, debe ser una persona que sepa escuchar con paciencia a las partes en conflicto. En ocasiones debe entender, no sólo lo que las partes digan, sino lo que éstas quieran decir. Así mismo, debe tener dominio del idioma y facilidad de expresión, con objeto de que al dirigirse a las partes lo haga en un lenguaje sencillo y claro, para que aquéllas entiendan exactamente lo que se les quiere decir.

Pretender que en una sola persona se reúnan todas las cualidades anteriormente señaladas, para desempeñar la función de conciliador en los conflictos de trabajo es un poco difícil pero no imposible. La persona que ocupe el cargo de conciliador, debe contar con las cualidades subjetivas esenciales como son: el de inspirar confianza, independencia, imparcialidad y buena fe, así como determinados conocimientos

y capacidades objetivas que mencionaremos en seguida.

2.- Capacidad objetiva.

Ya vimos la capacidad subjetiva del conciliador y concluimos de que no todas las personas poseen dichas cualidades y dones personales, en cambio la capacidad objetiva es más fácil llegar a obtenerla de acuerdo a los estudios realizados, a los conocimientos prácticos, a las experiencias en materia de trabajo y a los requisitos de acuerdo a los reglamentos internos que se deben cumplir para poder desarrollar la función conciliatoria.

Es muy importante que el conciliador tenga conocimientos jurídicos, en virtud de que las relaciones de trabajo, se encuentran reglamentadas en diferentes disposiciones jurídicas, será necesario que el conciliador posea una sólida formación profesional en la rama del derecho del trabajo y seguridad social, toda vez que, cualquier solución que se le de a los conflictos de trabajo, mediante la conciliación no podrán ser contrarios a las disposiciones jurídicas aplicables. Pero además de esos conocimientos, es necesario que el conciliador tenga también la suficiente experiencia en la materia. Siempre le será útil al conciliador, el poder sustentar sus opiniones y recomendaciones en disposiciones jurídicas aplica

bles al caso concreto, así como su experiencia le será de suma utilidad para hacer una correcta interpretación de las normas de derecho.

Igualmente el conciliador debe tener conocimientos sociales, políticos y económicos, ya que, dentro de la problemática nacional, ésta deriva en gran parte de las relaciones laborales.

En este sentido los gobiernos establecen determinadas políticas y directrices para el manejo de esa problemática, de donde el conciliador debe estar enterado para el mejor manejo de la conciliación en los conflictos de trabajo.

Ahora bien, ya como comentario, nos hemos referido a las cualidades y conocimientos que debe poseer un conciliador. Desgraciadamente, en nuestro medio, ya se trate de órganos administrativos o jurisdiccionales que llevan a cabo la función de conciliación, es evidente que las personas físicas que desarrollan esta actividad, si bien es cierto que en general, poseen conocimientos teóricos y prácticos del derecho del trabajo, por el contrario, excepcionalmente tienen las cualidades a que nos hemos referido. Para las autoridades jurisdiccionales de trabajo, la conciliación es un mero trámite dentro del proceso. Por lo que se refiere a las autoridades

des administrativas que realizan funciones de conciliación en conflictos de trabajo, si bien es cierto que su función es de tomarse en cuenta, en especial tratándose de conflictos colectivos de importancia.

Por otro lado, dentro de la capacidad objetiva del conciliador, es necesario mencionar los requisitos que en nuestro país satisfacen las personas que ocupan el puesto de conciliadores en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, así como en las diferentes direcciones y procuradurías de la defensa del trabajo, en donde se llevan a cabo - funciones conciliatorias, no con la atención tan especial que ésta se merece por parte del conciliador, desde luego sin menospreciar la capacidad que tienen algunos de ellos que verdaderamente se esfuerzan por realizar una acertada función conciliatoria.

Respecto a los requisitos que debe satisfacer el conciliador para desempeñar la función conciliatoria, en nuestro país no está reglamentado, ya lo comentamos anteriormente, no se ha escrito especialmente sobre el conciliador, - de cómo debe ser, cualidades personales, estudios, experiencias, etc. ya en la práctica sabemos que quien realiza las - funciones conciliatorias es el Presidente de Junta, auxiliares de Junta, secretarios de acuerdos, mecanógrafos, procura-

dores generales, procuradores auxiliares, asesores, etc. pero casi nunca conciliadores profesionales completos.

Por tal motivo considero importante se reglamente sobre lo antes mencionado y se instituyan escuelas para conciliadores profesionales, con mucha vocación en el derecho del trabajo.

En seguida vamos a mencionar los requisitos objetivos que actualmente y en la práctica deben satisfacer -- nuestros conciliadores laborales, tomando como base nuestra Ley Federal del Trabajo y los reglamentos internos de las procuradurías de la defensa del trabajo, ya que en dichos ordenamientos se marcan los requisitos que se deben satisfacer, para ser Presidente de Junta, secretarios, auxiliares, procuradores generales, procuradores auxiliares, etc. ya que en la práctica, como ya dijimos, son éstos los que realizan la función de conciliadores en los conflictos de trabajo.

a).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo,

CAPITULO X, artículo 596, para ser Presidente de las Juntas - Federales de Conciliación permanentes se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación secundaria;

III. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El precepto 597 de nuestra ley laboral dice: - "Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior, fracciones I, IV, V y VI y haber terminado la educación obligatoria".

El artículo 603 de la misma ley nos dice que - "son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior".

El precepto 612 nos dice que para ser presiden

te de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de veinticinco años y - estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho;

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;

IV. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No pertenecer al estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Igualmente el artículo 623 establece que: "La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior".

En nuestra Ley Federal del Trabajo, artículo - 625, se establece que: "El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Espg -

cial".

Artículo 627 de nuestra ley en estudio dice: -
Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 628 de la misma ley en estudio prescribe que: "Los auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;

III. Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Igualmente el artículo 629 dice que los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo 628, y tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

También el artículo 630 laboral dice: Los presidentes de las Juntas Especiales deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 629.

Hemos observado que quien desempeña la función conciliatoria en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, son los Presidentes de Junta, de Junta Especial, Secretarios de Acuerdos, Auxiliar de Junta, con los requisitos antes señalados pero con las anomalías de no ser las personas idóneas para conciliar jurisdiccionalmente, ya que como dijimos no existen específicamente en la ley laboral y reglamentos los requisitos y cualidades que debe satisfacer el conciliador en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado, por lo que corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, artículo 122, párrafo 2º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, nos dice lo siguiente:

"El tribunal tendrá también el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia del tribunal o que les encomiende el presidente de éste, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención. El nombramiento de los conciliadores será hecho por el Presidente del Tribunal".

Conforme a lo escrito en el párrafo anterior, observamos que si se habla de conciliadores en dicha ley burgocrática, de que el Presidente del Tribunal les dará el nombramiento y de que habrá los suficientes conciliadores, pero tampoco se habla de los requisitos que éstos deben satisfacer para poder ocupar el tan delicado puesto de conciliador.

b).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Dirección de Conciliación en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Actualmente, se le dá el nombre de Dirección -

General de Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, en esta Dirección; se atienden conflictos colectivos de competencia federal y la función conciliatoria que desempeña este cuerpo de funcionarios conciliadores es de carácter administrativo.

Los requisitos que debe satisfacer el funcionario conciliador en esta Dirección no existen, en ninguna ley o reglamento laboral; estos funcionarios de acuerdo a la práctica, a las necesidades y a la importancia y trascendencia de dichos conflictos colectivos de trabajo, son seleccionados de acuerdo a su experiencia, estudios y a la confianza que se le da para ejercer dicho puesto de funcionario conciliador. Lo ideal para ocupar este puesto es que tenga estudios de Licenciado en Derecho; pero en la práctica, puede ser conciliador en ésta área cualquier otra persona que aparente ciertas aptitudes para dicho puesto y que además tenga apoyo de poder político.

Este cuerpo de funcionarios conciliadores también debe satisfacer, el requisito de tiempo disponible fuera de los horarios normales de trabajo, ya que a este tipo de conflictos se les tiene que dar una atención y dedicación muy especial y que en ocasiones hay que laborar varias horas de trabajo durante el día y si es necesario también de noche.

Este importante cuerpo de funcionarios conciliadores

liadores debe tener en mente y estar conciente de que si no - hay arreglo conciliatorio, en estos conflictos tan delicados, pueden afectar notablemente el desarrollo económico, social y político de nuestro país, por dicha razón estos conflictos - son tratados conciliatoriamente pero a nivel político ya que en ocasiones también tiene que intervenir el Jefe de dicho - Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, el Director de esta Dirección General y si fuera necesario el Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Presidente de la República por medio de sus representantes o enviados especiales.

c).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Dirección de Trabajo del Departamento del Distrito Federal.

Actualmente se le da el nombre de Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, y cuenta con su Unidad Departamental de Conciliación Colectiva, en donde se tratan conciliatoria y administrativamente conflictos colectivos de trabajo de competencia local.

Los requisitos que debe satisfacer el conciliador en esta Dirección no se encuentran previstos en alguna -

ley o reglamento laboral, en la práctica son conciliadores - por la función conciliatoria que realizan y éstos dependen directamente del Jefe de Conciliadores y del Director General - de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito - Federal.

También como requisito para ser conciliador en esta Dirección, de acuerdo a la práctica y a las necesidades que de preferencia sea Licenciado en Derecho, y si no tiene dichos estudios, que por lo menos tenga experiencia en materia laboral y muchos deseos de conciliar durante cualquier hora del día y en ocasiones durante la noche.

Estos conflictos colectivos también se les debe dar por parte del conciliador una atención especial, por su trascendencia económica, social e incluso hasta política.

Por tal motivo se tratan estos conflictos a nivel de poder político, ya que en ocasiones interviene el Jefe de conciliadores, el Director General de Trabajo y si fuera necesario hasta el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

d).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Procuraduría Federal de la Defen-

sa del Trabajo.

De acuerdo al reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, capítulo II, y que habla de los órganos de la procuraduría, artículo segundo, esta procuraduría se integrará de la siguiente forma:

"Un Procurador Federal; un Secretario General; dos Procuradores Auxiliares Generales; los procuradores auxiliares que sea necesario acreditar ante diversas autoridades jurisdiccionales y administrativas".

Los procuradores de que trata el presente reglamento deberán satisfacer los requisitos señalados en los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo.

Describiendo lo que prescribe el artículo 532 de nuestra ley laboral dice que el Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

- III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Por su parte, el artículo 533 dispone que los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho, por lo menos.

Como hemos observado, los artículos que hemos transcrito, vemos que solamente se habla de Procurador General Federal, Procuradores Auxiliares Generales; así como Procuradores Auxiliares que sean necesarios para cubrir las necesidades de dicha procuraduría, y como ya lo mencionamos anteriormente dichos procuradores son los que en la práctica realizan la función conciliatoria en los conflictos de trabajo.

Considero que las únicas personas que cumplen con la capacidad objetiva, tanto de estudio como de experiencia son los Procuradores Generales, aunque éstos carecen muchas veces de capacidad subjetiva.

Respecto a los Procuradores Auxiliares Federales, que son los que en la práctica desempeñan la función conciliatoria, fungiendo estos como conciliadores, muchos de estos carecen de capacidad objetiva y subjetiva, ya que nuestra ley laboral permite que para ser procurador auxiliar, debe satisfacer por lo menos estudios del tercer año o sexto semestre de licenciado en derecho.

e).- Requisitos que debe satisfacer el conciliador en la Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo.

Igualmente, de acuerdo al Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, Capítulo II, De la organización y del personal, prescribe que para el desarrollo de sus funciones la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal estará integrada con un Procurador General, un Secretario General, Procuradores Auxiliares, Peritos y el personal necesario autorizado por el presupuesto.

Los Jefes de las secciones de conciliación y -contenciosa tendrán la categoría de Procurador Auxiliar.

Para ser Procurador General de la Defensa del

Trabajo del Distrito Federal, se deberán satisfacer los requisitos siguientes, de acuerdo a lo que dispone el artículo 40 del Reglamento:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social;

III. No ser ministro de algún credo o culto religioso; y

IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El Secretario General y los Procuradores Auxiliares Jefes de las secciones de Conciliación y Contenciosa, deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo 40 y tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de un año.

Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, III y IV del artículo 40 y haber terminado los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de Licenciado en

Derecho, por lo menos.

A fin de llenar los requisitos a que se refieren los artículos 49, 59 y 69 de este reglamento, los interesados deberán presentar para su registro ante el Director General de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, las cédulas profesionales y certificados correspondientes, dispone el artículo 79 del Reglamento.

Al efecto también observamos que quienes realizan la función conciliatoria administrativa a nivel local, son desde el Procurador General, hasta los Procuradores Auxiliares, e igualmente éstas personas, considero no son verdaderos conciliadores profesionales, que reúnan tanto la capacidad objetiva como subjetiva, y sobre todo en los Procuradores Auxiliares que son éstos los que primeramente tratan con las partes en conflicto, creo que también se les debería exigir título de Licenciado en Derecho, con especialización en materia laboral y realizar algunos exámenes de selección para elegir a los más aptos a ocupar el puesto de procuradores auxiliares que como ya dijimos son los que realizan la tan delicada pero importante función conciliatoria.

CAPITULO CUARTO

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION COMO UN MEDIO DE SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

I.- En lo jurídico II.- En lo social III.- En lo económico.

CAPITULO CUARTO

LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION COMO UN MEDIO DE SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La importancia de la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo, en lo jurídico, en lo social y en lo económico, es el objeto de estudio del presente capítulo, ya que esta importante figura jurídica llamada conciliación en materia de trabajo efectivamente sí tiene influencias o repercusiones en estos tres aspectos, e incluso hasta políticas, y de las cuales comentaremos en seguida.

I.- En lo jurídico.

La conciliación en los conflictos de trabajo, es de importancia en lo jurídico, ya que dentro de la legislación laboral, está bien marcada, como un acto previo al arbitraje, como etapa primera del proceso y que las partes deben someterse con el objeto de evitar todo un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado.

Igualmente es de importancia en lo jurídico, -

porque cuando a la conciliación se le da toda la aplicación - que se merece, ayuda a las partes a dar por terminados sus - conflictos laborales, a través de convenios, que estarán bien vigilados por las autoridades jurisdiccionales del trabajo, - de que no haya renuncia de derechos, ya que el derecho de los trabajadores es irrenunciable de acuerdo a los artículos 123 Constitucional, apartado "A", fracción XXVII y artículo 33 de su ley reglamentaria.

Una buena conciliación, presupone un buen convenio y por supuesto la solución y terminación del conflicto, aún cuando el convenio no constituya propiamente la cosa juzgada, porque la Junta al aprobarlo no hace una declaración de derecho en funciones jurisdiccionales, sino que únicamente se limita a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, según el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme, visible en el Informe 1981, 2a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 46, pág. 35, en los siguientes términos:

CONVENIOS, CARACTERISTICAS DE LOS.-Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya sea por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionados por las Juntas de Concilia-

ción y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento en arbitraje, sino que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

Amparo directo 4311/78.-Ramiro Hernández Magán.-19 de marzo de 1979.-Unanimidad de votos.-Ponente: María Cristina Salmaorán de Tamayo.-Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

Amparo directo 531/79.-Maguín Ocampo Hernández.-4 de abril de 1979.-5 votos.-Ponente: María Cristina Salmaorán de Tamayo.-Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Amparo directo 2724/78.-Samuel Gómez Montero.-6 de junio de 1979.-5 votos.-Ponente: David Franco Rodríguez Secretario: Guillermo Arisa Bracamontes.

Amparo directo 3760/79.-Ferrocarri1 del Pacífico, S. A.-17 de septiembre de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Julio Sánchez Vargas.-Secretario: Jorge Landa.

Amparo directo 3129/79.-Alfonso Cigarros Cugto.-10 de octubre de 1979.-5 votos.-Ponente: Alfonso López Aparicio.-Secretario: Arturo Carrete Herrera.

Cabe destacar que la conciliación como medio de solución de los conflictos del trabajo, no es una institución aislada en las normas del trabajo, sino que el legislador previó aquellos casos en los cuales las partes llegaran a un convenio, imponiendo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje

traje la obligación de sancionar dicho convenio y, en el evento de que se estipulara renuncia de derechos de los trabajadores, obviamente no debe aprobarlo y, consecuentemente, no se da la conciliación que, en esas condiciones sería contraria a los intereses de los trabajadores.

Efectivamente, el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo dispone que todo convenio o liquidación para ser válido, debe hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él y que será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores.

La conciliación laboral es importante en lo jurídico, porque ayuda a que las autoridades jurisdiccionales y administrativas se desahoguen de trabajo, porque si a todo conflicto laboral se le diera solución únicamente por medio del arbitraje, se tendría que recorrer todo el procedimiento jurisdiccional desde la presentación de la demanda hasta su sentencia definitiva y tal vez las Juntas se verían muy saturadas.

En efecto, vemos que sí es importante esta figura jurídica dentro del Derecho Procesal del Trabajo, ya que

ayuda a dar solución rápida y amigable a los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, con todos los efectos jurídicos que ya mencionamos a través de "la conciliación como tutela jurídica en favor de los trabajadores, preservando el ejercicio pleno de sus derechos y obligaciones laborales para cumplir con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos." (41)

II.- En lo social.

La conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo en lo social es muy importante, ya que están en juego intereses sociales, no sólo los de los trabajadores o de los patronos, tomando en consideración que los conflictos de trabajo trascienden al interés de la sociedad, como ya expresamos en el Capítulo Primero.

La sociedad en general se verá beneficiada al realizar las autoridades de trabajo soluciones amistosas y equitativas a los conflictos de trabajo por medio de la conciliación.

(41) Informe de Labores 1984-1985, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p. 42.

liación.

Entre más aplicación se le de a la conciliación en los conflictos de trabajo tanto en los individuales como en los colectivos, habrá menos problemas y existirá esta bilidad social, paz y tranquilidad.

La finalidad de la conciliación laboral es mantener las buenas relaciones entre las clases sociales productivas; la comprensión, el entendimiento mutuo, el avenimiento, el encuentro amigable para que ellos mismos y con ayuda de un conciliador, den solución a sus conflictos de trabajo, para no llegar a problemas mayores como son el estallamiento de huelgas y paros.

A país como el nuestro, en vías de desarrollo no le conviene tener tantos conflictos de trabajo; se deben mantener activos y sin perturbaciones a los factores productivos en beneficio de la sociedad en general, trabajadores, patronos y Gobierno.

Este es precisamente el motivo o importancia de la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo en lo social; mantener la estabilidad social, armonizando las buenas relaciones cuando surjan inconformidades o

manifestaciones de lucha de clases entre el capital y el trabajo.

También podemos decir que es de importancia en este aspecto porque "la función pública de la conciliación en materia laboral, es lograr el acuerdo común, el equilibrio, - la armonía entre los factores de la producción atendiendo - siempre a las posibilidades y circunstancias nacionales; es - lograr que, sin vencedores ni vencidos, el trabajo y el capital ajusten sus intereses y reencuentren el ánimo y la unidad para seguir sirviendo a la sociedad." (42)

La conciliación es, sin duda, el medio más adecuado para conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, así como la justicia social, finalidades éstas que lo son de las normas del trabajo, según lo prevé el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo.

III.- En lo económico.

La conciliación como un medio de solución a -

(42) Política Laboral, Lic. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Diciembre 1976 - Octubre 1981, p. 331.

los conflictos de trabajo, en lo económico, si es de importancia primordial, ya que, como dijimos, la finalidad de la conciliación laboral es mantener el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital.

Igualmente es de importancia en lo económico, porque una buena conciliación, amigable, razonada y equitativa prevé que no se ponga en peligro la producción de bienes y la prestación de servicios, ya que cuando esto sucede constantemente, tanto en conflictos individuales, como en los colectivos, perjudica al desarrollo económico nacional, y principalmente en los países en vías de desarrollo como el nuestro.

Los trabajadores al no laborar en horas, días o meses de huelga, no recibirán ningún ingreso y se verán directamente afectados en sus economías particulares, e igualmente por el lado del patrón se verán disminuidas sus utilidades o ganancias al estar parados los medios productivos.

El Estado mismo, pone especial interés en que la solución de los conflictos sea a través de la conciliación, porque es el medio más idóneo o adecuado para dar solución rápida a dichos conflictos de trabajo.

La conciliación laboral tiene importancia en -

el aspecto económico, porque al dar solución rápida por este medio, todo el proceso productivo se verá normalizado en la vida cotidiana y lógicamente en un mayor adelanto y progreso económico en bien de nuestra nación.

En efecto, vemos que la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo es de suma importancia en lo económico, en lo jurídico y en lo social por las sencillas razones expuestas de estos aspectos y que están íntimamente relacionadas en una sociedad moderna y progresista.

Agregando un tanto más, podemos decir que la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo en el aspecto político, también tiene importancia porque, como ya dijimos, el Estado mismo, por medio de sus gobernantes como administradores de la justicia y en especial de la justicia laboral, que es nuestra materia de estudio, tiene especial interés en que los conflictos de trabajo que surjan, tengan un tratamiento especial, de avenimiento y se procure la solución por la vía conciliatoria.

La conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo, tomada en cuenta por nuestros constituyentes con fines de beneficio a la nación, a la clase social trabajadora, a la economía, y con miras y proyectos al

progreso, paz y bienestar de todos.

Nuestro Estado de Derecho, a través del derecho del trabajo, y con la aplicación sustantiva de sus normas por medio del Derecho Procesal del Trabajo, cumple con el mandato constitucional de dar solución a los conflictos de trabajo por medio de la conciliación, procurando siempre soluciones amistosas, prontas, expeditas y con justicia social.

Nuestro país en desarrollo y de acuerdo a su desestabilización económica y social por la que atraviesa, por los aumentos constantes de precios, bajos salarios, etc. da motivos para que surjan inconformidades o descontentos entre ambas clases sociales, trabajadores y patrones, y por lo cual nacen conflictos de trabajo. Por dicha razón, el Gobierno de la República y de acuerdo a sus planes nacionales de desarrollo encuentra en la conciliación un medio muy cómodo para terminar, rápidamente con dichas diferencias de trabajo.

Por tal motivo, "la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su tarea conciliadora de los intereses de los diferentes factores de la producción, ha logrado mantener el desarrollo del movimiento obrero en momentos difíciles para el empleo y el poder adquisitivo de la clase trabajadora, siempre con apego a nuestra estructura de derecho y al -

mandato constitucional." (43)

Al respecto vemos que nuestro Gobierno, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y conforme a su política laboral de administrar justicia pronta y expedita, si le es de importancia la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo.

Como un ejemplo y para darnos una idea general de la importancia que la conciliación tiene como un medio de solución a los conflictos de trabajo; en lo jurídico, en lo social, en lo económico e incluso en lo político, vamos a explicar brevemente algunas acciones y objetivos y poner algunos datos estadísticos de los organismos laborales federales del informe de labores 1986-1987 que presentó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al Honorable Congreso de la Unión y que corresponde al periodo comprendido entre el 1º de septiembre de 1986 al 31 de agosto de 1987.

En este periodo el sector laboral siguió empeñado en procurar la justicia laboral de acuerdo a lo establecido por nuestra Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, para cumplir con las garantías sociales a que tienen derecho

(43) Informe de Labores 1986-1987, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p. 49.

los trabajadores.

Sus acciones están orientadas a la vigilancia de que se cumpla la legislación del trabajo; a la procuración del equilibrio entre los factores de la producción en condiciones poco propicias; a la defensa del trabajo en todas sus manifestaciones; y a la supervisión del funcionamiento administrativo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Igualmente al procurar la administración de justicia del trabajo, el sector laboral impulsó la instrumentación de medidas relativas a la protección del salario y del consumo, la capacitación y el adiestramiento, los servicios de colocación y empleo, y la higiene y la seguridad en el trabajo. Todo ello como parte de la política que, en materia de previsión social, se ha propuesto ejecutar el Gobierno de la República.

Los datos estadísticos que más adelante transcribo, es para dar una idea general de los logros y ver hasta dónde se ha avanzado actualmente por medio de la conciliación en la solución de los conflictos de trabajo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo a través de la coordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, de la Dirección General de Convenciones, de la Procuraduría

ría Federal de la Defensa del Trabajo y de la Junta Federal - de Conciliación y Arbitraje.

"En el marco del programa de impartición de - justicia y vigilancia de la legislación laboral, la Coordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores actuó - como mediador entre las partes para resolver los conflictos - obrero patronales. En el periodo que abarca este informe, se atendieron 649 asuntos, de los cuales se resolvieron por convenio conciliatorio 543 en beneficio de 787 mil 273 trabajado res, y estallaron 14 huelgas que se resolvieron con rapidez. Por otro lado, la oficina de Conciliadores, ubicada en la Jun ta Federal de Conciliación y Arbitraje, atendió todos los em- plazamientos a huelga que se presentaron ante dicha autoridad jurisdiccional, en su fase de conciliación." (44)

También cabe señalar que durante este periodo no se presentó ningún conflicto interno de índole intrasindi cal. De acuerdo a las cifras mencionadas indican que empresas y sindicatos han recurrido cada vez más a la actividad conciliatoria de la Secretaría. Así mismo, revelan al mostrar un - número de conciliaciones muy superior al de huelgas estalla - das, que el Servicio Público de Conciliación ha sido positivi - vo.

(44) *Ibidem.*, p. 43.

Igualmente, se debe mencionar que el Servicio Público de Conciliación operó de acuerdo a las perspectivas o a los lineamientos de protección al empleo, al salario y a la planta productiva.

Por lo que corresponde a la Dirección General de Convenciones, ésta orienta sus actividades en la estructura del programa de impartición de Justicia y Vigilancia de la legislación laboral, y en especial en lo que se refiere a la concertación y revisión de la Contratación Ley.

El contrato-ley tiene como finalidad la armonía y equilibrio de las relaciones obrero-patronales mediante el establecimiento y unificación de las condiciones de trabajo en toda una rama industrial.

"Haciendo un breve resumen, durante el periodo del 10 de septiembre de 1986 al 31 de agosto de 1987, con las revisiones salariales e integrales de los contratos-ley se comprendió a mil 533 empresas y a 150 mil 834 trabajadores." (45)

Por otro lado, a la Junta Federal de Concilia-

(45) Ibidem., p. 47.

ción y Arbitraje le corresponde la impartición de justicia - pronta y expedita en las relaciones laborales, en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "durante el periodo de septiembre de 1986 a julio de 1987, se recibieron 12 mil 361 emplazamientos a huelga, registrándose en el periodo enero-julio de 1987, 121. Para la distribución porcentual por motivo del emplazamiento y por central obrera, se recomienda consultar la Sección A del Apéndice de este informe. No obstante que en el periodo de este informe se realizaron cuatro revisiones a los salarios mínimos (octubre 1986; y enero, abril y julio de 1987), destacan que el número de estallamientos registrados, en relación al número de emplazamientos, en el periodo enero-julio de 1987 es comparativamente menor al mismo periodo de 1986." (46)

La siguiente gráfica es para hacer una comparación de inmediato, además de consultar la Sección A del Apéndice de este informe de labores 1986-1987. Se observará en dicha gráfica un decremento del 48%; es decir, que en 1986 al mes de julio, se habían registrado 231 estallamientos, mientras que en el mismo lapso de 1987 sólo se registraron 121.

(46) Ibidem., p. 83.

PERIODO	1 9 8 6			1 9 8 7		
	EMPLAZA- MIEN- TOS A HUELGA.	HUELGAS ESTALLA- DAS.	TRABAJO RES INVO- LUCRADOS EN LA HUELGA.	EMPLAZA- MIEN- TOS A HUELGA.	HUELGAS ESTALLA- DAS.	TRABAJO- RES INVOLU- CRADOS EN LA HUELGA.
ENE.	760	75	6,166	1,177	17	7,438
FEB.	445	19	19,222	565	17	3,291
MAR.	573	11	2,490	432	12	4,111
ABR.	533	20	7,934	1,356	22	133,629
MAY.	953	12	6,639	752	20	7,053
JUN.	731	76	6,640	384	14	2,219
JUL.	424	18	20,562	1,298	19	32,840
AGO.	489	15	1,239			
SEP.	828	4	2,058			
OCT.	3,192	18	3,280			
NOV.	1,035	12	3,442			
DIC.	1,616	32	3,161			
TOTAL	11,579	312	82,833			

Igualmente en la comparación, el número de estallamientos registrados contra el número de emplazamientos - recibidos durante septiembre de 1986 a julio de 1987, resulta que sólo estalló el 1.51% del total, derivado de la atención oportuna de dichos conflictos por medio de la conciliación.

De septiembre de 1986 a julio de 1987, se reci

bieron 475 demandas de conflictos colectivos, en su mayoría - por titularidad de contratos, de los cuales se terminaron en tiempo y forma 756 asuntos.

También debemos hacer mención que la forma de terminación más frecuente de estos conflictos fue el laudo - emitido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; sin embargo, se señala que en la forma de terminación también concurrió de manera importante la conciliación.

Además, "se recibieron 19 mil 182 demandas, de las cuales 10 mil 603 fueron presentadas en el D.F. y ocho - mil 579 en el interior de la República. Durante el mismo período fueron terminadas 19 mil 284 demandas, y se registraron 10 mil 898 convenios, lo que significa el 56% del total de - asuntos terminados. Lo anterior acredita el fortalecimiento - de la función conciliatoria." (47)

Por lo que toca a la Procuraduría Federal de - la Defensa del Trabajo, tiene como función principal representar y asesorar a los trabajadores así como a los sindicatos - dentro de su ámbito de competencia, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las

(47) *Ibidem.*, p. 84.

normas de trabajo.

Esta procuraduría en su tarea de procurar justicia en el campo laboral, forma parte del Programa Nacional de Procuración e Impartición de Justicia del Poder Ejecutivo Federal, derivado de los lineamientos y propósitos establecidos por el Plan Nacional de Desarrollo.

También esta procuraduría con sus objetivos y directrices de fortalecer sus acciones y dar cumplimiento de sus funciones básicas de asesoría, conciliación y representación que, desde su creación, ha venido desarrollando. Con la aplicación de dichas directrices obedece el fortalecimiento de la función conciliatoria con procedimientos simplificados y específicos que preserven, en lo posible, los puestos de trabajo.

"La procuraduría ha contribuido, también, a la consecución de los objetivos sectoriales de procurar el equilibrio de los factores de la producción y de administrar eficientemente la justicia laboral. En este sentido cabe mencionar que se otorgaron nueve mil 517 consultas en materia laboral y cooperativa; se dió solución a cuatro mil 477 conflictos por la vía conciliatoria y se interpusieron 346 juicios de amparo." (48)

(48) Ibidem., p. 47.

También como ejemplo adicional en lo ya expresado, cabe destacar que, en el periodo que comprende entre el 1º de septiembre de 1986 y el 31 de agosto de 1987, con intermediación de la procuraduría se ha logrado obtener cuatro mil 334 millones de pesos en favor de sus usuarios.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo con su compromiso social, ha cumplido en la preservación y respeto de los derechos de la clase trabajadora frente al - capital, logros que actualmente adquieren primordial importancia en el esfuerzo del Ejecutivo para superar la crisis económica y mantener con ello la paz social por medio de la conciliación.

En conclusión, vemos que actualmente sí es de importancia la conciliación, ya que ha servido de mucho en la conflictiva laboral, de acuerdo a lo que nos informa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y considero que en el futuro esta importante figura jurídica va a ser todavía más fuerte y de utilidad incalculable si se le da la importancia que merece, así como la selección de los conciliadores, de los cuales ya comentamos en el capítulo anterior, por ser estas las personas que aplican la conciliación, para que a cambio de esto, se pueda alcanzar los objetivos trazados, con más efectividad y más logros positivos en bien de nuestro - -

país, para así llegar al máximo de estabilidad económica, social y política que es la meta y deseos de todos los mexicanos.

CONCLUSIONES

1.- No podemos negar la existencia de los conflictos de trabajo, y sabemos de antemano, que en nuestro país, - dichas diferencias entre trabajadores y patronos se han originado, se originan y se seguirán originando mientras sigan - existiendo desigualdades o desequilibrios entre patronos poseedores de la riqueza y los trabajadores débiles económicamente. También se seguirán originando mientras sigan existiendo violaciones a las normas de trabajo, plasmadas en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

2.- Concientes de la conflictiva laboral, a éstos se les debe dar un trato muy especial para su pronta solución, ya que trascienden no sólo al interés de las partes, sino también de la sociedad en general y con repercusiones en el desarrollo nacional, porque los conflictos de trabajo tienen características muy propias que los hacen diferentes a otro tipo de conflictos.

3.- En nuestra legislación laboral, se han establecido como medios de solución a los conflictos de trabajo la conciliación y el arbitraje. Sin embargo, éste no resulta ser el medio más idóneo para resolver dichos conflictos, por el -

contrario, la conciliación sí lo es.

4.- No obstante que el legislador otorgó especial importancia a la conciliación dentro del proceso del trabajo, las autoridades, en la práctica, no le han dado toda la importancia o la aplicación tan delicada que se merece, a pesar de estar obligadas a realizarla.

5.- Para la solución de los conflictos de trabajo, en la práctica ha resultado más importante la función conciliatoria que realizan las autoridades administrativas, que las propias autoridades jurisdiccionales, a pesar de que la primera es voluntaria y la segunda obligatoria.

6.- En la solución de los conflictos colectivos de trabajo, el Estado ha dado mayor importancia a la conciliación por ser el medio más idóneo para resolver ésta clase de conflictos.

7.- En nuestro medio no existen personas debidamente preparadas para desempeñar la tan importante función conciliatoria, haciendo algunas excepciones y no menospreciando el interés de ciertos conciliadores que sí ponen todo su empeño por sacar adelante dicha función. Afirmamos lo anterior, porque el conciliador debe ser completo y profesional, ya que de

de poseer determinadas cualidades o capacidades objetivas y -
subjetivas, las cuales no las posee cualquier persona.

8.- Para seleccionar al personal jurídico de las -
Juntas de Conciliación y Arbitraje debería tratarse con especial cuidado sobre los requisitos que deben satisfacer los -
conciliadores, ya que únicamente se habla de presidentes, secretarios, auxiliares, etc., y son éstos los que actualmente y en la práctica desempeñan la función conciliatoria en los -
diferentes organismos administrativos y jurisdiccionales de -
trabajo.

9.- Es indudable la importancia y trascendencia -
que tiene la conciliación como un medio de solución a los conflictos de trabajo, por su repercusión en el aspecto jurídico -
co, social, económico e incluso político.

10.- En resumen de las anteriores conclusiones hemos hablado de la existencia de los conflictos de trabajo, -
sus medios de solución, siendo la conciliación el medio de solución más importante tanto para las autoridades administrativas y jurisdiccionales. En la práctica a la conciliación no -
se le ha dado toda la aplicación e importancia que se merece por causa de las personas físicas que desempeñan dicha función de conciliador, ya que les falta preparación y dones per-

sonales para desempeñarla. Sin embargo, si se ha logrado avanzar, en momentos difíciles por el que atraviesa nuestro país y en la actualidad la conciliación ha sido importante por sus repercusiones en el aspecto jurídico, social, económico e incluso político.

BIBLIOGRAFIA

- Cabanellas Torres, Guillermo, Tratado de Política Laboral y Social, Tomo II, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires República de Argentina, 1972.
- Castorena J., Jesús, Tratado del Derecho Obrero, México, - 1942.
- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1964.
- De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo III, Buenos Aires, Argentina.
- Hernández Márquez, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- Instructivo preparado por la Presidencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, boletín - laboral del 18 de abril de 1986.

- Informe de Labores 1984-1985, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Informe de Labores 1986-1987, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Guía Práctica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1974.
- Manual de Derecho del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición, México, 1982.
- Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José M. Cajica Jr., S.A., México, 1956.
- Política Laboral, Lic. Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Diciembre 1976-October 1981.
- Revista Internacional del Trabajo, Volumen 71, número 2, Ginebra, Suiza, 1974.
- Roca Rosselli, Carlos, Notas sobre Teoría de la Conciliación, Centro Interamericano de Administración del Trabajo, Lima, Perú, 1972.
- Tena Suck, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, Primera Edición, México, 1986.
- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1982.