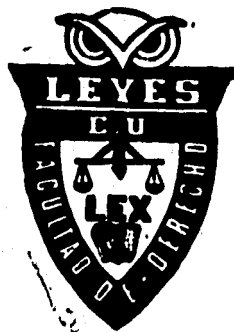


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
Facultad de Derecho



**LA CONVENIENCIA DE LA CONCILIACION EN LOS
CONFLICTOS DE TRABAJO**

T E S I S P R O F E S I O N A L
Q U E P R E S E N T A
MANUEL RAFAEL BRAVO MALPICA
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

Ciudad Universitaria

Enero de 1975



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 esta 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.

A MIS QUERIDOS PADRES:

PROF. MANUEL O. BRAVO B.

Y

SRA. RAFAELA MALPICA DE BRAVO.

POR LA CONFIANZA QUE DEPOSITARON
EN MI.

A MI ESPOSA:

CAROLINA SCHLESKE DE BRAVO,
POR ALENTARME A OBTENER ESTA
SATISFACCION.

A MIS QUERIDOS HIJOS:

MANUEL CARLOS, ALEJANDRO Y

CARMEN DE LA PAZ CON AMOR

A MIS INOLVIDABLES:

DOÑA CONCHA,

DON MANUEL, Y

DON RAFAEL.

A MIS HERMANOS:

JOSE ANTONIO

LEONARDO

GUSTAVO

CARLOS JOSE

Y

HUGO

CON FRATERNAL CARINO.

A MIS PADRES POLITICOS:

LIC. CARLOS SCHLESKE R. Y JOSEFINA

DAVALOS DE S., POR LAS MUESTRAS DE

CONFIANZA MANIFESTADAS.

ESPECIAL GRATITUD A MIS QUERIDOS MAESTROS

LIC. GUILLERMO E. LOPEZ ROMERO

Y

LIC. RENE RAMON ROSALES HERNANDEZ,

POR EL DECIDIDO APOYO PRESTADO.

MI AGRADECIMIENTO IMPERECEDERO AL SR. PROF.
ALBERTO TRUEBA URBINA, QUE BAJO SU DIRECCION
FUE ELABORADO ESTE TRABAJO.

A MIS QUERIDOS MAESTROS,

COMPAÑEROS DE GENERACION Y

HONORABLE JURADO.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	11

CAPITULO I

BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FUNCION CONCILIATORIA.

a).- La función Conciliatoria en otras legislaciones.....	14
b).- Antecedentes históricos de la Conciliación en México, antes de la Constitución de 1917.....	20
c).- Facultades Constitucionales en 1917, para legislar en materia del trabajo.....	24

CAPITULO II

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

a).- Concepto y definición.....	32
b).- Clasificación de los conflictos de trabajo.....	33
c).- Conflictos económicos y jurídicos.....	36

CAPITULO III

FUNCION CONCILIATORIA

a).- Definiciones.....	46
b).- Conceptos.....	47

CAPITULO IV

ORGANOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS EN EL AMBITO LABORAL ENCARGADOS DE REALIZAR LA FUNCION CONCILIATORIA.

a).- Normas Constitucionales vigentes para legislar en materia del trabajo.....	54
b).- Autoridades del trabajo y servicios sociales.....	62
c).- Acuerdo reorganizando la Oficina de Funcionarios Conciliadores.....	64
d).- Estudios económicos industriales y la función conciliatoria de la Secretaría, delegada por el C. Secretario del Trabajo.....	65
e).- Procuraduría de la defensa del trabajo.....	69

	Pág.
f).- Autoridades administrativas Locales y Estatales.....	70
g).- Juntas Federales y Locales de Conciliación.....	71
h).- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	73
i).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	74
CONCLUSIONES.....	76
BIBLIOGRAFIA.....	78

LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

INTRODUCCION

Abordar el tema de la CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS-DE TRABAJO, llena en mí la aspiración que me inquietó durante - mis estudios universitarios y es el hecho de destacar un conducto, una forma de solución amigable, efectiva, dentro de los conFLICTOS obrero-patronales que se tramitan diariamente en todos nuestros Tribunales encargados de impartir la JUSTICIA LABORAL.

La falta de cooperación y capricho de las personas en conflicto, sumada a la falta de responsabilidad profesional de muchos funcionarios de las Juntas encargadas de llevar a cabo - el acto conciliatorio, dan lugar a más de las veces a juicios - complicados y costosos para las partes y para el Estado.

Creo que la voluntad de las partes en conflicto es de ceisiva, pero cuando éstas se niegan a llegar a un arreglo amigable, el Estado a través de sus órganos administrativos, y con - apego estricto en la Ley, debe motivarlas e inducir las a mani--festarse sobre cualquier expresión voluntaria para evitar el -- Juicio, aprovechando en dar a cada una lo que le corresponde y - cumplir con el ideal humano de Justicia pronta y equitativa.

He podido observar en mi práctica profesional, que la invitación bien planeada de la Autoridad, a las partes en conFLICTO para llegar a un arreglo amigable, la responden inmediatamente aún a costa de sacrificios en sus legítimos intereses, - sin embargo muchas veces por la apatía de muchos funcionarios - encargados del negocio, la terminación de un conflicto laboral - no sucede con frecuencia, ya que el acto conciliatorio en los - Tribunales Laborales lo realizan superficialmente, al extremo - de solo preguntar a las partes "si hay arreglo". El auxiliar, -- los representantes de los trabajadores y los patrones, para cumplir con el imperativo de la Ley, deberían proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y cumplir de esa manera con el espíritu bondadoso de los artículos 752 y - 753 de la Ley Federal del Trabajo.

Estimo que de hacerse realidad los preceptos invoca--dos, actuando preocupadamente y con verdadero interés, los auxiliares, los representantes de los obreros y de los patrones en - el acto conciliatorio, seguramente se reducirían a un mínimo insospechado los juicios ordinarios, los colectivos y los promovidos por violaciones Constitucionales mediante el amparo, que re

dundería en beneficio de trabajadores, los patrones y la economía del País, al llevarse a cabo la anhelada justicia y pronta y equitativa.

Pienso pues que la función conciliatoria en nuestro medio es menospreciada, es incomprendida como un acto previo al juicio y que no se lleva a cabo como lo obliga la Ley y lo tutela el Estado, para salvaguardar los derechos de la clase trabajadora que tiene como Patrimonio el artículo 123 Constitucional que ha servido de avance social a otras legislaciones que lo -- han incorporado a su Derecho Positivo.

Con este trabajo pretendo dejar constancia de lo que es mi preocupación anhelando que se legisle un Capítulo en la Ley Federal del Trabajo dedicado a la función conciliatoria como acto formal, previo al proceso, reformando con ese objeto los Artículos 752 y 753 de la Ley Federal del Trabajo, además de -- que se cree en los Tribunales Laborales un cuerpo de ABOGADOS - CONCILIADORES que actúen independientemente de los actos procesales del juicio, investidos de toda Autoridad para que sancionen todos los acuerdos a que lleguen las partes que comparezcan ante ellos; logrado esto sentiré que he triunfado y que he cumplido con un deber social, y con el compromiso de mi Alma Mater la Universidad Nacional Autónoma de México.

Mientras tanto debe humanizarse a los funcionarios -- encargados de cumplir el Derecho Laboral a quienes hay que hacer entender que su paso por la administración de Justicia es -- transitoria y que el cumplimiento del Derecho es eterno.

C A P I T U L O I

"BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FUNDICION CONCILIATORIA"

- a).- LA FUNCION CONCILIATORIA EN OTRAS LEGISLACIONES
- b).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO ANTES DE LA -
CONSTITUCION DE 1917.
- c).- FACULTADES CONSTITUCIONALES EN 1917 PARA LEGIS-
LAR EN MATERIA DEL TRABAJO.

C A P I T U L O I

"BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA FUNCION CONCILIATORIA"

a).- LA FUNCION CONCILIATORIA EN OTRAS LEGISLACIONES

Los siglos XVIII y XIX fueron decisivos para la humanidad en materia de trabajo, algunos países se vieron obligados a legislar sobre esa materia como consecuencia de los fenómenos humanos que se presentaron en las épocas que sirvieron de base a la majestuosa legislación laboral y a las normas que rigen en nuestros días la conciliación.

Francia, como resultado de su incipiente industrialización, tuvo que afrontar serios brotes de inquietud de la clase trabajadora, que la obligó a dictar normas protectoras, TENDIENTES a evitar la explotación de que era objeto.

Podemos advertir tres épocas que marcan cada una diferentes pensamientos en su legislación. La primera se comprende del siglo XIX hasta el año de 1936, la segunda es la Legislación de León Blum hasta la segunda guerra mundial y la tercera corresponde a la vigente.

La Ley de 1806 expedida por Napoleón Bonaparte en -- Lyon, creó el CONSEIL DE PRUD'HOMMES, cuya misión era resolver los conflictos de trabajo.

Algunos autores relacionan al Consejo de Prudentes -- con la Jurisdicción Corporativa de los Maitres Gardes de la Industria de Seda de Lyon.

En esa época agitada, que vio nacer a tantos sistemas económicos, políticos y sociales a que dió origen la Revolución Francesa, aparece en Inglaterra el primer movimiento revolucionario organizado, encaminado a dar una salida a los conflictos de la clase trabajadora, inspirado por Thomas Hardy quien funda por el año de 1791 la Sociedad de Correspondencia de Londres, -- organismo que a través de un sistema de correspondencia, pretendió agrupar núcleos de trabajadores para enfrentarse a la -- solución de los conflictos de trabajo de su tiempo; se pretendió con ello, conseguir condiciones favorables para los miembros de la organización obrera, así como la expedición de leyes protectoras por el Departamento Británico. El gobierno Inglés -- reprimió a los organizadores y los líderes obreros fueron detenidos y procesados por alta traición y si bien fueron absueltos

por el jurado, con ellos desaparece la primera forma contemporánea de organización obrera para solucionar los conflictos de -- trabajo.

Es con el movimiento Luddista cuando los conflictos de trabajo asumen los caracteres trágicos de la lucha obrera que -- se origina por la revolución industrial, el proletariado incorporó en sus filas a los elementos más disímiles, obreros, artesanos, campesinos y en general todos aquellos que con su trabajo participaban en el desarrollo industrial.

Para comprender el estado de cosas que imperaba en -- tres los trabajadores de principios del siglo XIX, hay que hacer hincapié en el terror que producía entre la clase trabajadora el maquinismo, ya que la invasión de los monstruos de hierro, transformaron todas las tradiciones, paralizaron las manos más hábiles y espantaron alrededor suyo la indigencia; el proletariado que cada vez se hundía más en la miseria, contemplaba con espanto y estupor a esos seres inimitables que parecían dotados de fuerzas misteriosas; pronto corrió de boca en boca la -- consigna de destruirlas antes de que se multiplicaran e hicieran de ellos sus esclavos. La ciudad de Nottingham es el escenario de la nueva forma de lucha, Ned Ludd fue el primer trabajador que llevó a cabo esa idea y destruye un telar de medias en el que se ocupaba, pronto encuentra imitadores y poco a poco se propaga esta forma de lucha, en todo Inglaterra como planteamiento erróneo de los conflictos laborales.

El movimiento inspiró tal temor al régimen británico que su contestación no se hizo esperar, ya que el parlamento se vio obligado a dictar leyes sobre destrucción de máquinas, que castigaba a los causantes hasta con la pena de muerte. Con ello vuelve a caer sobre los trabajadores que buscaban soluciones -- a través de posturas equivocadas pero efectivas, el peso de la represión de un orden jurídico que se basaba fundamentalmente, en una sociedad dividida por clases; sin embargo siendo ese un movimiento revolucionario, queda en la Historia de la lucha de clases como una etapa que condujo a la implantación de un status jurídico más acorde con las nuevas realidades sociales.

Es en la siguiente etapa del movimiento obrero, conocida como el Cartismo, cuando los conflictos de trabajo se institucionalizan al romperse las formas políticas y legales imperantes hasta entonces; en esta época se establecen las bases para lo que más adelante será el floreciente movimiento laborista inglés.

En este período de la historia en los conflictos de --

trabajo, es cuando se contempla un panorama diferente en favor de los trabajadores, ya colocada la nueva clase en un cierto nivel de igualdad con el resurgimiento de las coaliciones y asociaciones profesionales, estuvieron en condiciones de discutir con los patronos las bases sobre las que prestarían sus servicios y fuerza de trabajo.

En Bélgica el movimiento obrero sigue la misma transición que en Francia e Inglaterra y establece en su legislación desde el siglo XIX, Organismos de Conciliación y Arbitraje.

En 1810 y 1813 se crearon en Gante y Bruselas, Consejos de Prudentes que siguieron los lineamientos de los creados en Francia; estos organismos conocieron de todos los conflictos individuales y colectivos de trabajo. En 1884, debido al estallamiento de huelgas, se crearon los Consejos de Industria y del Trabajo, con objeto de prevenir conflictos y ya surgidos, procurar arreglos amistosos, estos consejos eran permanentes y se instalaron en las ciudades de importancia; se integraron con representantes de los trabajadores y patronos y se nombraban cada tres años, cuando estallaba un conflicto estos estudiaban el problema y esgrimían procedimientos conciliatorios.

Se crearon Comités Paritarios Nacionales y Regionales de Industria, que para la fijación de los salarios, condiciones de trabajo y procurar los arreglos amistosos, sus decisiones se tomaban por unanimidad de votos pero no eran obligatorias.

En 1926 se crean los Comités Oficiales de Conciliación y Arbitraje, competentes para conocer de los conflictos colectivos económicos, se integraron con representantes de los trabajadores y de los patronos, funcionaban con un Presidente Titular y un sustituto que eran nombrados por unanimidad de los representantes obrero patronales.

Los antecedentes de la jurisdicción del trabajo en Alemania, se remontan a la facultad que en el siglo XVIII se concedió a las corporaciones para juzgar. La doctrina apunta como antecedente de la legislación Alemana, el derecho francés relativo a los Consejos de Prudentes que fueron introducidos por Napoleón Bonaparte en las provincias de Rhin, anexadas a Francia.

El primero de ellos se formó en Aquisgram en 1808 y después en Colonia, el Rey de Prusia los conservó con el nombre de Juzgados de Fabricas y en 1846 se extinguieron en todo el país. Posteriormente se les llamó Juzgados Industriales, los Municipios crearon Juzgados Mixtos, Paritarios, que conocían de

los conflictos individuales de trabajo.

En 1890, a consecuencia de una huelga minera, se promulgó la Ley sobre la Jurisdicción del Trabajo en la Industria y en 1904 la Ley sobre la Jurisdicción del Trabajo que regía el Comercio; en ellas se establecía la primera instancia en el proceso, además la función jurisdiccional tenía facultades para intervenir como órgano de Conciliación en los conflictos colectivos y se integraba con un representante del Municipio, uno de los trabajadores y uno de los patrones, esta facultad de conciliar desapareció con la terminación de la Primera Guerra Mundial al crearse los Comités de Conciliación.

La Constitución de Weimar distinguió los conflictos jurídicos y los conflictos económicos, previendo que la Jurisdicción del Trabajo se creaba para la solución de los conflictos jurídicos individuales y colectivos y los Comités de Conciliación para los conflictos económicos.

Por Ley de 23 de Diciembre de 1918, se crearon los Comités de Conciliación que se integraban con representantes de los obreros y de los patrones únicamente, para resolver los conflictos colectivos económicos, mismos que podían intervenir a petición de parte o de oficio y el laudo que dictaban adquiría fuerza obligatoria cuando lo aceptaban las partes.

La Ley de 30 de Octubre de 1923 dió origen a dos sistemas: el convencional y el legal, el primero se ocupaba de conocer de los conflictos colectivos y se integraba con un representante del Estado, dos representantes de los patrones y dos de los trabajadores, tenían competencia por regiones económicas y al estallar un conflicto intervenía primeramente el Representante del Estado proponiendo un arreglo, al no lograrlo se integraba el Comité y el laudo que dictaba no era obligatorio a menos que hubiera aceptación del mismo. En cuanto al segundo, creado para los conflictos individuales, se integraba con tres autoridades, al surgir un conflicto intervenía personalmente el conciliador, tratando de obtener un arreglo amistoso, si no lo lograba, se integraba una Cámara compuesta por cuatro personas escogidas libremente además del Conciliador, con el objeto de pronunciar el laudo que tampoco tenía caracteres de obligatorio.

El 1º de Julio de 1927 se crearon los Juzgadores del Trabajo que constituían la primera instancia, la segunda instancia la integraban los Juzgados Locales del Trabajo y la tercera instancia el Juzgado del Trabajo del Estado que era una Sala del Supremo Tribunal de Alemania y estaba integrado por cinco miembros, tres jueces del Supremo Tribunal, un representante de

los trabajadores y uno de los patrones.

La Ley de 1946 creó los Conciliadores y los Organismos de Conciliación, los primeros son funcionarios públicos nombrados por las Autoridades Locales, que pueden intervenir de oficio o a petición de parte; su función es meramente conciliatoria como instancia previa y necesaria; los Organismos de Conciliación y Arbitraje se componen de un Presidente nombrado por la Autoridad Local y representantes obreros y patronales en número igual, sus decisiones son obligatorias cuando las partes se han sometido expresamente al Arbitraje.

Australia dictó en 1892 la ley que organizó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, sus miembros se escogían entre representantes obreros y representantes de los patrones en número igual y la sentencia solo era obligatoria cuando las partes se habían obligado a acatarla expresamente. En 1894 se creó el Consejo Central de Conciliación compuesto por siete Consejeros que tenían facultad para juzgar los conflictos que eran sometidos a su jurisdicción, pudiendo intervenir de oficio. Sus instituciones han servido de modelo a nuestras actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley Australiana cuenta con el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, los Comisarios Conciliadores y las Comisiones de Conciliación. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está formado por Jueces, un Presidente miembro de la Corte Suprema de Justicia y dos o cuatro jueces nombrados por el Ejecutivo, son inamovibles y sus resoluciones inapelables; su objeto es prevenir y resolver los conflictos de trabajo que afecten a dos o más Estados, el Arbitraje es obligatorio. Los Comisarios Conciliadores son tres e intervienen cuando el Tribunal de Conciliación y Arbitraje les encarga el estudio y resolución de un conflicto. Las Comisiones de Conciliación conocen únicamente de la conciliación, están presididas por un Conciliador y por un número igual de representantes obreros y patronales.

Nueva Zelanda expidió en 1894 la Ley sobre Conciliación y Arbitraje, como resultado de una serie de huelgas, comprende dos partes, la primera que autoriza la formación de sindicatos y federaciones industriales y la segunda, la creación de Consejos de Conciliación por Distritos Industriales y el Tribunal de Arbitraje.

Los Consejos de Conciliación funcionan en cada uno de los distritos; se integran con cinco personas, dos representantes de los patrones, dos de los trabajadores y un representante del Gobierno que asume el papel de presidente; su objeto

es el de conciliar a las partes en conflicto; si no lo logra se turna el expediente al Tribunal de Arbitraje, que se compone de un Magistrado del Supremo Tribunal del Estado y dos jueces.

En España encontramos la Conciliación en los Mandamientos de Paz del Fuero Juzgo, en estos se halla la Constitución del Pacis-Adsertor, que era enviado por el Rey a las partes con intención de averirlas, socialmente la Conciliación era recomendada por el Tribunal de los Obispos. En la Constitución de 1812 la conciliación era obligatoria como requisito previo a todo -- juicio declaratorio. En el año de 1883 la Comisión de Reformas Sociales, elaboró un proyecto para la creación de los Tribunales del Trabajo, que no obtuvo aprobación. Más tarde, en 1906 el Conde de Romanos elabora un proyecto de Tribunales Industriales que tampoco prosperó, cosa semejante ocurrió con el proyecto de Ley de la Cierva. En 1922 se aprueba una Ley sobre la organización de Tribunales del Trabajo, en la que el Presidente de éstos resolvía los conflictos en ausencia de los vocales representantes del Capital y Trabajo. Con el triunfo de la República, se crean los Tribunales Mixtos como órganos especiales; dándoles autonomía frente al Estado, integrados por representantes obreros y patronales, en Fuero del Trabajo de 13 de Mayo -- de 1938 y la Ley Orgánica de 1940.

En Italia existen dos clases de organismos encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo: Los Colegiados de Prohiri que conocen de los conflictos de trabajo de carácter individual y los Administrativos que conocen de los conflictos colectivos.

En 1886 en Massachusetts y en Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica, se expidieron leyes para resolver los conflictos de trabajo, se establecía la Conciliación como un medio de resolverlos, ésta adquirió importancia relevante en las industrias del acero y del carbón. En 1913 se creó el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica, y al Titular se le otorgaron facultades para nombrar comisiones de Conciliación, los miembros se elegían entre personas de ambos sexos, especializados en los conflictos obrero-patronales.

Cada Estado tiene derecho a dictar Leyes en Materia de Trabajo, pero existe una Legislación Federal para resolver los conflictos que la Federación considera más importantes, los Consejos de Conciliación y Arbitraje son oficiales y privados.

El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica, resolvió de 1914 a 1919, diez mil conflictos y -- solo en un 9% fracasaron sus gestiones.

En 1934 a consecuencia de la Depresión Económica, el Presidente Roosevelt expide la Ley Federal Labor Relations Board, que creó Tribunales que investigan los conflictos hasta en sus mínimos detalles y emiten su fallo.

EL CRISTIANISMO vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y paz que le anima en el Capítulo V del Evangelio de San Mateo que dice: Transige con tu adversario mientras que estéis con él en el camino, no sea que te entregue al Juez. Los mismos evangelios aconsejan que a aquel a quien se reclama una cosa, dé lo que le pidan y algo más.

No podemos pasar por alto la intervención de la Iglesia Católica que con su fuerza espiritual e influencia en el mundo, ha aportado soluciones a los problemas suscitados entre los factores de la producción, soluciones que se encuentran con tenidas en las Encíclicas Papales "Rerum Novarum" del Papa León XIII de 15 de Mayo de 1891 Quadragesimo Anno de Pío XI de 1931. El Código Social de Malinas de 1920 y otras Encíclicas posteriores, independientemente del movimiento llevado a cabo por los más antiguos miembros de la Iglesia, como San Agustín, Santo Tomás, Francisco Suárez, Francisco de Victoria, etc.

b).- ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

INCISO "B).- Antecedentes históricos de la conciliación en México, antes de la Constitución de 1917.

El Derecho Laboral Mexicano, surgió en el artículo 123 de la Constitución de 1917, como resultado de la lucha desesperada que sostuvieron por siglos los hombres que con su trabajo, acrecentaron la riqueza de sus explotadores. Sabemos que los diversos movimientos revolucionarios surgidos en nuestro país, nacieron a más de las veces como resultado de la injusticia social en que vivía la clase trabajadora y no obstante las luchas fratricidas, que ensangrentaron al país no hubo un código especial, que regulara las diferencias surgidas entre los trabajadores y los patrones, así las cosas en el México Independiente, los conflictos de trabajo surgidos entre los trabajadores y los patrones, eran sometidos al conocimiento de los Jueces Comunes, en virtud de que no existían tribunales con jurisdicción específica que resolvieran los conflictos obrero patronales, ya que la antigua legislación Mexicana no establecía ningún sistema procesal particular, para la solución de las diferencias del Capital y del trabajo, por lo que los conflictos de orden laboral se rigieron por las disposiciones del Derecho Civil. La Constitución de 1857 fue el resultado de la revolu-

ción de Ayutla, pero tampoco previó el estudio y la regulación del incipiente Derecho del Trabajo, fueron los Códigos Civiles de 1870 y 1884 a los que correspondió en aquella época regular a través de las disposiciones sobre servicios domésticos, servicio por jornal, contrato de obra a destajo o precio alzado, porteadores y alquiladores, aprendizaje y hospedaje, los conflictos de orden Laboral, que se ventilaban en los Tribunales Civiles, en los que no había más responsabilidad que la de culpa.

Apunta el distinguido Maestro Mario de la Cueva que al someterse a discusión el artículo 4° del Proyecto de Constitución en el Congreso Constituyente de 1857, estuvo a punto de surgir el derecho del trabajo.

La Revolución de 1910 encontró a México en un Estado Feudal y aunque ésta fue predominantemente agraria, ya con anterioridad a costa de derramamiento de sangre, se había expuesto la necesidad de resolver los conflictos surgidos entre el Capital y Trabajo; basta recordar los movimientos de huelga de Río Blanco y Cananea.

Algunos Gobernadores de los Estados de la República expedieron Leyes tendientes a resolver estos conflictos en los que dieron normas de protección a los trabajadores que comunmente eran letra muerta en cuanto a su aplicación.

Así en su orden anotamos la Ley de Vicente Villada sobre accidentes de trabajo de 30 de Abril de 1904, que se expidió siendo Gobernador del Estado de México.

La Ley de Bernardo Reyes expedida en el Estado de Nuevo León el 9 de Noviembre de 1906, fue más completa que la de Villada, trataba sobre los accidentes de trabajo y sirvió de modelo para la elaboración de la Ley de Accidentes del Trabajo en Chihuahua y Coahuila.

La Legislación del Estado de Jalisco fue anterior a la de Veracruz ya que el 2 de Septiembre de 1914, siendo Gobernador del Estado don Manuel M. Dieguez, se expidió la ley que lleva su nombre, misma que trata del descanso dominical, obligatorio para todo trabajo público o privado, vacaciones y jornada de trabajo y establecía sanciones para el caso de que no se cumpliera con la Ley y concedía acción pública para denunciar las violaciones.

La Ley del Trabajo de Don Manuel Aguirre Berlanga de 7 de Octubre de 1914, destaca primordialmente de las demás Le--

yes de Trabajo expedidas antes de la Constitución de 1917, porque es la primera que establece las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su artículo 10, cuyas funciones serían las de resolver todos los conflictos entre los trabajadores y patronos, debiendo constituirse en cada Municipio una para la agricultura, para la Ganadería y para las restantes industrias de la localidad, en las cuales los trabajadores y patronos designaban a sus representantes quienes posteriormente concurrían a una Asamblea General de Representantes de Obreros y Patronos y en dicha Asamblea se nombraba a los integrantes de las Juntas. El Procedimiento en dichas Juntas constaba de una sola audiencia en la que se recibían todas las pruebas, alegatos y la resolución dictada era inapelable. El Juicio era verbal y trataba también del Contrato Individual del Trabajo de algunos aspectos de la Previsión Social.

La Ley de Cándido Aguilar promulgada en Veracruz el 19 de Octubre de 1914, consigna la jornada de 9 horas, el descanso semanal, el salario mínimo, la previsión social, la enseñanza, la inspección del trabajo y en su artículo 12, llama a los Tribunales de Trabajo como Juntas de Administración Civil, que eran los que oían las diferencias entre Capital y Trabajo, integradas por representantes de gremios y sociedades, y en caso necesario por el Inspector del Gobierno.

LEY DE AGUSTIN MILLAN.- Siendo Gobernador provicional de Veracruz Agustín Millán, promulgó el 6 de Octubre de 1915 la Ley de Asociaciones Profesionales que sancionó y reguló la formación de los Sindicatos, a los que concedió personalidad jurídica, con la obligación de registrarse ante las Juntas de Administración Civil.

El 14 de Mayo de 1915 se promulgó en la ciudad de Mérida Yucatán, la Ley que creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje; dicha ley constituye uno de los más importantes ensayos de la Legislación en materia de Trabajo, que trataba de resolver, en esa época, los problemas sociales por los que atravesaba el Estado, al apuntar en ella la intervención Estatal en el ámbito económico-social.

Las Autoridades del Trabajo a las que quedaba encomendada la aplicación, desarrollo y vigilancia de la Ley, eran las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo, según el artículo 25 de la Ley que a la letra dice:

"ARTICULO 25".- Para resolver las dificultades entre-trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación -

y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje Obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión, - Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten las diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".

Esta legislación apunta un carácter singularmente independiente de los tres poderes; se pone en manos de la sociedad la aplicación de la Justicia Obrero Patronal a través de estos órganos integrados por las clases sociales existentes, gozando los Tribunales de Trabajo de libertad absoluta para decidir los problemas económicos, ajustando así las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

Las Juntas se establecerían en cada Distrito Industrial, formadas por uno o dos representantes de los grupos sociales, sin que interviniera el Estado; debían celebrar convenios industriales entre los Trabajadores y Patrones y procurar dar fórmulas de arreglo entre éstos, mismos que podían imponer con carácter provisional durante un mes, mientras se resolvía en definitiva el conflicto ante el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba con un miembro designado por las uniones de trabajadores y otro por los patrones, y por un Juez que era el Presidente y que nombraban las Juntas de Conciliación en Pleno, y en ocasiones lo designaba el Gobernador.

Tenía el tribunal poderes de investigación, como el de examinar libros de contabilidad, practicar inspecciones, así como el de conciliar a las partes y si se aceptaba la solución, el fallo emitido tenía autoridad de convenio industrial.

Son sin duda las legislaciones de Yucatán, Veracruz y Jalisco, las que tuvieron una influencia determinante en el Congreso Constituyente de 1917, ya que fueron los Estados de la República que no solo tuvieron conocimiento del problema obrero por el que atravesaba el país antes de la Constitución de 1917, sino que quisieron resolverlo al establecer los organismos de Conciliación y Arbitraje, reconociendo el carácter imperativo y definitivo que tiene la Conciliación en los conflictos surgidos entre el Capital y el Trabajo.

En el Estado de Coahuila se expidió, en el año de - -

1916, un Decreto que creó la Sección de Trabajo, que comprendía tres Departamentos: Estadística, Publicación y Propaganda, Conciliación y Protección y Legislación, esta legislación es más pobre respecto a la expedida por los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán.

La Conciliación y Protección, tenía por objeto intervenir como mediador amigable o árbitro en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos, siempre que dicha intervención la solicitaran las partes, cuando fracasaba la conciliación quedaba expedita a las partes su acción para deducirla ante los Tribunales; la Conciliación se ejercía por los inspectores nombrados por los Presidentes Municipales.

c).- FACULTADES CONSTITUCIONALES EN 1917 PARA LEGISLAR EN MATERIA DEL TRABAJO.

La Revolución de 1910 enarboló como bandera la restauración de la Constitución de 1857, este movimiento que pugnaba por lograr una democracia auténtica y a través de la participación del pueblo en las elecciones y evitar de esa manera la permanencia ilimitada en el poder de los hombres públicos de esa época en que naufragaban los principios de la autodeterminación y de independencia económica, debido a las fuertes inversiones extranjeras de compañías que eran dueñas de las industrias más importantes del país, muchas de las cuales tenían el control de los recursos no renovables, ésto hizo sentir al país la necesidad de una transformación política, económica y social, para lograr una mejor distribución de la riqueza e incorporar a la mayoría de los mexicanos a una nueva forma de vida, más digna, más segura y más humana.

La lucha de intereses tan poderosos como los de la Iglesia, el intervencionalismo militar y el de las naciones extranjeras, hizo surgir el genio legista, de don Venustiano Carranza que se compromete con el pueblo mexicano, para librar una lucha, con el fin de restaurar las bases sobre las que descansaba entonces el pueblo mexicano.

Venustiano Carranza comprende que el restablecimiento de la Constitución de 1857, resulta inadecuada para esa época, que es urgente establecer nuevas normas legales que respondan a las necesidades del país.

Así al triunfo de la Revolución constitucionalista, Don Venustiano Carranza, en su calidad de Presidente de la República, convoca al Congreso Constituyente que se instala en la--

ciudad de Querétaro el primero de Diciembre de 1916. Don Venustiano Carranza pronuncia un discurso y dice: "Vengo a poner en vuestras manos, en cumplimiento de una promesa que en nombre de la Revolución hice en la Heroica ciudad de Veracruz, al Pueblo Mexicano; el proyecto de Constitución Reformada, Proyecto en el que están contenidas todas las Reformas Políticas que la experiencia de varios años y de una observación atenta y detenida me han sugerido como indispensables para cimentar sobre bases sólidas, las Instituciones, al amparo de las que deba y pueda la nación, laborar, últimamente por su prosperidad, encausando su marcha hacia el progreso por la senda de la libertad y del derecho, porque si el derecho es el que regulariza la función de todos los elementos sociales, dejando a cada uno su esfera de acción, ésta no puede ser en alguna manera provechosa, si en el campo que debe ejercitarse y desarrollarse, no tiene seguridad, sin la que carecerían del elemento que, coordinando las aspiraciones y las asperezas de todos los miembros de la Sociedad los lleva a buscar el bien de todos, la prosperidad de cada uno, sobre el que deben descansar todas las Instituciones que tienden a buscar y a realizar el perfeccionamiento humano". Cabe anotar que en ese proyecto de Constitución, se consignaron únicamente dos adiciones al articulado de la Constitución de 1857.

Más adelante Don Venustiano Carranza refiriéndose --- a la fracción XX del artículo 72 de la Constitución, en la que se otorgan facultades al Legislativo Federal para expedir leyes sobre el trabajo dice:

"Se implantarán todas las Instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores con la limitación en números de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y solaz, para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común con las responsabilidades para los empresarios en los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez, con la fijación del salario mínimo para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia y para asegurar y mejorar la situación".

Se advierte que la idea de Don Venustiano Carranza, era la de promulgar una Ley sobre el Trabajo que solucionara la carencia de garantías al trabajador; y no la de incluir dentro de la Constitución un título sobre trabajo.

El artículo 123 surge de la discusión del artículo 5, que decía en su párrafo final:

"... El contrato de Trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos públicos y civiles..."

En las sesiones se presentaron dos mociones, la de los Diputados Góngora, Aguilar y Jara, relativa a la jornada de ocho horas, al trabajo nocturno de las mujeres y de los niños y el descanso semanal y la segunda, presentada por la delegación de Yucatán que proponía la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje semejante a los que funcionaban en Yucatán.

Se turnó el estudio del artículo V, a la Comisión -- integrada por el General Francisco J. Mújica, Alberto Soman L., G. Monzón, Enrique Rocio y Enrique Colunga; Comisión que presentó el artículo con la siguiente adición: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas aunque éste -- haya sido impuesto por Sentencia Judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las Industrias a los niños y a las mujeres. Se establece obligatorio el descanso semanal. Catorce oradores se inscribieron para refutarlo; Lizardi dice que este párrafo estaba fuera de lugar y que se deseaba consignar las bases sobre las cuales debería legislar el Congreso en materia de trabajo.

Jara en sus discursos dijo: "Pues bien, los Jurisconsultos, los Tratadistas, las eminencias en materia de Legislación hasta encontrarán ridícula esta proposición: Cómo va aconsejarse en una Constitución la jornada máxima de ocho horas al día; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las Leyes pero precisamente esa teoría, que es lo que ha hecho? que nuestra Constitución, tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, un traje de luces para el pueblo mexicano, porque falta esa reglamentación, porque jamás se hizo.... De ahí ha venido de que los hermosos capítulos que contiene la Carta Magna hayan quedado como reliquias históricas". El Diputado Victoria reafirmó lo expuesto por Jara, al decir que no puede ser revolucionario -- un proyecto de Reforma cuando no se han incluido en él, las libertades públicas; critica el artículo V del proyecto de Don Venustiano Carranza así como el de la Comisión, y añade que -- debe ser adicionado, es decir, rehacerlo sobre bases Constitucionales acerca de las cuales los Estados deben legislar y las materias que deba comprender esa Legislación, haciendo mención de la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal y Tribunales de Conciliación, entre otros. Lo expuesto por Victoria trasó con más claridad el criterio que siguió el Constituyente,

al grado de que éste manifestó que no importaba no respetar los moldes establecidos, sino que era más importante remediar la situación caótica de los trabajadores, y que la legislación no sólo debería limitarse a un solo artículo, sino que a todo un título de la Constitución y que no debería ser materia de Leyes - Reglamentarias ya que no se podría garantizar que un nuevo Congreso habría de estar integrado por Revolucionarios.

Los Constituyentes alabaron al proletariado, en la -- sesión del 27 de Diciembre de 1916 e hicieron ver la necesidad de dictar leyes que protegieran sus derechos, esta sesión tuvo carácter decisivo, ya que se decidió compilar todos los datos - relativos al problema, para dar forma al capítulo de la Constitución que se iba a redactar.

Es de hacerse notar que la discusión del artículo 5º de la Constitución de 1857, dió origen al artículo 123 que se encuentra comprendido en el Título Sexto de la Constitución de 1917, capítulo que vino a garantizar el derecho de los trabajadores.

La Constitución de 1917, fue promulgada el 5 de Febrero de ese mismo año y en la fracción XX del artículo 123 quedaron establecidos los organismos independientes del Poder Judicial, encargados de conocer y resolver las diferencias surgidas entre patrones y trabajadores, Nuestra Constitución al incluir todo un título sobre Trabajo, con arreglo a las garantías sociales, derrotó al individualismo y al liberalismo. La constitución de 1917 otorgó facultades Legislativas al congreso y a las legislaturas de los Estados para que Legislaran en materia de trabajo y a partir de 1916 los Estados expidieron Leyes sobre el trabajo, tomando en cuenta las necesidades de cada región; volviendo a destacarse las Leyes de los Estados de Veracruz y Yucatán.

Veracruz fue el primer Estado de la República que expidió leyes del trabajo, su ejemplo fue seguido por los demás Estados de la República y en su artículo 163 de dicha Ley quedaron previstas las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 163.- Para la solución de todos los conflictos que surjan entre los patrones y trabajadores con motivo del contrato de Trabajo y aplicación de esta Ley, se crean: I.- Las Juntas Municipales de Conciliación; II.- Las Juntas Central de Conciliación y Arbitraje del Estado".

El procedimiento de Conciliación seguido ante las Juntas comprendía dos periodos: El primero de investigación y el -

segundo de conciliación; el primero se desarrollaba en dos sesiones y el segundo en una, no se exigía la comparecencia personal de las partes ante la Junta y en ella se proponía lo que convenía a sus mutuos intereses sin guardar ninguna formalidad.

La Ley imponía la obligación a los integrantes de la Junta de avenir a las partes, mediante la presentación de soluciones satisfactorias y si éstas no eran aceptadas, se turnaba el asunto a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, levantándose un acta de la audiencia y agregándose los documentos -- que se hubieran exhibido. En caso de ausencia de ambas partes, se disolvía la Junta y ni el patrón ni el trabajador tendrían el derecho de llevar nuevamente el mismo asunto al conocimiento de la Junta.

El Código de Trabajo del Estado de Yucatán, expedido el 16 de Octubre de 1918, establece en su artículo 140 que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales.

Artículo 140.- "Para resolver y dirimir todas las controversias y diferencias y conflictos que se susciten entre patrones y obreros, habrá una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la ciudad de Mérida y una Junta de Conciliación y Arbitraje en cada Municipio del Estado".

Las Juntas se integraban con cinco miembros, dos eran representantes de los patrones y dos de los obreros y uno del Gobierno, este último era el Presidente y los otros tenían carácter de vocales.

Los interesados podían comparecer personalmente o por escrito a la Junta para presentar sus reclamaciones, hecho ésto la Junta los citaba a una junta de avenencia que se celebraba a más tardar dentro de 48 horas, si ésta no se celebraba por ausencia del quejoso sin justa causa, se tenía por perdido todo derecho para proseguir su acción.

Si la audiencia se llevaba a cabo, se procuraba avenir a las partes y en caso de que éstas no llegaran a ningún arreglo, se proseguía la acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por el que se considerare lesionado en sus derechos.

La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 6 de Marzo de 1928, estableció las Juntas Municipales de Conciliación y la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Las Juntas Municipales no eran permanentes, sino que se integraban cada vez que era necesario funcionaban con dos representantes de los

trabajadores, dos de los patrones y el Presidente Municipal --- que fungía como Presidente de la Junta. Suscitado un conflicto se levantaba el acta respectiva en la que se notificaba a las partes que comparecieran dentro de 24 horas a nombrar los miembros que deberían integrar las Juntas, este plazo se podía ampliar hasta tres días cuando alguno o ambos no comparecían a la audiencia.

El día señalado para tal efecto comparecían a la Junta el patrón y el trabajador por sí o por medio de representante, contestando verbalmente o por escrito la queja formulada -- en su contra, replicando después una y otra parte en riguroso orden. En esta diligencia la Junta trataba de avenir a las partes para que solucionaran sus conflictos conciliatoriamente.

Se puede advertir que originalmente no se establecía la competencia de los Tribunales del Trabajo, ésta surgió como necesidad de orden práctico, al sobrevenir conflictos que afectaban a dos o más Estados de la Federación, por lo tanto, hubo necesidad de ampliar la competencia de los Tribunales de Trabajo, que originó que en el año de 1927 se creara la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación, previa la Reforma de los artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio, a partir de entonces, se uniformó la Legislación del Trabajo en todo el país, siendo competencia exclusiva del Congreso Federal Legislar en Materia de Trabajo. Se dividió la competencia laboral en Federal y Local, correspondiendo conocer, a la primera, de las materias que específicamente indica la fracción X del artículo 73 Constitucional, y a la competencia local conocer de los demás conflictos que no se encontraban comprendidos dentro de dicha fracción.

Antes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue elaborado el proyecto Portes Gil por un grupo de distinguidos juristas, mismo que se considera como uno de los antecedentes de dicha Ley. Este proyecto no tuvo éxito en virtud de que al ser sometido a discusión fue rechazado por las distintas agrupaciones obrero-patronales y por lo mismo retirado.

Con motivo de una convención obrero-patronal convocada por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que se reformara el proyecto Portes Gil, al cual en esta ocasión se le denominó proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, mismo que fue enviado al Congreso de la Unión, que más tarde aprobó con algunas modificaciones, y que es la Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931.

De este breve bosquejo histórico podemos concluir, --

que de los Consejos de Prudentes de las Legislaciones Francesa y Belga; así como de las legislaciones de Inglaterra y Estados Unidos tomó la Conciliación de los convenios particulares y de los sistemas establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo; de Nueva Zelanda la división de la competencia, dándole des de los toques propios y adecuados a las distintas etapas y nece sidades por las que ha atravesado nuestro país.

Creo que la conciliación, ya obligatoria o voluntaria es de vital importancia tanto en la legislación extranjera como en la nacional para dar solución a los conflictos obrero-patronales sin lesionar más allá de lo mínimo los intereses particulares de las partes en conflicto.

C A P I T U L O I I

"LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"

- a) .- CONCEPTO Y DEFINICION
- b) .- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
- c) .- CONFLICTOS ECONOMICOS Y JURIDICOS

C A P I T U L O II

"LOS CONFLICTOS DE TRABAJO".

a).- CONCEPTO Y DEFINICION

Los estudiosos del Derecho del Trabajo nos proporcionan diversas definiciones de los conflictos de trabajo. El Doctor Ernesto Krotoschin estima que el término "conflictos de trabajo" es susceptible de una acepción amplia y restringida:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleado y un trabajador individuales (Contrato Individual de Trabajo) o entre grupos de trabajadores y patronos (Convención Colectiva de Trabajo), pero también cuando la relación pertinente del derecho laboral existe entre un empleado o un trabajador y el Estado".

Agrega que el tercer grupo de conflictos, los que pueden originarse en la relación entre sujeto del derecho laboral y el Estado, pueden separarse, y que integran con los dos primeros tipos de conflictos, su concepto en sentido estricto. Este tercer grupo quedaría regido por el Derecho Penal o por el Derecho Administrativo del Trabajo.

El Maestro J. de J. Castorena, dice: "Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., del Contrato y de las normas de trabajo".

Armando Porras López nos dice: "Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico económico, que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".

El Maestro Mario de la Cueva, al referirse a los conflictos de trabajo dice que: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de Trabajo".

La definición del Dr. Mario de la Cueva, respecto a los conflictos de trabajo, es a mi juicio y de acuerdo con nues

tra Ley, la más completa, ya que, las características que contiene coinciden con lo establecido en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

b).- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El Doctor Mario de la Cueva dice que la doctrina Mexicana es la más acertada al hacer la clasificación de los conflictos de trabajo.

El Maestro J. de Jesús Castorena, toma como base para la clasificación de los conflictos de trabajo, primero a los sujetos que intervienen en ellos y después la naturaleza de los mismos y propone la siguiente clasificación.

a) Conflictos obrero patronales, son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patrones; se puede subdividir atendiendo ahora a la naturaleza de los conflictos, en colectivos e individuales, según el interés colectivo o individual que se manifieste en el juicio y conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquéllos los que tienden a la modificación del Estatuto-Jurídico de una empresa y los segundos los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

b) Conflictos inter-obreros son los que se originan dentro de la clase trabajadora por contraposición en sus derechos.

c) Conflictos inter-patronales son los que se suscitan entre la clase patronal.

d) Conflictos inter-gremiales o intersindicales son los que surgen entre asociaciones profesionales.

El Doctro Trueba Urbina, en su obra Tratado Teórico - Práctico del Derecho Procesal del Trabajo dice que: "Los conflictos del trabajo analógicamente a los caracteres que reviste el contrato de trabajo son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales los que surgen entre un trabajador y un patrón a propósito del contrato de trabajo; y colectivo los origi

nados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto".

En cuanto a su naturaleza son conflictos de trabajo -- jurídico, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al Derecho, y con soluciones-jurídicas, a quien incumbe resolverlos. Económicos ya que atañen a la producción. Y son a veces conflictos colectivos de orden -- público.

Comenta el Maestro Trueba los artículos 340, 342, 352- y 358 de nuestra Ley y dice que de estos artículos se deriva -- otra clasificación de los conflictos de trabajo.

a) Obrero-Patronales que son los que se suscitan entre trabajadores y patrones con motivo del contrato de trabajo.

b) Inter-Obreros.- Conflictos entre trabajadores derivados del contrato de trabajo o de hechos estrechamente ligados con él.

c) Interpatronales.- Conflictos entre patrones originados por el Contrato de Trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero patronal.

Continúa diciendo que la Jurisprudencia Mexicana divide los conflictos en jurídicos y económicos y concluye que atendiendo a la doctrina, la Ley y a la Jurisprudencia los conflictos contenidos entre el capital y el trabajo se pueden dividir -- en cinco grupos:

- a) Obrero-Patronales: Individuales Jurídicos
- b) Obrero-Patronales: Colectivos Jurídicos
- c) Obrero-Patronales: Colectivos y Económicos
- d) Inter-Obreros: Individuales y Colectivos
- e) Inter-Patronales: Individuales y Colectivos

Mario de la Cueva afirma que la clasificación más general de los conflictos, es la que toma de base a los sujetos que intervienen en ellos, considerando que los problemas del trabajo no son iguales a los del Derecho Civil, en consecuencia combinando a los sujetos resulta:

a) Conflictos Obrero Patronales, son los que tienen -- como contraparte a un trabajador y un patrono; pero que pueden -- ser un Sindicato y un Empresario.

b) Conflictos Inter-Sindicales, son los que surgen -- entre dos sindicatos.

c) Conflictos entre la asociación profesional y sus - agremiados.

d) Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella.

e) Conflictos entre obreros.

f) Conflictos entre patronos.

Los más importantes y comunes, expone el Maestro de - la Cueva son los conflictos obrero-patronales, y es porque todo el derecho de trabajo se construye sobre la relación de trabajo. Ahora bien, los conflictos obrero-patronales se clasifican atendiendo a dos criterios sin que puedan definirse con toda certeza a estos puesto que existen fronteras indefinibles; la principal clasificación es la de Individuales y Colectivos, Económicos y Jurídicos.

Advierte el Maestro de la Cueva que los términos Individual y Colectivo no obedecen al número de personas que intervienen en una litis y que la participación de diez o quince trabajadores en un litigio y contra un mismo patrón transforma el carácter del conflicto y para hacer más comprensible su exposición cita en su obra a Tissebaum:

"Esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico en punto a las personas que actúan en la contienda. -- Surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la-- acción". Este mismo criterio sostiene Carnelutti y después de - comentar la doctrina extranjera manifiesta que "Se entiende por conflicto Colectivo de Trabajo, la controversia de naturaleza - económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión- de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad - de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o -- aplicación del Contrato de Trabajo, siempre que en este último- caso se afecte al interés profesional que representen los sindicatos".

Se entiende por conflicto individual de trabajo, "to- da controversia sobre interpretación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo".

El Lic. Castorena expone, que la división de conflictos colectivos e individuales debe sustituirse por conflictos - colectivos y conflictos jurídicos.

El Maestro incurre en una confusión al considerar que los conflictos colectivos no pueden ser jurídicos.

c).- CONFLICTOS ECONOMICOS Y JURIDICOS

En mi concepto la clasificación de los conflictos - obrero-patronales en conflictos económicos y jurídicos, no es - una división teórica, sino que se deriva de la realidad de los - hechos.

La Doctrina de la Oficina Internacional del Trabajo, - clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colecti-- vos y éstos en jurídicos y económicos; en su libro "La Concilia-- ción et l' arbitrage des Conflits du Travail" denominó a los -- conflictos colectivos económicos, conflictos de intereses o con-- flictos políticos y los comparó con los conflictos de Derecho - Internacional, pues en el fondo "los dos son conflictos de fuer-- za", posteriormente caracterizó la Oficina a estos conflictos:

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que és te tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en -- una desposesión de un contrato individual o colectivo; la deci-- sión corresponde, normalmente a un juez y en particular al juez de trabajo".

El conflicto de intereses no versa sobre la interpre-- tación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el Con-- trato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho-- existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro.

El Maestro Trueba Urbina acepta la clasificación de - los conflictos económicos y jurídicos y al referirse a ellos di-- ce que "Los conflictos colectivos de naturaleza económica son-- manifestaciones de las luchas de clases, entre un grupo de tra-- bajadores o sindicato y uno o varios patronos; encaminadas al - establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".

Caracterizándose también por el cese colectivo o la - amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del -- conflicto afecte directamente a todos los interesados.

Los conflictos Obrero-Patronales Colectivos de carácter jurídico, tienen como origen la violación del contrato de trabajo; en este caso Colectivo o de la Ley, se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato Colectivo de labor, o de las prescripciones de la Ley.

Conflictos Obrero-Patronales Individuales Jurídicos - son, según Trueba Urbina, las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos con motivo del Contrato de Trabajo, o aplicación de la Ley, son individuales y esencialmente jurídicas, -- pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto, así mismo las que nacen entre un aprendiz y su patrón, a propósito del contrato de aprendizaje. Estos son los más numerosos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus --- ejecutorias de marzo de 1938, Amparo Directo 2/38/2a. Cía. Mexicana del Petróleo "El Aguila", S.A. y Coagraviados; Establece:

"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 al orden jurídico solo 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 empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones".

Posteriormente insistió en la diferencia de conflictos en la ejecutoria de 16 de Agosto de 1940. Amparo Directo -- 3642/40/2a. Gonzalo Escobar; y sostiene:

"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".

Mario de la Cueva adopta la definición de la O.I.T., -- que clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colectivos y éstos en jurídicos y económicos, denominó a los conflictos colectivos económicos, conflictos de intereses o conflictos políticos, comparándolos a los conflictos de derecho Interna---

cional por que ambos son conflictos de fuerza.

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponde normalmente, a un juez y en particular al Juez de Trabajo".

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o en el Contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro.

Propone finalmente Mario de la Cueva la clasificación final de los conflictos obrero-patronales:

- a) Conflictos individuales
- b) Conflictos Colectivos de naturaleza económica
- c) Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica.

Los conflictos colectivos se pueden clasificar según se tratan de Colectivos, Jurídicos o Económicos.

Los conflictos Colectivos Jurídicos:

Son los que se suscitan sobre la vida misma de los Grupos profesionales cuando los empresarios les niegan algún derecho a los trabajadores de la Asociación Profesional, ejemplo: - el despido de líderes obreros y miembros de las directivas que tiendan a impedir el desarrollo normal de los sindicatos obreros.

CLASIFICACION

- a) Conflictos sobre la interpretación de los contratos colectivos.
- b) Conflictos sobre cumplimiento del contrato colectivo.

La clasificación de los conflictos Colectivos Económicos:

- a) Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo; únicamente pueden ser planteados por los trabajadores.

b) Conflictos para la modificación de las condiciones generales de trabajo. Pueden ser iniciados por los trabajadores o por el patrón procurando el mejoramiento de las condiciones de trabajo o bien el reajuste de las condiciones de trabajo vigentes.

c) Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. Esta compete a los patrones.

d) Conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo. Tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa, compete exclusivamente a los patrones, en caso de éxito --- concluye con la terminación de los contratos individuales de trabajo.

Los conflictos individuales por ser los más numerosos no son susceptibles de clasificarse.

Resumiendo podemos concluir, que los conflictos de trabajo se dividen en: conflictos individuales, conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos de carácter económico.

La conciliación en los conflictos individuales, se regula por la Fracción I del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo y en materia Federal esta regida por los artículos 591- y 748 Fracciones I y II de la misma Ley en lo que corresponde a las Juntas de Conciliación, mismos que a la letra dicen:

Artículo 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

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

II.- 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.

III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período conciliatorio y se pasará al de demanda y excepciones.

Artículo 591.- Las Juntas Federales de Conciliación -

tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa - para los trabajadores y los patrones.

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, - cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600-fracción IV, y

Artículo 748.- En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación, en los casos del artículo 600 fracciones I y - II, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta citará a las partes a una audiencia de - conciliación y ofrecimientos de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o al que hubiese quedado integrada la Junta Accidental.

III.- La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753 fracción I.

La conciliación en los conflictos colectivos se encuentra prevista en los artículos 785 fracción I y para los de naturaleza económica se observa el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

Hago resaltar la intensión del Legislador manifestada en el acto conciliatorio respecto a los conflictos individuales, conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos de naturaleza económica.

En efecto la Fracción I del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio y siguiendo la definición de la palabra exhortar que nos dá el diccionario que es, inducir a uno con palabras, razones y ruegos a que haga o deje de hacer algo, llegamos a la conclusión de que este imperativo en ninguna de sus formas lo realiza la autoridad, debido quizás a la incomprensión, indiferencia que tiene el acto conciliatorio.

El artículo 748 de la citada Ley estatuido para los - conflictos colectivos de naturaleza económica, cambia el término "exhortar" empleado en el precepto antes invocado, por el de "procurar avenir a las partes que, siguiendo también la definición del diccionario denota, concordar, ajustar las partes discordes. Componerse o entenderse bien con alguna persona o cosa.

Amoldarse, hallarse a gusto. Conformarse o resignarse con algo. Hablándose de cosas, hallarse en avenencia o conformidad.

De lo anterior quiero concluir, que tratándose del acto conciliatorio, el término "avenir" es el más adecuado, que cualquiera otro, porque se ajusta a la idea y a la importancia de la conciliación, que como ha quedado de manifiesto, pretendo destacar en este trabajo.

De los artículos citados, queda de manifiesto que la Ley establece dos formas de conciliar a las partes, una para los conflictos individuales y otra para conflictos colectivos jurídicos, solo que la intervención de la Autoridad en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica es más formal ya que se le impone a la propia autoridad el acto obligatorio de avenirlas.

Estimo pues, que debido a la importancia que debe tener jurídicamente el acto conciliatorio, no deben existir esos **dos formas que establece la Ley**, sino que hay que unificarlas por procurar avenir a las partes, que me parece la más adecuada.

Se observa diariamente en los Tribunales de Justicia-laboral, que los funcionarios encargados de aplicar la Ley, se limitan dentro del acto conciliatorio a dictar el acuerdo de in conformidad de las partes y a turnar los autos al arbitraje, -- sin preocuparse en averiguar si existe voluntad en los conten- dientes en dar por terminado el juicio conciliatoriamente, ya -- que la función conciliatoria la delegan en los litigantes, aún- cuando la Ley prevee que los representantes deben hacer notar -- a las partes la conveniencia de poner fin al pleito. Están obli- gados pues, de acuerdo con su función de amigables componedores a proponer a las partes una transacción, considerando la función de conciliador de que están investidos, como activa y no como -- pasiva o de simple espectador esperando que las partes digan si -- hay o no arreglo. No hay que olvidar, sin embargo, que en los -- conflictos individuales jurídicos y colectivos la conciliación -- es potestativa.

Es de hacerse notar, que en el supuesto de que las -- partes o una de ellas no concurra a la audiencia de concilia- -- ción, deberá continuarse el procedimiento, dictando el acuerdo de que se archiva el expediente hasta nueva promoción o de in- -- conformidad según el caso, o bien que la Junta por considerar -- posible un arreglo, cite nuevamente a las partes para otra au- -- diencia de conciliación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación que constituye nuestro más Alto Tribunal, ha tratado desde diversos puntos de vista la conciliación; primeramente consideró que existiendo una jurisdicción concurrente entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación -- y entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, las partes tenían un derecho de opción para recurrir directamente ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, renunciando al fuero de su domicilio y pidiendo -- que el período conciliatorio se celebrara ante las Juntas Locales de los Estados o bien ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y no se llevara ante las Juntas Federales de Conciliación.

Así la Corte dijo: "La Reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 Constitucional y particularmente en su fracción XX, no desconoció la preponderancia fundamental que sobre el sistema tiene la concentración para obtener una mejor solución de los problemas obrero-patronales; y si bien no adoptó el método de repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos métodos de conciliación, si lo substituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio. Artículos 327, 336, 340 fracciones I, II y III, 352, 429, 466, 504, 505 y 512 de la Ley Federal del Trabajo.

La regulación que contienen los preceptos citados, pone de manifiesto que el legislador consignó el derecho de libertad e igualdad de las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como es el consignado en las normas procesales, dando a las partes, especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en forma que pudiera quedar se indefensa. Por otra parte, en la cuestión relativa a la competencia, tratándose del procedimiento de conciliación, puede decirse que las disposiciones legales citadas, resultarían notoriamente contrariadas, si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercer la función consiliatoria, como si se tratara de una competencia prorrogable y sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia que por la Ley se asigna a cierta Autoridad de determinado lugar, por ser más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda.

De otro modo dejaría de observarse el derecho de --

igualdad entre las partes, ya que en muchos casos éstas no podrían ocurrir personalmente, sino por medio de un representante, casi siempre incapacitado para conciliar. La realización de la conciliación fuera del lugar de trabajo, sería un obstáculo ya que tratándose de lugares demasiado alejados, como sucede -- especialmente, en las Juntas de Jurisdicción Federal, se llegaría a privar de defensa en muchos casos a los interesados, hasta el arbitraje que inmediatamente y sin demorar se siguiera; -- no se llevaría a efecto la función conciliatoria, y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos que la -- Ley la Reglamenta, como condición necesaria y previa para que - pueda continuar el arbitraje.

Tomo LXXVII.- American Smelting and Refining Co. pág. 2583. Compañía Minera de Pinales, S.A.- Unidad Ashotla. Pág. 822.

Tomo LXXXIX.- Compañía Minera de Avalos. Pág. 6186. -

Tomo LXXXI .- Sánchez Inocencio. Pág. 5900

Tomo LXXXIII.-Compañía Metalúrgica de Torreón, S.A.,- Unidad de Torreón, Pág. 3670.

Aplicación del artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo en la solución de los conflictos colectivos del trabajo.

Dijimos anteriormente que los conflictos colectivos-- se dividen en jurídicos y económicos.

Los conflictos colectivos jurídicos, sostiene la doctrina que son aquéllos que pueden referirse a la interpretación o al cumplimiento de los contratos colectivos; en el primer caso se tiene lo que se llama la interpretación genérica del Contrato Colectivo, señalan los autores italianos que la controversia tiene además por objeto discutir la vigencia de un Contrato Colectivo.

El Maestro Mario de la Cueva Clasifica a los conflictos colectivos jurídicos en:

a) Conflictos sobre la vida misma de los profesionales. La fracción XVI del artículo 123 constitucional, consigna la libertad y asociación profesional y la lleva a la categoría de un derecho de los trabajadores frente a los patrones; cuando los empresarios violan este derecho, negándose a reconocer a -- los grupos obreros, surge un conflicto colectivo, de carácter -- jurídico, e igual sucede cuando los empresarios se entrometen - en la vida de los sindicatos obreros.

b) Conflictos sobre interpretación de los contratos -

colectivos.

c) Conflictos sobre cumplimiento del Contrato Colectivo, no olvidemos a este respecto, el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo II:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

Párrafo II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

C A P I T U L O I I I

"LA FUNCION CONCILIATORIA"

a).- DEFINICION

b).- CONCEPTOS

C A P I T U L O I I I

"LA FUNCION CONCILIATORIA"

a).- DEFINICIONES

La palabra conciliación, tiene su raíz en el verbo - latino CONCILIO, CONCILIARE, que quiere decir, poner de acuerdo, acomodar, ganar o granjear, aconsejar.

La palabra RECONCILIAR es un reduplicativo que denota que había conciliación.

En el aspecto religioso se habla de concilio, palabra que tiene su etimología en el verbo latino CONCILIARE que presupone una asamblea de doctos que buscan entre sí consejo; presentan sus problemas, los discuten y llegan a una conclusión en donde acomodan intereses opuestos.

Así el término conciliación, presupone un medio para garantizar la paz pública, un estabilizador en las relaciones obrero patronales.

El Maestro Eduardo Pallares, comenta la definición del diccionario diciendo que: es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que, disienten en sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar pleito contra la otra; el Maestro Pallares no se manifiesta aceptante con ése concepto de conciliación, porque estima, que puede haber conciliación cuando las partes quieren demandarse mutuamente y no solo una de ellas lo pretende hacer, puesto que algunas legislaciones permiten diligencias de conciliación ya promovido el juicio.

Agrega el Maestro Pallares, que en nuestro Derecho solo se exige la conciliación previa, en la justicia laboral y las Juntas de Conciliación no pueden conocer del juicio laboral propiamente dicho sin antes agotar el procedimiento conciliatorio.

Juan Méndez Pidal, citado por el Maestro Mario de la Cueva, al hablar de los propósitos de la conciliación dice: -- "La conciliación se encuentra en un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación con bondas raíces incrustadas en ambas". En lo social, la conciliación se manifiesta de una forma más destacada en cuanto a su naturaleza de equidad, adelantándose inclusive a las reformas que la realidad de la vida va

ya imponiendo. No es un instrumento inútil o simplemente formulario para pasar al juicio, sino que debe funcionar con gran intensidad, procurando los Magistrados del Trabajo el mayor número de conciliaciones. Precisamente en esto se diferencia la conciliación social de la civil, pues si pudiera afirmarse que ésta ha fracasado, no puede afirmarse otro tanto de la conciliación laboral que reviste caracteres propios, puesto que el Magistrado tiene facultades de intervención y tutela, es decir que toma parte directamente en la misma, advirtiendo a las partes de sus posibles derechos y obligaciones e incluso con facultades de negar la conciliación ordenada y mandar seguir la continuación del juicio, en caso de lesión grave para alguno de los litigantes, exigiendo que no se contrarie la ley en perjuicio del trabajador, siempre que implique renunciaciones no consentidas por la legislación social.

Es en esa forma que el distinguido jurista español, recalca la importancia de la conciliación y va más allá de las atribuciones que ésta tiene en nuestro derecho, al fijar la actitud del conciliador a no ser un mero amigable componedor o simple espectador, sino que lo faculta para la aplicación de una verdadera justicia social como único fin establecido en el derecho del trabajo o sea que concede a la función conciliatoria un carácter más dinámico, más energético.

Calamandrey opina que la conciliación aparece manifestándose en un concepto fundamental del sistema de la legalidad, según la cual el Estado considera normal y deseable que los mismos ciudadanos sepan entender por sí solos el Derecho que regula sus relaciones, la función conciliatoria debe ayudar a los particulares, no a prescindir del Derecho, sino a encontrar por sí solos el Derecho y añade; que es la actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas; esta definición en su primera parte, se refiere a la conciliación en los conflictos jurídicos y en la segunda a los conflictos económicos y señala otro aspecto característico de la conciliación: el de ayudar a los particulares a poner fin a sus controversias al través del derecho.

El Maestro Mario de la Cueva al referirse a la conciliación, destaca como características esenciales, su no obligatoriedad pues de lo contrario desvirtuaría su fin o mejor aún, terminaría antes de la opinión de los conciliadores, lo que sería en realidad una sentencia; si la opinión de los conciliadores fuera obligatoria, se pasaría a la jurisdicción, cosa que no debe confundirse, porque la conciliación se distingue de ésta, no en los Jueces que fallan conforme a Derecho legislado --

o consuetudinario, sino según la equidad y la conciencia, puesto que los Jueces pueden disfrutar de arbitrio para decidir el derecho.

La conciliación, continúa diciendo el Maestro de la Cueva, persigue como finalidad que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria, debiendo los conciliadores estudiar el problema y proponer soluciones acordes con los datos motivo del conflicto, de ahí que su opinión es, una proposición de equidad que puede ser rechazada o aceptada por las partes, siempre que concurran a conciliarse.

En efecto, la conciliación no puede ni debe ser obligatoria, porque desvirtuaría su naturaleza, excepto en los casos en que las partes se hayan comprometido a acatar dicha opinión, cosa que nunca se registra más que en contados casos en nuestro medio laboral en el que los conflictos laborales de carácter colectivo que afectan el interés social como transporte, teléfonos, energía eléctrica sí revisten obligatoriedad.

El Maestro Trueba Urbina distingue la conciliación civil y la conciliación laboral, porque ésta reviste caracteres propios en el Derecho Procesal del Trabajo, formando parte de la instancia jurisdiccional, considerándola acertadamente como una institución de rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses y presentándose como voluntaria y otras veces forzosa; voluntaria por lo que corresponde a conflictos individuales y colectivos económicos que se tramitan en los términos del Título catorce, Capítulo quinto del Código de Trabajo.

Don Francisco Carnelutti, considera a la autocomposición como el acto jurídico por medio del cual, las partes en pleito lo componen si necesidad de acudir a los Tribunales, haciendo uso de otras formas como la renuncia, el reconocimiento, el juicio arbitral y los convenios judiciales.

Chiovenda dice que, el Estado se reserva el derecho de autocomposición porque cuando mayor sea la autoridad de quien intente la conciliación, habrá más posibilidades de que se logre.

Goldschmidt estima 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.

La Organización Internacional del Trabajo, considera que la conciliación da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilitando el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de las partes para comprender el punto de vista de la otra.

Se advierte en el pensamiento de los estudiosos de la Ciencia del Derecho de Trabajo que cito anteriormente, que la conciliación se haga realidad en los Tribunales Laborales como elemento destacado, tendiente a obtener el anhelo humano de una justicia pronta y equitativa.

Estimo que de estructurarse en nuestro Derecho del Trabajo la Institución de la conciliación, como función previa al arbitraje y como acto forzoso y obligatorio de las autoridades encargadas de aplicar el Derecho, mediante su intervención directa y de buena fé, imparcial y equitativa como representantes dignos del Estado, a quienes él les encarga la aplicación de la Ley, con el objeto de que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo amigable, haciéndoles saber sus obligaciones y derechos, motivándolas para que tomen conciencia de llegar al arreglo conciliatorio deseado y auxiliándolas para que encuentren la fórmula de la solución adecuada, logrando esto indudablemente que el Estado estará realizando uno de sus fines como lo es el de impartir la justicia social con prontitud, que traerá paz laboral, mediante el equilibrio entre los factores de la producción.

Francisco Díaz Lombardo dice que: "una de las manifestaciones más concretas del derecho social es la conciliación, a través de la cual, fuerzas y factores contrapuestos o antagónicos, se ordenan dinámicamente al logro de propósitos comunes, evitando el perjuicio que podría traer una situación conflictiva y resolviendo en forma de lograr el mayor equilibrio de unos y de otros. En la conciliación generalmente no se espera que las fuerzas contrapuestas se destruyan, sino antes bien se las integra para canalizarlas a través de la estructura jurídica, aprovechando toda la dinámica de su potencia impulso".

Hacer ver la necesidad de que aplicado el procedimiento conciliatorio sancionado por la autoridad del juez, habrán de evitarse largos y costosos problemas encontrando una solución que a todos pueda satisfacer, substituyendo los múltiples recursos procesales por el procedimiento conciliatorio o en todo caso de arbitraje.

Concluyo haciendo notar el buen resultado de la función conciliatoria ejercida en el derecho del trabajo por las autoridades laborales en nuestro país, ya que a través de ellas se logra dar plena satisfacción a las necesidades de orden y paz social, de equilibrada armonía de los intereses de unos y de otros indispensables para el progreso económico; además de que por este medio los trabajadores dejan a salvo y abierto el procedimiento de la vía contenciosa para que en caso de no llegar a un arreglo satisfactorio puedan reclamarlo ante las autoridades jurisdiccionales, donde el laudo o resolución sea dictado por la Junta.

Armando Porras López define a la conciliación diciendo que, es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho y que la conciliación, como la equidad, constituyen verdaderas auxiliares para entender y ampliar la ley positiva, pero como es frecuente, existen lagunas y entonces la conciliación como la equidad cubren dichas lagunas, porque si la Ley puede tener graves fallas, si es imperfecta, el derecho en cambio, la ciencia jurídica no las tiene, porque el derecho es perfecto.

b).- CONCEPTO

En suma de las definiciones expuestas, estimo en mi modesto concepto, que quien la define en toda su amplitud y la analiza atinadamente es el señor Francisco Díaz Lombardo.

En mi forma de ver, en la conciliación se presupone la existencia de intereses opuestos que mediante la intervención del órgano del Estado ante quien se realiza, tiende al logro de propósitos comunes, mediante el equilibrio de tales intereses, sin necesidad de recurrir al procedimiento contencioso. En la conciliación, las partes tienen más libertad de armonizar sus intereses, sin necesidad de sujetarse al procedimiento de la Ley.

Hemos dicho que la conciliación es una forma de dar por terminado el conflicto cuando se llega a un acuerdo, pero existen otras figuras dentro del proceso laboral que guardan ciertas semejanzas con la conciliación, considero por tanto que debo referirme a ellas:

El arbitraje ocurre cuando no ha habido conciliación, éste se impone como una solución dictada en el proceso que es en sí la sentencia.

La transacción es un acto que presupone el acuerdo de las partes en hacerse concesiones para dar por terminado el juicio.

Caducidad es la terminación del juicio sin llegarse a dictar sentencia, por virtud de la inactividad procesal de las partes y la falta de interés para su continuación manifestada - a través de promoción durante el proceso.

Prescripción, es la sanción por el no ejercicio oportuno de la acción procesal que se produce porque alguna de las partes no ocurrió dentro del plazo que establece la Ley, a los Tribunales competentes, a reclamar su derecho.

Sin necesidad de profundizar en los conceptos anteriores, se advierte la diferencia de la conciliación laboral de las demás figuras procesales anotadas.

Para concluir con este capítulo, quiero referirme al - concepto de nuestro máximo Tribunal, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, manifestado sobre la conciliación en la siguiente ejecutoria:

CONCILIACION, ESENCIA JURIDICA DE LA .- La conciliación, es la parte del proceso laboral que se caracteriza por -- buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el Constituyente desde las discusiones -- del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de -- que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en -- multiples ocasiones, de un juicio en la forma establecida por -- nuestras leyes; por la otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales derechos o intereses que se opongan cuando existe una razón justificada en sus pretenciones -- o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir. En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan -- al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en -- un acto derivado del trabajo y de ahí que la función de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esa fórmula con la ayuda de la autoridad de trabajo, que lo son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas en todo el país, para facilitar esta labor inicial a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo.

Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de Conciliación, establecidas en los propios lugares - donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre patrones y trabajadores y para llegar precisamente a los -- convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello. Asimismo se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los -- conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que solo se les dé a conocer para que la acepten o la rechacen y para que, en ésta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus diferencias legales por los medios que la -- propia Ley prevee, oponiéndose y apoyando sus excepciones con -- las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante del proceso laboral se impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco puede imponerseles la opinión que dicten las Juntas de -- Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, pues -- como lo expresa el artículo 591 de la Ley, tratándose de las -- Juntas Federales de Conciliación su intervención en los asuntos que les competen se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento. Amparo directo 8259/1962. Pedro J. Mater -- y Coags. Febrero 3 de 1964. Unanimidad de 5 votos. Ponente Mtro. Angel Carvajal. 4a. Sala. Sexta Epoca. Volumen LXXX Quinta Parte página 13.

C A P I T U L O I V

ORGANOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS EN EL AMBITO LA BORAL ENCARGADOS DE REALIZAR LA FUNCION CONCILIATORIA.

- a). - NORMAS CONSTITUCIONALES VIGENTES PARA LEGISLAR EN MATERIA-
DEL TRABAJO.
- b). - AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES
- c). - ACUERDO REORGANIZANDO LA OFICINA DE FUNCIONARIOS CONCILIA-
DORES.
- d). - ESTUDIOS ECONOMICO INDUSTRIALES Y LA FUNCION CONCILIATORIA
DE LA SECRETARIA, DELEGADA POR EL C. SECRETARIO DEL TRABA-
JO.
- e). - PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
- f). - AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS LOCALES Y ESTATALES
- g). - JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION
- h). - JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
- i). - JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

C A P I T U L O I V

"ORGANOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS ENCARGADOS DE REALIZAR LA FUNCION CONCILIATORIA"

a).- **NORMAS CONSTITUCIONALES VIGENTES PARA LEGISLAR EN MATERIA-
DEL TRABAJO.**

ARTICULO 73.- El Congreso tiene facultad: X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, - instituciones de crédito y energía eléctrica, para establecer - el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 de la Constitución y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución.

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche para la mujer y el trabajo después de la diez de la noche, de los menores de dieciséis años:

III.- Quede prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas:

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos:

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos;

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los -- trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros re-- girán en una o en varias zonas económicas; los segundos se apli-- carán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficien-- tes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de fa-- milia, en el orden material, social y cultural y para proveer -- a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos -- profesionales se fijarán considerando, además las condiciones -- de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario-- mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regio-- nales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a-- una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma pre-- vista para las Comisiones Regionales;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario - -- igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo,-- compensación o descuento;

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participa-- ción en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representan-- tes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los tra-- bajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigacio-- nes y realizará los estudios necesarios y apropiados para cono-- cer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará -- asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarro-- llo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fija-- do cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo jus-- tifiquen.

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda:

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad-

Las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, - instalación de edificios recreativos. Queda prohibido en todo - centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas -- embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión - o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el -- patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor -- garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo - las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán -- derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción, armonizando los derechos del trabajo con los del -- capital. En los servicios públicos será obligatorio para los -- trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la -- suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lí-

casos únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX.- 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 patronos, y uno del Gobierno;

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retiere del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrá preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún ca-

so y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su -- familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajado-- res será gratuito para éstos ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexi-- cano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la -- autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repartición quedan a cargo del empresario-- contratante;

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los con-- trayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo noto riamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerado a -- juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:
- c) Las que stipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, -- taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, -- cuando se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta -- de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares deter~~mi~~ minados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto -- de multa.
- g) Las que constituyen renuncia hecha por el obrero -- de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del -- trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados -- por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la --- obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renun-- cia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios,

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de la invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos;

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

Como puede observarse la función conciliatoria la reserva nuestra Carta Magna, exclusivamente a las Juntas de Conciliación y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, establece 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 patronos, y uno del Gobierno".

De nuestro análisis resulta también que la fracción XXXI del Artículo Constitucional citado prevee que "la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de-

los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en asuntos-- relativos a la Industria Textil, Eléctrica, Cinematográfica, -- Huleira, Azucarera, Minería, Petroquímica, Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cementos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o de centralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en -- virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido -- declarados obligatorios en más de una entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que fije la ley respectiva".

El mantenimiento constitucional antes transcrito, establece como regla general que a los Estados les corresponde la aplicación de las Leyes de Trabajo, y de acuerdo con la naturaleza del sistema federal mexicano y las facultades emanadas del artículo. Constitucional y de los reglamentarios consignados en la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor a partir del 1º de Mayo de 1970, se reconocen en principio a las entidades -- federativas, quedando asignadas a la federación solo aquellas -- facultades que expresamente les son señaladas.

Sin embargo un exámen de aquellos casos que competen a la federación y los que corresponden a las entidades federativas, nos lleva a la conclusión de que la materia asignada para el conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, se reduce a los conflictos individuales, y colectivos jurídicos y colectivos de naturaleza económica y a la materia federal le corresponde la mayor parte de los conflictos de trabajo.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, a su vez reglamentario de la Fracción XX del artículo 123 Constitucio--nacional, estatuye que la aplicación de las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones, corresponde a las Secretarías -- de Trabajo y Previsión Social, de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública, así como a las Direcciones o Departamen--tos de Trabajo dependientes de las autoridades de las entidades federativas, Procuraduría de la defensa del Trabajo, Servicio -- Público del Empleo, Inspección del Trabajo, Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para -- la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Em

presa, Juntas Federales y Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y al Jurado de Responsabilidades. Este artículo claramente marca dos esferas para la aplicación de las normas de trabajo, las administrativas y las jurisdiccionales.

Se consideran como autoridades administrativas las que realizan actividades a través de las cuales el Estado y los sujetos auxiliares tienden a satisfacer intereses y necesidades que afectan la colectividad.

En cuanto a la esfera jurisdiccional desde el punto de vista formal, constituye una función administrativa ya que los órganos encargados de encausarla dependen del poder ejecutivo, a diferencia de la jurisdicción civil que es privada porque involucra a las partes en conflicto que en él intervienen, a diferencia del conflicto de trabajo que interesa a la totalidad del conglomerado humano.

La jurisdicción de trabajo es proteccionista en la medida en que se interesa proteger a la parte menos favorecida en el conflicto que es como de todos es sabido el trabajador, pero desde luego sin atacar los intereses del patrón. Esta jurisdicción con mucha frecuencia tiene caracteres de oficiocidad porque no siempre exige el impulso de las partes para que se actúe dentro del proceso laboral, debido sin duda a que las normas que la rigen son de carácter público. Es de hacerse notar que la jurisdicción de trabajo, es determinada principalmente por la naturaleza del conflicto de trabajo que se plantee en un momento dado ante las autoridades laborales.

b).- AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES:

Hemos visto que el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo las determina y las encabeza la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, misma que en el devenir del tiempo se transformó en lo que ahora es, en sus orígenes esta Secretaría era una oficina que formaba parte de la Secretaría de Fomento, con posterioridad pasó a depender de la Secretaría de Industria y Comercio. La Secretaría que nos ocupa puede decirse que surgió de una conferencia de patronos y trabajadores ya que de ahí surgió el proyecto conocido como Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, que es su antecedente inmediato. El 30 de Diciembre de 1932 se creó el Departamento Autónomo del Trabajo y la Ley Orgánica de las Secretarías de Estado. En 1940 se transformó dicho departamento en lo que actualmente es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuyas actividades se re-

ularon en Abril de 1941, mediante el Reglamento Interior, mismo que ha venido transformándose por las necesidades impuestas debidas a la industrialización del País. La función primordial y específica que realiza la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, es el estudio, preparación y vigilancia para el exacto cumplimiento de la Legislación de Trabajo, o sea pues que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se encarga de llevar a cabo la jurisdicción preventiva en materia de trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es un órgano dependiente del Ejecutivo Federal y sus actividades son administrativas, al efecto, el artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado establece que dicha Secretaría tiene las siguientes facultades:

ARTICULO 15: A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I.- Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y demás relativos de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos.

II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas.

III.- Intervenir en los contratos de los Nacionales que vaya a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Industria y Comercio y Relaciones Exteriores.

IV.- Intervenir en la formación y promulgación de los contratos Ley de Trabajo.

V.- Establecer bolsas federales de trabajo y vigilar su funcionamiento.

VI.- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y de las comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal.

VII.- Llevar el registro de las asociaciones.

VIII.- Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y --

vigilar su cumplimiento.

IX.- Manejar la Procuraduría Federal de la Defensa --- del Trabajo.

X.- Organizar y patrocinar exposiciones y museos de - trabajo y previsión social.

XI.- Intervenir en los congresos y reuniones interna-- cionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones exteriores.

XII.- Llevar las estadísticas generales correspondien-- tes a la materia del trabajo.

XIII.- Intervenir en los asuntos relacionados con el Se-- guro Social.

XIV.- Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocu-- pación en el país, y

XV.- Los demás que le fijen expresamente las leyes.

Se pueden agregar también las atribuciones de carác-- ter administrativo que tiene la Secretaría en relación a la par-- ticipación de las utilidades y los salarios mínimos.

No podemos pasar por alto la eficaz función concilia-- toria que desarrolla la Secretaría del Trabajo y Previsión So-- cial que ha evitado o reducido al mínimo los conflictos labora-- les colectivos suscitados entre el capital y el trabajo y ha ga-- rantizado de esta manera la paz pública indispensable para el - progreso, desarrollo económico y social de nuestro país.

c).- ACUERDO REORGANIZANDO LA OFICINA DE FUNCIONARIOS CONCILIA-- DORES.

Cabe hacer mención que en el año de 1945 existía un-- cuerpo de abogados que colaboraban directamente con el titular-- de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y posteriormen-- te en 1953, siendo Secretario del Trabajo y Previsión Social -- el señor Licenciado Adolfo López Mateos, reorganizó el cuerpo - de funcionarios conciliadores, mediante el siguiente acuerdo -- que dirigió a todas las dependencias de la Secretaría del Traba-- jo y Previsión Social; a saber:

"Para llevar a la práctica con felices resultados ---

el pensamiento enunciado por el señor Presidente de República, - en materia de trabajo, en su mensaje al Congreso de la Unión y al Pueblo de México el 1° de Diciembre de 1952 de que las resoluciones de los problemas obrero-patronales se lleven a cabo -- sin menoscabo de los derechos y conquistas de los trabajadores - y que se utilicen todos los recursos conciliatorios a efecto de prevenirlos y resolverlos, procurando que las soluciones entre los obreros y los patronos contribuyan a una mejor justicia social y considerando que la importantísima función conciliatoria compete a esta Secretaría del Trabajo a mi cargo y que cuenta - para llevarla a la práctica con los funcionarios conciliadores, es menester dar a su oficina una estructuración más completa y dotarla de más amplios elementos de los que ha dispuesto hasta la fecha.

En efecto para seguir la trayectoria marcada por el - señor Presidente, en el futuro debe realizarse la función conciliatoria con mayor eficiencia, apoyándose en las enseñanzas de la experiencia y apoyándose también en otros elementos de investigación técnica que harán que dicha función sea no solamente - un esfuerzo de buena voluntad para armonizar los intereses obrero-patronales sobre bases de mutua comprensión y de recíproca - conveniencia, sino también una forma de equilibrar las fuerzas del capital y del trabajo por convencimiento apolítico de sus - condiciones económicas y sociales. En esa virtud he tenido a -- bien acordar que la oficina de funcionarios conciliadores, que - de constituida conforme a las siguientes normas:

Se transforma la Oficina de Funcionarios Conciliadores en Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Estudios Económicos Industriales.

Los trabajos de este nuevo cuerpo serán de dos tipos:

- 1).- De estudios económico industriales.
- 2).- La función conciliatoria de la Secretaría, delegada por el C. Secretario del Trabajo.

**d.- ESTUDIOS ECONOMICO INDUSTRIALES Y LA FUNCION CONCILIATORIA-
DE LA SECRETARIA, DELEGADA POR EL C. SECRETARIO DEL TRABAJO.**

1.- Comprenderá la comparación de los datos estadísticos que se obtengan para conocer el incremento que han venido - teniendo el salario y las prestaciones económicas de beneficio-social obtenidas por los trabajadores en las tres últimas revisiones de sus contratos colectivos de trabajo, la investigación

de las condiciones generales de las industrias, tanto desde el punto de vista financiero como técnico, coordinando los elementos que arrojen dichas investigaciones con los que tengan otras Dependencias del Ejecutivo Federal.

El análisis de los datos contables que las Empresas pongan a disposición de la Secretaría para comprobar su situación financiera y sus posibilidades, de acuerdo con las características de sus mercados en un momento dado, el monto de las inversiones y obligaciones de capital, costo de los contratos colectivos de trabajo en general, la investigación de los elementos que puedan ser útiles para precisar la condición afirmada por aquellas.

Estudiarán, asimismo, los incentivos a los salarios, premios y recompensas a los trabajadores que propongan las empresas y los sindicatos, para incrementar la producción y hacer más eficiente el esfuerzo humano, y los modernos sistemas de trabajo, que tiendan al establecimiento de cargas de trabajo, por elementos restringidos de cálculo, para precisar las funciones y las frecuencias que deben desempeñar un trabajador o grupo de trabajadores en su jornada ordinaria, en relación con los tiempos tipo empleados para cada función.

Los elementos que se obtengan a través de estas investigaciones, serán para la información exclusiva del Ciudadano Secretario del Trabajo y Previsión Social, del C. Sub-Secretario, del C. Oficial Mayor y de los Funcionarios Conciliadores.

También estudiarán en unión del C. Jefe del Departamento de Informaciones Sociales y del de Correlación Internacional, los temas y cuestiones que se envía por la Organización Internacional del Trabajo, a fin de formular el Instructivo conforme al cual actúe la Delegación Gubernamental a la Conferencia Internacional del Trabajo que anualmente se celebra, y en las reuniones de Comisiones Industriales a que convoca la misma organización.

Los funcionarios Conciliadores y los Auxiliares que se adscriben para la realización de los estudios a que se refiere este Capítulo, constituirán un cuerpo técnico de investigación e información, para orientar las actividades conciliatorias de la Secretaría en todos los problemas de orden colectivo que se presenten, muy especialmente en cuanto a la política de salarios, y en las repercusiones de orden económico de las prestaciones sociales.

2.- La Función Conciliatoria:

Esta función consiste en la intervención con la repre

sentación del C. Secretario del Trabajo y Provisión Social, en la prevención y resolución de conflictos de trabajo, o de la -- del C. Secretario.

El cuerpo de Conciliadores sólo tomará el conocimiento de algún negocio por acuerdo del Titular, del C. Subsecretario, o del C. Oficial Mayor, absteniéndose de hacerlo por solicitud directa de las partes, ya sea verbal o escrita. Los interesados deberán ocurrir a cualesquiera de los Altos Funcionarios arriba citados, para que determinen si deben o no intervenir en su problema los funcionarios conciliadores.

Los Inspectores Federales del Trabajo estarán obligados a cumplir las comisiones que les resulten de los arreglos que se realicen entre las partes con la intervención de los CC. Conciliadores así como de practicar las diligencias que para este fin les sean encomendadas, girándose las instrucciones correspondientes por conducto del C. Jefe del Departamento respectivo.

El control del Cuerpo quedara a cargo de un Jefe, -- quien tendrá además de sus funciones que como conciliador le corresponden, las siguientes:

Distribuir entre los Funcionarios Conciliadores y Auxiliares que se les adscriban, y en la Sección de Estudios, de la manera más equitativa posible, y tendrá bajo sus ordenes al personal administrativo, así como el Archivo.

La distribución de los asuntos se hará por riguroso turno y los Funcionarios Auxiliares a quienes se pasen informarán verbalmente cada día, a la jefatura, de las pláticas que se hayan celebrado, del curso que éstas vayan tomando y de los resultados de las investigaciones que afecten a un problema; cuando se obtenga la resolución de ésta y se levante el convenio -- respectivo, se entregará a la Jefatura una síntesis de las principales prestaciones económicas y aumento de salarios que, en su caso, se hubiesen obtenido, y de las cláusulas administrativas, más importantes. En conflictos por violaciones se consignarán los puntos más importantes que se hubieren prestado.

El Jefe del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Estudios Económico-Industriales, será el conducto regular para informar al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social del curso de los asuntos que se tramiten o se estudien o investiguen y de los problemas resueltos, sin perjuicio de la facultad del Titular para obtener dichos informes directamente del Funcionario a cuyo cargo está el asunto.

El C. Secretario del Trabajo acordará con el Jefe de Funcionario Conciliadores respecto de los asuntos que hayan sido turnados a dicha Dependencia; en los conflictos en que se vea notoriamente afectada la tranquilidad o interés público, cada funcionario conciliador actuará siempre bajo las indicaciones del Titular y de la Secretaría del Trabajo, y al Jefe del Cuerpo quedará encargado de que se cumplan eficaz y prudentemente dichas indicaciones,

Se procurará, siempre que sea posible, la especialización de los Funcionarios Conciliadores y de los Auxiliares por ramas industriales.

Los datos sobre el estado económico de las empresas y condiciones generales de la industria, que obtenga la Sección de Estudios, se aprovecharán por los Funcionarios Conciliadores para sugerir proposiciones o llevar al ánimo de las partes la forma que podría solucionar el problema.

De las actas que se levanten para hacer constar los convenios o arreglos que se celebren en la Oficina de Funciones Conciliadores, deberá entregarse un ejemplar al Archivo de la Secretaría particular del C. Titular y otro para el Archivo del C. Subsecretario.

La información periodística será proporcionada por el C. Jefe del Cuerpo al Jefe de la Oficina de Prensa de la Secretaría, o directamente a los reporteros de la fuente en las horas inhábiles, o bien porque en el momento en que se produzcan los arreglos o la noticia no pueda ser proporcionada por conducto del Jefe de Información.

Las citas y correspondencia del Cuerpo de Conciliación y de Estudios Económico-Industriales, será firmada por el Jefe, y las actas se levantarán ante el C. Secretario o Subsecretario, y ante el conciliador que hubiere internado en el arreglo.

Los funcionarios conciliadores se abstendrán de proporcionar informes o declaraciones de cualquier índole, sobre los datos que les proporcionan las partes en conflicto, así como sobre los argumentos que hubieren hecho valer para fundar sus respectivos puntos de vista, remitiéndose en el caso de que les sean solicitados tales informes por autoridades jurisdiccionales, al contenido de los convenios o de las constancias que las partes hubieren firmado ante ellos.

Queda designado Jefe del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Estudios Económicos-Industriales, al C. Licencia-

do Juan C. Gorraez.

Lo que comunico a ustedes para su conocimiento y para que se sirvan prestar a este Cuerpo la cooperación más eficaz para el debido cumplimiento de sus funciones, en la ingenuidad de que este acuerdo empezará a surtir sus efectos desde el día de su fecha.

Como se advierte, la función del Conciliador es administrativa, el Conciliador procura encontrar el equilibrio entre los factores de la producción mediante un convenio, poniendo en juego toda su capacidad de persuasión, de allí que se requiera gran capacidad de convencimiento, como también indispensable una compenetración del conflicto surgido, observamos también que, la función conciliatoria compete al Secretario quien puede delegar esta facultad en los Subsecretarios "A" y "B", - auxiliados por los Conciliadores.

Es de conclusión que ha sido un gran éxito la creación del Cuerpo de Conciliadores que ha evitado casi todos los conflictos de huelga planteados, permitiendo mantener un clima de tranquilidad entre los factores de la producción, a través de la firma de Contratos Colectivos, labor que se debe a la conciencia de cooperación despertada entre el capital y trabajo, para encontrar una solución a sus conflictos mediante la conciliación, puesto que cuando los trabajadores y patronos -- cuando concurren a la conciliación ante las Autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dejan a salvo sus derechos para ejercitarlos en la vía contenciosa en caso de no llegar a un arreglo.

e).- PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, están previstas en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo y depende de los ejecutivos de los Estados a cuyo cargo está el nombramiento de los procuradores del trabajo que considera necesarios para defender los intereses de los trabajadores. Tiene como principal función, defender los derechos de los trabajadores o sindicatos, cuando estos así lo soliciten ante las autoridades competentes para que los representen en las diferencias que se susciten entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo. El artículo citado, establece en su fracción primera, que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: "I.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.-

La representación o el asesoramiento son los medios de que dispone la procuraduría para cumplir su principal objetivo, que es el de defender los intereses de los trabajadores. Es de hacerse notar que la defensa se otorga en forma gratuita siempre y cuando así lo soliciten los trabajadores, únicamente en conflictos surgidos entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo. Las Fracciones II y III de dicho artículo imponen la facultad y la obligación a los procuradores para que cumplan debidamente su principal cometido, defender a los trabajadores en los conflictos obrero patronas que se tramiten ante las autoridades del Trabajo.

Para que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo - entre en actividad en la defensa de los derechos del trabajador, es requisito que el trabajador solicite su intervención - ya que considero que dicha Institución de motu proprio no puede intervenir, ya que el objeto de su actividad es conciliar los intereses sin recurrir a los tribunales laborales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, se integra con un Procurador General y con el número de Procuradores-Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados y Territorios o por el Jefe del Departamento -- del Distrito Federal.

f).- AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS LOCALES Y ESTATALES.

Son pocas las autoridades gubernamentales de los Estados, que se han preocupado por crear organismos similares a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y en los Estados de la Federación en que existen se les ha denominado Direcciones de Trabajo o simplemente Departamentos. Estos Departamentos y Direcciones de Trabajo de las Entidades Federativas, realizan en la Jurisdicción Local funciones similares a las que realiza la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en lo Federal.

Hemos dicho en nuestra exposición, que la Fracción - XXXI del artículo 123 de la Constitución General de la República, establece en forma générica que la aplicación de las Leyes de Trabajo, corresponde a las autoridades de los Estados en -- sus respectivas jurisdicciones, señalando en forma específica la competencia de las autoridades Federales en determinadas ramas de la Industria.

Sabemos que en nuestro país existen dos jurisdicciones, la Federal y la Local, en la primera se aplican normas jurídicas que tienen vigencia en toda la República y en la jurisdicción Local Leyes de Trabajo que tienen aplicación en la circunscripción territorial de cada Estado.

Los Departamentos y Direcciones del Trabajo de los Estados, en el ámbito local realizan funciones similares a las que lleva a cabo en lo Federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en cuanto a la vigilancia del cabal cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, pero en lo demás es restringido su campo de desarrollo ya que la Secretaría citada no sólo participa en la vigilancia sino que también como cuerpo conciliador en la elaboración de los contratos Ley, además de la facultad exclusiva que tiene para intervenir en la fijación de los salarios mínimos y en la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en la participación de las utilidades de la empresa.

g).- JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION.

1.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION.

Sabemos que nuestra legislación creó órganos Federales y Locales para la administración de la justicia obrera en sus respectivas jurisdicciones y así tenemos que la estructura legal de cada uno de estos órganos es la siguiente, según la fracción IX del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo que establece que "la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones.- IX.- a las Juntas Federales y Locales de Conciliación", estas Juntas operarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. En los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no funcionarán las Juntas Federales de Conciliación. Su reglamentación legal la encontramos en el artículo 591 de la Ley.

Las Juntas Federales de Conciliación son tribunales de aveniencia y se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, su intervención en los asuntos que le competen, se limitan a que las partes lleguen a un entendimiento, el artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, establece como facultades y obligaciones; el de procurar los arreglos conciliatorios de los conflictos de trabajo:-

recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje. Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón, remitiéndola a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario. Cumplimentar los exortos y practicar las diligencias que le encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje y las demás que le confieran las Leyes.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, atendiendo a las necesidades de una región determinada, podrá crear Juntas Federales de Conciliación con el carácter de permanentes, sujetando la designación de representantes obreros y patronales a la disposición sobre designación de representantes ante las Juntas Locales y Federales.

2.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Estas Juntas tienen su reglamentación legal en la fracción IX del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, misma que establece que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicción a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, pero es el artículo 601 del ordenamiento citado el que regula su funcionamiento al prescribir que en los "Estados y Territorios funcionaran Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador".

Estas Juntas no funcionarán en los municipios o zonas económicas en que en que están instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje, son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación los preceptos legales que regulan a las Juntas Federales de Conciliación.

Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios.

b).- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La fundamentación legal de esta Junta, la encontramos en la fracción X del artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo y en el Capítulo XII del Título XI de dicha Ley, desde el punto de vista general ésta Junta se puede equiparar en cuanto a su funcionamiento a las Juntas Locales de Conciliación, con la salvedad de que estas conocen de los conflictos que afectan a cada una de las Entidades Federativas y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conoce expresamente de los conflictos que la Constitución General de la República le encomienda.

Expuesto lo anterior afirmamos que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conocer y resolver las diferencias o conflictos entre trabajadores y patrones derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, así como los de la misma naturaleza que surjan entre trabajadores y patrones, en empresas o industrias que sean de concesión Federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas Federales y en general todos los conflictos de orden laboral que surjan sobre las materias prescritas en la Fracción XXXI, de la Constitución Federal.

A mayor abundamiento el artículo 527 que ya comentamos, prescribe que: "La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales, cuando se trate de : -- I.- La Industria Minera y de Hidrocarburos; II.- La Industria Petroquímica; III.- La Industria Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; IV.- La Industria Ferrocarrilera; XI.- Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; XII.- Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que le sean conexas; XIII.- Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; XIV.- Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y XV.- Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

Con lo anterior debemos entender que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en los casos no previstos en el artículo anterior.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del Gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patrones los cuales son designa-

dos por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios Secretarios Generales, según se juzgue conveniente. La Junta funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la Industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605.

El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones y tendrá las siguientes facultades y atribuciones, según el artículo 614 de la Ley Federal del trabajo: I.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; -- II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta; III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos en Pleno; IV.- Uniformar los criterios de resoluciones de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; V.- Cuidar que se ingren y funcionen debidamente las --- Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue -- convenientes para su mejor funcionamiento; VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y; VII.- Las demás que le confieran las Leyes.

La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales atendiendo la clasificación de las ramas de la industria, la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando así lo re--- quieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El Presidente de la Junta, será nombrado por el Presidente de la República y deberá reunir los requisitos que señala el artículo 612 de la Ley.

I).- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las Juntas de Conciliación y arbitraje, funcionan en cada una de las Entidades Federativas y les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no -- sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y - Arbitraje.

El fundamento legal de estas Juntas lo encontramos - en la fracción XI del artículo 523, 621 y demás relativos de - la Ley Federal del Trabajo en vigor.

El Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidad del trabajo y del capital podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

La integración y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones que rigen para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la inteligencia que las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán-- por los Gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

El Presidente de la Junta del Distrito Federal, percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente - del Tribunal Superior de Justicia.

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

PRIMERA.- De acuerdo con lo previsto en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución General de la República las Juntas de Conciliación y Arbitraje que constituyen nuestros Tribunales de Trabajo, son verdaderos Tribunales de Derecho.

SEGUNDA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de Jurisdicción Federal y Local, constituyen los Tribunales del Trabajo Mexicano, competentes para conocer y resolver los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

TERCERA.- Los Tribunales del Trabajo mexicano para conocer de los conflictos laborales, se integran por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno.

CUARTA.- Los conflictos de trabajo pueden ser:

- a).- Individuales de naturaleza jurídica
- b).- Colectivos de naturaleza jurídica

QUINTA.- Uno de los medios de solución de los conflictos de trabajo que impone la Constitución y la Ley Federal del Trabajo es la conciliación.

SEXTA.- La conciliación es una función obligatoria que deben realizar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

SEPTIMA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se abstienen en la práctica de cumplir con la obligación de avenir conciliatoriamente a las partes en conflicto, con evidente desagrado a lo ordenado por las Leyes del Trabajo.

OCTAVA.- Propongo que la Ley Federal del Trabajo al referirse a la conciliación, emplee el vocablo AVENIR en sustitución del de EXHORTAR, en virtud de que el primero se identifica plenamente con el anhelo del Constituyente que creó las Juntas de Conciliación; asimismo unificar dicho término en la legislación laboral por ser más adecuado.

NOVENA.- Propongo que se reforme la Ley Federal del Trabajo y se reestructure la función conciliatoria de las Jun--

tas, con el objeto de que al llevarla a cabo se le de más importancia, ya que de ella depende la armonía de los intereses obrero patronales.

DECIMA.- Incluir en la Ley Federal del Trabajo, un Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de estudios Económicos Industriales, a efecto de que en cada Junta de Conciliación y Arbitraje de carácter Federal o Local, opere un cuerpo técnico dedicado a la prevención y resolución de los conflictos de trabajo, sean Individuales o Colectivos de naturaleza jurídica o Colectivos de naturaleza económica que surgen.

DECIMA PRIMERA.- Siendo el Derecho Laboral un Derecho de clase, legislar obligado a las partes en conflicto, a que concurren personalmente a la Junta el día y hora en que se lleve a cabo la audiencia de Conciliación ya que siendo ellas las protagonistas directas del conflicto, se les pueda inducir con argumentos firmes y ajustados a derecho a que reconsideren sus pretensiones.

DECIMA SEGUNDA.- En virtud de todo lo anterior, es absolutamente necesario que las juntas provoquen el avenimiento entre las partes para que así se justifique el deseo plasmado en la constitución, de tener una justicia pronta y expedita.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- CUEVA MARIO DE LA Derecho Mexicano del Trabajo
- 2.- CABANELLAS GUILLERMO Tratado del Derecho del Trabajo
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO Diccionario de Derecho Usual
- 4.- CASTORENA J. JESUS TRATADO DE DERECHO OBRERO
- 5.- CASTORENA J. JESUS MANUAL DE DERECHO OBRERO
- 6.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917.
- 7.- KROTOSCHIM ERNESTO Instituciones de Derecho del Trabajo
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE
- 9.- PALLARES EDUARDO Diccionario del Derecho Procesal Civil
- 10.- PORRAS LOPEZ ARMANDO Derecho Procesal del Trabajo
- 11.- RAMIREZ GRONDA JUAN DE Los conflictos de Trabajo
- 12.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo
- 13.- TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo
- 14.- TRUEBA URBINA ALBERTO Tratado Teórico Práctico de Derecho-
Procesal del Trabajo
- 15.- TISSEBAUM MARIANO R. Tribunales del Trabajo