



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CONCILIACION EN EL DERECHO
MEXICANO DEL TRABAJO

FALLA DE ORIGEN

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
NORMA ANGELICA OCAMPO MENDOZA

MEXICO, D. F.

1995



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.

**ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL CON EL ASESORAMIENTO
DEL LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ.**

A MIS PADRES:

SR. MANUEL OCAMPO Y
SRA. ZENAIDA MENDOZA,
POR TODO SU APOYO,
DEDICACION Y COMPRENSION,
SIN LAS CUALES NUNCA
HUBIERA LOGRADO ESTE
OBJETIVO

A MIS ABUELOS:

BARTOLO OCAMPO,
PIEDAD ROMAN Y
VICENTA ACEVEDO,
POR SU EJEMPLO DE
CONSTANCIA Y RECTITUD.

A MIS HERMANOS:

YOLANDA
ROSA MARIA
JUAN MANUEL
FERNANDO Y
MARTHA LETICIA.
POR SER MI MOTIVACION
CONSTANTE.

"LA CONCILIACION EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.1 Trabajador.....	3
1.2 Patrón.....	8
1.3 Conciliación.....	10
1.4 Derecho del Trabajo.....	13
1.5 Derecho Individual del Trabajo.....	15
1.6 Derecho Colectivo del Trabajo.....	18
1.7 Funcionario Conciliador.....	20
1.8 Procedimiento Ordinario.....	25
1.9 Procedimiento Especial.....	27
1.10 Procedimiento de Huelga.....	32

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1 La Constitución de 1917.....	36
2.2 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	43
2.3 La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	52
2.4 La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	58
2.5 La Ley Federal del Trabajo de 1980.....	62
2.6 Expansión de la Conciliación.....	66
2.6.1 En el Derecho Penal.....	69
2.6.2 En el Arrendamiento Inmobiliario.....	74
2.6.3 En el Derecho de Familia.....	81
2.6.4 En el Derecho Civil.....	84
2.6.5 En el Derecho Administrativo.....	89

CAPITULO III

LA FUNCION CONCILIATORIA

3.1	La Conciliación en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo..	95
3.2	La Conciliación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	99
3.2.1	En los Conflictos Individuales.....	107
3.2.2	En el Procedimiento Ordinario.....	111
3.2.3	En los Procedimientos Especiales.....	117
3.2.4	En los Conflictos Colectivos.....	122
3.2.5	En el Procedimiento de Huelga.....	130

CAPITULO IV

LA ACTUACION DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN LA CONCILIACION

4.1	El Presidente de la Junta.....	139
4.2	El Presidente de la Junta Especial.....	142
4.3	El Auxiliar de la Junta.....	143
4.4	El Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.....	144
4.5	Crítica a la Conciliación.....	147
4.5.1	En el Derecho Individual del Trabajo.....	159
4.5.2	En el Derecho Colectivo del Trabajo.....	164
4.5.3	Propuesta.....	171
CONCLUSIONES.....		175
BIBLIOGRAFIA.....		

INTRODUCCION

Nuestro país atraviesa por momento muy difíciles, pues la armonía entre los factores de la producción esta muy deteriorada, las demandas de aumento salarial y prestaciones en especie de los trabajadores, así como las amenazas de huelga se multiplican día con día al igual que los paros técnicos; muchas empresas declararon la posibilidad de cerrar sus puertas, ya que consideran que México ha dejado de ser un lugar rentable para el establecimiento de industrias; los esfuerzos tanto del gobierno como de los interlocutores sociales se acrecentan, pero hoy en día resulta complicado vislumbrar un horizonte claro.

Ante el marco de referencia apuntado en el párrafo anterior, se recopilaron ideas, datos, experiencias, propuestas de diversos autores de la materia tendientes a hacer un análisis de la conciliación en materia laboral que podría destinarse a reflexionar sobre la problemática que enfrenta esta institución en nuestro sistema legal, en donde las actuales relaciones obrero - patronales, exigen un mecanismo dinámico que se adecue a sus necesidades de una manera breve y veraz.

Por lo antes mencionado, propondremos en el desarrollo de esta tesis que la administración de justicia y la función conciliatoria deben ser reformadas para coadyuvar a resolver las controversias de una manera pronta y expedita, ahorrando tiempo y la energía que se invierte en los juicios; desde luego para beneficio de los trabajadores y de los patrones, con la consecuente disminución de las cargas de trabajo en la junta y por supuesto beneficiando a la sociedad, de lo contrario sería cuestionable, si es justicia aquella que tarda en llegar.

Estas reflexiones estarán encaminadas a concientizar, la conveniencia para las partes de lanzarse a llevar un juicio sembrado de eventualidades y buscarán entonces, llegar a la conciliación y luchar por ella.

El distinguido maestro Enrique Larios, a manifestado que esta figura no esta exenta de ser ineficaz, sin embargo, no podemos quedarnos resagados ante los nuevos y modernos acontecimientos, cuando debido a grandes monopolios y los poderosos bloques sindicales se pone en evidencia la urgencia de incrementar las practicas autocompositivas.

Es por esta razón que las partes deben reconocer la importancia que merece resolver sus diferencias en esta etapa sin necesidad de desgastarse en un juicio largo y tedioso. Por lo tanto, la conciliación no es el restablecimiento de las cosas al estado que guardaban antes del conflicto, pero es una buena válvula de escape, para evitar la violencia.

Como toda obra de creación humana, la conciliación tiene errores que pueden afectar su efectividad, a pesar de saber que contamos con el derecho del trabajo es una de las ramas jurídicas de reconocimiento reciente y esa misma situación hace que se renueven sus conceptos, como el caudal de los ríos jóvenes, impetuosos que rompen con los cauces para llegar al mar.

En los momentos que vivimos de cambios, que involucran a todos los ámbitos conocidos por el hombre; consideramos que el derecho no puede ni debe quedarse resagado ante la evolución de nuevos y modernos acontecimientos, es por ello que no podemos dejar en el olvido a algunas de nuestras más valiosas instituciones en materia del derecho del trabajo, por lo que consideramos que se deberá procurar que a la conciliación se le otorgue el reconocimiento que merece, ya que esta no podríamos concebirla como una figura jurídica subornada al arbitraje, sino por el contrario, resaltar su importancia e igualdad de rango.

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.1 TRABAJADOR

El vínculo jurídico que se crea en relación a la prestación de un servicio personal subordinado, requiere de la existencia de dos personas; una que presta el servicio (trabajador) y otra que lo recibe y se beneficia de él (patrón).

A la persona que presta un servicio a cambio de un salario se le ha llamado de distintas maneras: obrero, operario, trabajador, empleado, asalariado, jornalero, etc.

El Dr. Néstor de Buen no explica que "la definición de trabajador en la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en general, de "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales", ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La definición de trabajador de la ley actual, es más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de "persona jurídica", que contenía la iniciativa presidencial."¹

¹DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1984, pág. 460.

La denominación que ha sido adoptada casi en forma genérica es la de trabajador. El legislador de 1970 se preocupó por dar una uniformidad de criterios y así evitar que se pretendiera dar connotación diferente a expresiones sinónimas, pero sobre todo para impedir que en diversidad de conceptos se intentará justificar un trato desigual a los trabajadores.

Invariablemente detrás del concepto trabajo está la persona humana, el hombre mismo, este de carne y hueso; por lo que en sentido jurídico no es trabajo el esfuerzo que realiza una bestia de carga ni la función mecánica-motriz que lleva a cabo una maquina o un robot.

El concepto de trabajador de acuerdo con nuestro sistema jurídico vigente, se encuentra ubicado en el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, y el cual nos indica a la letra: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".²

"De esta definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca puede ser empleado."³

²Ley Federal del Trabajo. Sexagésima Octava Edición. Comentada por Alberto Trueba Urbina, Porrúa, 1992, pág. 26.

³RUSSOMANO, Mozart Victor. El Empleado y el Empleador, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Edición, México, 1962, pág. 139.

El maestro José Dávalos nos da una serie de elementos que se desprenden del mismo texto de la ley y que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.⁴

Consideramos que de estos elementos al referirse a que el servicio ha de ser en forma personal, este consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra, se puede estar ante la figura del intermediario.

Existe también el carácter personal del servicio en casos como los siguientes, si atendemos a la idea central de que la relación del trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le dió origen":

- Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y que aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

⁴DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1990.

- Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

- Cuando se contrata los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores (v.gr. en un despacho de abogados o de médicos).

El otro elemento es que el servicio ha de ser de manera subordinada, debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad estarán subordinados" los trabajadores "en todo lo concerniente al trabajo."

Puede observarse también la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o en favor del patrón, de aquí que señale el maestro Sánchez Alvarado que, "cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral."⁵

⁵SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1967, tomo I. Vol. I, pág. 31.

Únicamente la persona física, también llamada individual o natural, puede ser trabajador; y no encuadra en esta categoría la persona jurídica o moral (un sindicato, por ejemplo). En México no está permitido, como sí ocurre en otros países, el contrato de equipo, en el que una colectividad de trabajadores se coloca como sujeto obrero del Contrato. El anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía el contrato de equipo, pero no se conservó en la versión que resultó aprobada, por considerar que desnaturalizaba la visión humanística del concepto de trabajador.

El maestro Mario de la Cueva nos explica que: "el derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."⁶

La categoría de trabajador no depende del tipo de actividad que realice sino de la función que desempeña como el obrero, el campesino asalariado, el profesor universitario, el minero, el funcionario de una institución bancaria, el vendedor de puerta en puerta, el profesionista, el albañil, el deportista

⁶DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo I. 12ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1990.

consagrado, el doméstico, el piloto aviador, el taxista... todos sin excepción caben en el concepto legal de trabajador.

En conclusión el trabajador antes que nada es un ser humano, el cual requiere que sean respetados sus derechos, así como el trato a su persona, debido a que gracias a ellos, es que la humanidad logra sufragar sus necesidades, de lo que se desprende que es una clase social benéfica para la colectividad y que por lo mismo necesita que sean garantizados todos y cada uno de los derechos que le son inherentes por la prestación de un servicio y que le fueron otorgados por el Legislador Constituyente, en el año de 1917.

1.2 PATRON

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce indistintamente como empresa, acreedor del trabajo, empleador, patrono, empresario, patrón, centro de trabajo, la patronal, etc.

El concepto más preciso y arraigado es sin duda el de patrón, que utiliza la Ley Federal del Trabajo; más certero aún que el de empleador, usado por la Organización Internacional del Trabajo, y que el de empresario, que también se evoca con frecuencia.

En el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, se da el concepto de patrón en los términos siguientes: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Quien recibe el servicio de un trabajador puede ser lo mismo una persona física (Pedro Robles, el dueño de un restaurante), que una persona moral (Cristal Cortado, S.A. de C.V.); ambas situaciones son jurídicamente válidas.

Para el maestro Néstor de Buen dice: "la definición legal es correcta pero incompleta, ya que es dice que omite destacar el elemento subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario".⁷

Por su parte el Dr. José Dávalos opina que el elemento subordinación resulta innecesario en el concepto de patrón, ya que es un dato que va referido al trabajador; por lo que hace a la remuneración no la considera elemento esencial de la relación.⁸

En este sentido consideramos que no le estorbaría al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo la indicación de que los servicios que utiliza el patrón son de carácter subordinado.

En cuanto a la remuneración el Dr. Mario de la Cuevá afirma sobre el particular: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la

⁷DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, quinta edición, Porrúa, México, 1984, pág. 458.

⁸DÁVALOS, José, ob. cit., pág. 28.

prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo."⁹

Por otra lado el maestro Juan B. Climent Beltrán, precisa que sobre la definición legal de patrón "la expresión que señala el que utilice los servicios, debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se beneficie del servicio prestado; por lo que... cabe definir al patrón como el sujeto del contrato del trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Se trata de una aclaración que busca diferenciar al patrón del mero intermediario."

1.3 CONCILIACION

La denominación conciliación posee una raíz latina; el maestro Gustavo Arce Cano nos explica que: "La palabra conciliación, proviene de la latina "conciliare" que denota, armonizar los ánimos, los intereses o las opiniones de las personas en discordia".¹⁰

⁹DE LA CUEVA, Mário, op. cit. pág.

¹⁰ARCE CANO, Gustavo, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. "Ensayo Jurídico". UNAM, México, 1938.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se cometió un grave error al confundir e inclusive considerar iguales a las figuras de la conciliación, la mediación, y el advenimiento, las cuales por supuesto tienen relación con la conciliación.

En este orden de ideas, el Diccionario de la Real Academia Española define a la Aveniencia de la siguiente manera: "Ajustarse, ponerse de acuerdo en materia de opiniones".¹¹

Por lo tanto la Aveniencia puede darse tanto en forma procesal, como extrajudicialmente, pero primordialmente a través de la propia iniciativa de los interesados.

El maestro Gustavo Arce Cano señala que en la Mediación, la tercera persona que interviene lo hace oficiosamente. Es decir por su propia voluntad ofrece sus buenos oficios, y que por poco que influya sobre ellos, los desavenidos, siempre tiene cierta eficiencia su mediación".¹²

Brevemente podríamos señalar que las dos figuras anteriores caben dentro de un concepto de conciliación, solamente que consideramos que la conciliación es mucho más amplia.

Avocandonos, al concepto que ocupa nuestro estudio señalamos que la conciliación es un término introducido por Francisco Carnelutti al derecho

¹¹Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Tomo I, Décimo Novena edición, editorial Espasa Calpe, Madrid, España, 1970, pág. 147.

¹²Cfr. ARCE CANO, Gustavo, op.cit., pág. 34.

procesal, ha sido definida por autores como Calamandrel, Chiovenda, Froment de Bonaille, Hernaiz Marquez, Ross Gamez, Manuel Alonso García, Mario de la Cueva, Alberto Trueba Urbina, José de Jesús Castorena, Néstor de Buen y José Dávalos entre otros y en general conciden en que la conciliación es el arreglo que buscan las partes para evitar un juicio o terminarlo, con o sin la intervención de la autoridad pero dentro de un marco de equidad.

La Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado en el sentido de que es una práctica constante el utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción o a una solución adoptada de común acuerdo.¹³

El maestro Trueba Urbina, dice que es el acto en que las partes que sostienen un conflicto, tratan de buscar y encontrar una solución discutiendo libremente. Si las partes no llegan a un arreglo, la autoridad del trabajo procurará allanar las dificultades con su mediación a dirimir y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo.¹⁴

Néstor de Buen afirma que "La Conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos de intereses individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional. Es decir, es el

¹³La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Impriméne Vaudoise, S. A., Louvanne, Suiza, 1974, pág. 4.

¹⁴TRUEBA URBINA, Alberto, Manual de Derecho Obrero, tercera edición, Editorial Botas, México, 1957, pág. 57.

acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses con objeto de no llegar a un juicio o poner fin a uno ya iniciado. Este tercero se convierte en un mero espectador de acuerdo a la normatividad vigente".¹⁵

Por su parte, Gustavo Arce Cano señala que es un medio para el arreglo de un conflicto, al cual llegan las partes, discutiendo y conservando el derecho de regular su actividad, y formulando un convenio, según convenga a sus intereses y a los de la sociedad (pues no se permite al trabajador renunciar a los beneficios de la ley laboral le concede).¹⁶

De lo anterior podríamos establecer que la conciliación en materia laboral puede darse tanto en forma procesal, como extrajudicial, pero primordialmente a través de la propia iniciativa de los interesados, sin que deba permitirse renuncia de derechos.

1.4 DERECHO DEL TRABAJO

Para poder dar un concepto de lo que entendemos por Derecho del Trabajo, debemos mencionar antes que entendemos por trabajo, así el Diccionario de la Real Academia Española (edición 1970), lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". De esta definición podemos obtener datos muy importantes: el trabajo supone una actividad humana (por lo tanto no es trabajo el que realiza una bestia o una máquina), que tiende a la obtención de un provecho, como bien lo menciona el Dr. Néstor de Buen en

¹⁵DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., pág. 111.

¹⁶ARCE CANO, Gustavo, op. cit., pág. 30.

su libro Derecho del Trabajo I, su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. Por lo tanto su finalidad es distinta pues mientras el trabajo tiende a la producción de riqueza el ocio no.

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo:

"... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En general la doctrina nacional y extranjera, así como nuestra legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto de trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

El maestro Trueba Urbina, sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes", como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica.¹⁷

¹⁷TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, 6ª edición, México, 1981, pág. 132.

En este orden de ideas el Derecho del Trabajo va más allá de la prestación de un servicio personal subordinado, es decir le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la educación. Además de procurar la seguridad social, que tiene como finalidad la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad social para poner remedio a sus deplorables consecuencias, cuando se producen. El derecho del trabajo abarca aquellas normas que permiten proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas. En resumen el derecho del trabajo no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

1.5 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 1º de diciembre de 1948, dentro de los Derechos y libertades connaturales al género humano, establece en los artículos 23 y 24, como derechos de los hombres y las mujeres que trabajan, los siguientes: derecho al trabajo, a la libertad de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una protección contra el desempleo, a igual salario para trabajo igual, a una remuneración conforme a la dignidad humana, a sindicarse para la defensa de sus intereses, al descanso, a disfrutar del libre tiempo, a una jornada máxima y a vacaciones periódicas pagadas.

En el mundo contemporáneo, los derechos humanos de los trabajadores están resistiendo un severo sacudimiento, como consecuencia de los acontecimientos políticos, económicos y sociales de los últimos meses.

El maestro Dávalos, señala que "el trabajo debe concebirse en función del hombre y no el hombre en función del trabajo. La verdadera dimensión del trabajo radica en considerarlo como elemento creador y como fin, y no como un simple medio, como una mercancía. El hombre debe ser sujeto del trabajo y nunca objeto del mismo."¹⁸

El derecho individual del trabajo lo encontramos en la Constitución, en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, en la Ley Federal del Trabajo, en los tratados internacionales, en la jurisprudencia, en la doctrina, en los contratos colectivos y en los contratos-ley, principalmente.

Las condiciones de trabajo constituyen el mínimo de beneficios que el Constituyente de 1917, garantizó a los trabajadores, en un segundo plano son los beneficios que cada trabajador puede exigir de la empresa a la que presta sus servicios.

En el artículo 3º, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo, está contenido un postulado que expresa la naturaleza y finalidad del trabajo del hombre: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio; exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y

¹⁸DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1992, pág. 6.

debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

La doctrina nos da una definición de Derecho Individual de Trabajo diciendo que es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones para la prestación del servicio; fija los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos individualmente y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.

El maestro de la Cueva dejó plasmando que el derecho individual del trabajo, es el que le garantiza al trabajador un mínimo de derechos, por el hecho simple de sus existencia, por lo que la sociedad deberá de garantizar que se respete y en consecuencia se asegure su salud, su vida, su libertad, su igualdad frente a todos los hombres, sus dignidad y una existencia decorosa en el presente y en el futuro. Es decir, es un derecho que nace de las exigencias de la vida del trabajador.¹⁹

El derecho individual es la parte más noble del estatuto laboral, porque comprende la protección directa del trabajador garantizando su existencia, su salud y un armonioso desarrollo.

¹⁹DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 179.

1.6 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

La actual lucha de clases y el surgimiento del proletariado, son el escenario para la consolidación de la sociedad capitalista, que como bastión organizado arrancó al mundo individualista el reconocimiento, primero de los llamados derechos sindicales: asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga, y con posterioridad, un estatuto protector y dignificador de los derechos obreros: el régimen individual de las relaciones de trabajo y la previsión social.

En el mundo laboral contemporáneo, el derecho sindical suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones.

Para Mattia Persiani, el derecho sindical se explica tradicionalmente, como "aquel ordenamiento que regula a los sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consistente en la estipulación del contrato colectivo, y para formación de los sindicatos de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical."²⁰

Algunos autores señalan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación

²⁰PERSIANI, Mattia. Diritto Sindicale. Padua, 1992, pág. 1

frente al Estado y a las controversias de trabajo, en lo que concierne a las relaciones internas y externas de la empresa. Dentro de un contexto análogo, Mascaro define a esta disciplina como la rama del Derecho del Trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos."²¹

Así el Derecho Colectivo se concibe como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a las económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana.

El maestro Mario de la Cueva, explica al Derecho Sindical, al cual denomina colectivo de trabajo, como un ordenamiento privativo de la clase obrera; garante de la libertad de la clase trabajadora frente al Estado; que contiene a la igualdad y aún la supremacía del trabajo frente al capital, e incluso como el motor de la democracia social.²²

La sustitución del interés particular por el colectivo o sindical puede resultar digno de alabanza, si no se corrompe y manipula, mediante representantes espurios al servicio de la empresa o del control oficial.

²¹DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1990, Tomo II, págs. 533 y 55.

²²DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II, págs. 217 y 55.

En este sentido, mediante un complejo proceso de evolución, en la actualidad la problemática jurídica vinculada a la experiencia profesional de los trabajadores en los sindicatos, las negociaciones colectivas o las huelgas, han aumentado y conseguido su tratamiento especializado en la doctrina, en la legislación e inclusive en la jurisprudencia.

1.7 FUNCIONARIO CONCILIADOR

La Conciliación que por su naturaleza viene llevándose a cabo por una persona puede igualmente estar a cargo de un Organismo Colegiado o sea integrado por varios miembros y que en derecho de trabajo se le denomina Junta de Conciliación y Arbitraje o Coordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores (en la Secretaría del Trabajo Previsión Social); por lo general, formados por un Presidente o por un Coordinador independiente y varios miembros que actúan en representación de los patrones y trabajadores.

El Conciliador, antes de haber sido reconocido por la Ley y la autoridad, en razón de su importancia, éste era designado por las partes en conflicto para que los ayudase a resolverlo, sobre todo presidiendo y ordenando sus discusiones; persona que por lo general, debía ser escogido de común acuerdo, además de contarse con su confianza.

En la actualidad el Estado se ha encargado, dada la importancia de los problemas y las repercusiones sociales y políticas-económicas que traen

como consecuencia un problema mal manejado, de prestar los servicios de la Conciliación, ya sea mediante la inserción de la Conciliación en los textos de las propias leyes o mediante acuerdos internos apoyados por el Gobierno.

Los funcionarios y los miembros del gobierno no son las únicas personas llamadas a actuar como Conciliadores. En algunos países el servicio de la Conciliación está facultado para designar a personas privadas, las cuales desempeñan ese cometido con cargo al Estado. Se trata, por lo general, de personas que poseen amplios conocimientos y experiencia; como por ejemplo profesores universitarios que han estado en estrecho contacto con la esfera laboral, funcionarios del Ministerio del Trabajo jubilados y otras personalidades.

En nuestro sistema se ha venido usando tanto los Conciliadores individuales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, principalmente los primeros para atender asuntos colectivos y los segundos para solucionar los asuntos individuales.

Lo anterior en nuestro estudio es importante al analizar el Conciliador (Junta de Conciliación o S.T.P.S.) en los asuntos individuales en razón de sus cualidades y requisitos profesionales con los que debería contar para poder manejar profesionalmente una Conciliación, sin que su intervención pudiera complicar aún más el conflicto; citamos esto porque en ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje que celebran audiencias conciliatorias por funcionarios no preparados ni experimentados, hacen que en lugar de

provocar el acercamiento a una solución se alejen las partes al grado que en ocasiones hace imposible volver a insistir en una Conciliación.

Podríamos hablar entonces de tres tipos de funcionarios Conciliadores, atendiendo a la intervención que estos pudiesen tener en el conflicto laboral:

- 1.- Funcionario Conciliador Administrativo o Judicial.
- 2.- Conciliador Privado.
- 3.- Conciliador Ordinario.

1.- El Funcionario Conciliador Administrativo o Judicial.

Este tipo de Conciliador es el más importante en nuestro estudio, pues deriva de éste la problemática planteada, a la que se enfoca nuestro objeto de estudio; los comentarios se referirán a la mayoría de este tipo de conciliador.

No queremos dejar de mencionar en forma general que este tipo de conciliadores al igual que los siguientes, gozan de ciertas ventajas notorias y las cuales deben de conocerse y cuidarse por ellos mismos; por ejemplo un alto Funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Presidente de la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje o por cualquier otro funcionario que intervenga como conciliador aunque no cuenta con la ventaja de haber sido elegido por las partes, pero que posee en cambio una gran experiencia, y lo respalde un evidente prestigio personal atributos que facilitan un arreglo justo y equitativo.

2.- El Conciliador Privado.

Es aquél que las partes eligen voluntariamente, en razón como ya citamos, de su integridad, idoneidad, capacidad, profesionalismo, etc., y es el tipo de conciliador que tiene la mayor de las ventajas para resolver el problema planteado, ya que goza indirectamente del voto y confianza de ambas partes.

3.- El Conciliador Ordinario.

No tiene por el contrario alguna de estas ventajas, regularmente es el gobierno, o una tercera persona distinta, quien lo hace intervenir en un conflicto, sea o no del agrado de las partes; situación por la que su primer problema será el tener y lograr la confianza de los contendientes, por que de no ser así, la Conciliación está destinada al fracaso; motivo más que suficiente para que este tipo de conciliador analice todos los requisitos y cualidades personales de las partes en conflicto.

Sobra decir que además de atributos personales el Conciliador debe tener determinados conocimientos y experiencia para poder estar a la altura y exigencias de las necesidades, al extremo que no basta que el tenga la capacidad profesional, sino que las partes deben reconocérsela directa o indirectamente.

Estas cualidades profesionales consisten principalmente en:

A).- Conocimiento de la Rama Industrial o Actividad y del Sistema de Relaciones de Trabajo que impera. Ante todo el Conciliador en esta rama del derecho, debe tener un perfecto dominio de las leyes, reglamentos y contratos colectivos de trabajo, que sean aplicables en el lugar en donde presta sus funciones; principalmente porque existen derechos de los trabajadores muy específicos, es decir, particulares a la rama industrial de toda norma o antecedente que se tenga del manejo de las relaciones laborales y de las soluciones que hayan venido dando al problema o problemas que atiende por la vía Conciliatoria además del conocimiento de la problemática en general que rodea a esa rama industrial o actividad económica..

En los conflictos colectivos en actividad adquiere dimensiones de fraldas proporciones, ya que debe tener un conocimiento amplio de una serie de cuestiones como son el tipo de central obrera que los representa o patrón, sus antecedentes, revisiones colectivas pasadas, problemática anterior a la fecha de la revisión, el tipo de negociación a que las partes están acostumbradas, los términos y costo del contrato actual, prácticas y nomenclaturas de la rama de la industria en que se está operando e interviniendo.

1.8 PROCEDIMIENTO ORDINARIO

El derecho sustantivo y el procesal del trabajo, nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución respaldado socialmente, con normas exclusivas tutelares y reivindicatorias, de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos, artesanos y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El derecho individual y el colectivo del trabajo estaban impregnados del espíritu social que les imprimió el Constituyente de 1917, no así el procedimiento del trabajo, en el que continuó imperando el principio engañoso de la igualdad de las partes ante la ley.

Fue hasta 1980, con la reforma de ese año, que el procedimiento del trabajo se transformó en un procedimiento social y de clase.

Nos dice el maestro José Dávalos que: No sólo es igualdad ante la ley, el tratar igual a los iguales, también lo es el tratar desigual a quienes económica, social y culturalmente son desiguales. Esta verdad se incorporará

al procedimiento laboral, dando con ello congruencia al derecho procesal del trabajo, con el derecho individual y el colectivo."³³

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales, del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social, son derechos de clase.³⁴

El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital.

Sus características más importantes son las siguientes: es un procedimiento eminentemente oral, se trata de evitar hasta donde sea posible, los formalismos procesales, otra de sus características es que el proceso se lleva en una doble función de conciliación y de arbitraje, se trata de desarrollar su naturaleza, previo a entrar al arbitraje, se insiste en la medida que sea posible a que las partes terminen sus diferencias, por conducto de la vía de conciliación y si ello no fuere posible se lleva el asunto al arbitraje.³⁵

Otra característica consiste en que si bien el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, capital y trabajo,

³³DÁVALOS, José, *op. cit.* pág. 225.

³⁴TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1972, pág. 23.

³⁵EUQUERIO GUERRERO, Manual de Derecho del Trabajo, cuarta edición, editorial Porrúa, México, 1970, pág. 419.

disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan no obstante substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar a fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad , con este propósito, el proyecto amplía las disposiciones de la Ley sobre lo que se llama "diligencias o probanzas para mejor proveer", finalmente se recoge el principio que se encuentra en la Ley vigente de que las Juntas son tribunales de equidad.

Dentro de los lineamientos que anteceden, se otorgó a las partes las más amplias garantías para su defensa pero al mismo tiempo suprime los trámites y diligencias inútiles a fin de acelerar el proceso.

Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada en su totalidad a un organismo que representan por una parte los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, capital y trabajo y por otra parte el interés general de la nación. De ahí la organización tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del gobierno, otro del capital y otro de los trabajadores.

1.9 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

El legislador crea, dentro de los diversos procedimientos, los especiales, que se deben desahogar en una sola audiencia. Y es precisamente en esa audiencia en donde se desarrollan todas las etapas: conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. Es decir, se trata de un procedimiento sin

rebuscamientos; lo que en el procedimiento civil se denominaba juicio sumario.

El maestro Néstor de Buen, nos señala lo siguiente:

"Es preciso destacar que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia (única en términos generales) se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda."⁶

Una de las novedades de la LFT de 1970, sería la incorporación de procedimientos especiales que no había previsto su antecesora. En la exposición de motivos se daba la explicación de esa medida: "Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas.

La reforma procesal de 1980 no introdujo modificaciones importantes al procedimiento previo, pero sí intentó mejorarlo con cambios leves.

⁶DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Ed. Porrúa, México, 1990.

El procedimiento especial está regulado en los artículos del 892 al 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Es menester hacer mención de la lista de asuntos que se tramitan por esta vía. De este modo comprendemos las razones humanas, socialmente valiosas, que llevarán al legislador a crear este procedimiento:

- Demanda del trabajador en contra de la imposición de una jornada inhumana (artículo 5º, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo)

- Demanda de un trabajador mexicano que preste sus servicios fuera de la República, en relación con la fianza que garantice el cumplimiento de las obligaciones del patrón (artículo 28, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo).

- Reclamaciones en relación con casas habitación de los trabajadores (artículo 151 de la Ley Federal del Trabajo).

- Reclamaciones sobre el derecho a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores (artículo 153, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo).

- Reclamaciones sobre la determinación de la antigüedad del trabajador en la empresa (artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo).

- Demanda sobre la aplicación de las normas relativas a la prima de antigüedad para los trabajadores (artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo).

- Demanda del trabajador que presta sus servicios en el extranjero, cuando reclama su repatriación o traslado al lugar convenido (artículo 204, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo).

- Reclamaciones de los trabajadores como consecuencia de su situación laboral, con motivo de la pérdida del buque que era el centro de su trabajo (artículo 2049, fracción V, y 210 de la Ley Federal del Trabajo)

- Reclamaciones de los tripulantes de las aeronaves sobre los pagos de gastos de traslado cuando son cambiados de su base de residencia o por repatriación (artículo 236, fracciones II y III, de la Ley Federal del Trabajo).

- Demanda de un sindicato que se considera mayoritario, en relación a la titularidad del contrato colectivo (artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo).

- Demanda de los sindicatos que se consideren mayoritarios, en relación a la administración del contrato-ley (artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo)

- Reclamaciones para subsanar errores u omisiones en el Reglamento Interior de Trabajo (artículo 424, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo).

- Peticiones en relación con la terminación de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 434, fracciones I, III, VI, de la Ley Federal del Trabajo).
- Peticiones en relación con la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 427, fracciones I, III y VI, de la Ley Federal del Trabajo).
- Reclamaciones sobre la implantación de maquinaria nueva o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal (artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo).
- Demanda en relación con el pago de indemnización por la muerte del trabajador, como consecuencia de riesgo de trabajo (artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo).
- Reclamaciones en relación con el nombramiento de los médicos de las empresas, designados por los patrones (artículo 505 de la Ley Federal del Trabajo).
- Demanda con motivo de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario (artículo 892, parte final de la Ley Federal del Trabajo).

En este tipo de procedimientos especiales se aplican las disposiciones generales sobre el procedimiento ordinario, en lo que corresponda de conformidad con el artículo 899 de la Ley Federal del Trabajo.

Puede haber excepciones a la regla general de que el juicio se sustancia en una sola audiencia. Por ejemplo, cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores en una disputa por la titularidad de un contrato colectivo o por la administración de un contrato-ley. En este caso la Junta señalará otro día y hora para el desahogo del recuento. Igualmente cuando se convierte el derecho de los supuestos beneficiarios, en caso de muertes del trabajador, se suspenderá la audiencia y se ordenará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes pueden aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

El maestro José Dávalos en su libro "Temas Laborales", plantea una reflexión muy interesante cuando señala que "... La legislación del trabajo de México es de lujo, podemos lucirla en los mejores foros internacionales; lo que hace falta es aplicarla. En los procedimientos especiales, no sabemos si por ignorancia o mala fe, en muchas ocasiones no se acata lo ordenado en las normas y se alargan innecesariamente dichos procedimientos. Concretamente en el terreno de las normas del trabajo, que son ejemplarmente valiosas, hace falta que se aplique la política que se entiende como el arte de hacer aquello que se tiene voluntad de que sea. Hay que buscar hacer lo imposible, seguramente obtendremos lo improbable."²⁷

²⁷DÁVALOS, José. op. cit. pág. 266.

1.10 EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Mario de la Cueva, apunta que la titularidad del derecho de huelga, corresponde originalmente a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, como se desprende de las disposiciones constitucionales y legales que consagran este derecho. Ahora bien, la huelga presupone una coalición de trabajadores, y por ende la doctrina clásica considera titular del derecho de huelga a la coalición obrera. No obstante la coalición carece de personalidad jurídica para ejercitar el derecho de huelga, toda vez que de conformidad con el artículo 440 en relación con el 441 de la LFT señala que el sindicato es una coalición permanente que puede emplazar a huelga por alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 del citado ordenamiento.

La característica del procedimiento de huelga, a veces inadvertida, reside en la presión, que comprende al período de prehuelga, esto es, desde la notificación del emplazamiento hasta la suspensión de las labores, y la resolución del incidente de calificación de la huelga, se trata de un procedimiento extraordinario sin proceso y sin juicio, pues no puede haber proceso sin una finalidad jurisdiccional; y tomando a contrario sensu la tesis de Carnelutti que consideraba como base del proceso el litigio o sea el conflicto de intereses planteado ante los tribunales, aquí hay conflicto de intereses, pero la huelga declarada legalmente existente no está sujeta a la decisión jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; salvo en el caso de que los trabajadores huelguistas sometan el conflicto a su decisión,

conforme a lo dispuesto en el artículo 469 fracción IV en relación con el 937 de la Ley Federal del Trabajo, sin que tenga esa facultad el patrón emplazado.

En síntesis, en el proceso laboral se ejercita un derecho de acción; en el proceso extraordinario de huelga se ejercita un derecho de presión.

Niceto Alcalá-Zamora y Castillo esclarece esta cuestión con el planteamiento siguiente sobre el proceso a partir de la concepción de Carnelutti como composición del litigio. El proceso surge de una situación extraprocesal que es el conflicto de intereses, y se convierte en litigio al presentarlo ante el tribunal.

El maestro Juan B. Climent señala que el procedimiento de huelga reviste algunas características de la autodefensa, pero sería impropio llamarlo plenamente un derecho de autodefensa. En primer lugar porque la huelga tiene una regulación jurídica, está enmarcada en el derecho del trabajo.²⁸

Con respecto a lo anterior el maestro De la Cueva señaló, que no hay derechos obsoletos en materia laboral.²⁹ Entendida como un acto jurídico colectivo, donde se ejerce el derecho de presión legal, desde el momento en que la huelga declarada existente se convierte en una situación jurídicamente protegida (otorgándose garantías para la misma, prohibiendo la sustitución de

²⁸CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos de Derechos Procesal del Trabajo", Editorial Esfinge, México, 1989, pág. 268.

²⁹DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II 12ª Edición. Ed. Porrúa, México, 1990.

los trabajadores huelguistas, etc.), implica el cumplimiento previo de los requisitos legales que conducen a esa protección jurídica; y su inobservancia se traduce en la declaración de inexistencia de la huelga. Presupone la existencia de una coalición de trabajadores plasmada en el sindicato como coalición permanente, la configuración de un objeto o finalidad, la legitimización para emplazar, la presión circunscrita a la suspensión de las labores sin causar violencia en las personas o en los bienes, la observancia de lo estipulado en los contratos-ley o en los contratos colectivos para la revisión de los mismos, y del examen por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del cumplimiento de los requisitos formales en el incidente de calificación de la huelga. Todos estos elementos perfilan una regulación jurídica del ejercicio del derecho de huelga.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

2.1 LA CONSTITUCION DE 1917.

La Constitución de Querétaro es el rostro normativo de la gran revolución social de principios de siglo; es la Revolución Mexicana convertida en norma jurídica; es una blanca paloma engendrada en un puño; es el querer ser de la nación escrito con lágrimas, con el sudor y con la sangre de sus hijos.

Al concluir la lucha armada, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó al pueblo a elegir representantes para un Congreso Constituyente, el cual se encargaría de reformar la Constitución de 1857, que estaba a unos meses de cumplir 60 años de vigencia.

Teniendo como sede el Teatro Iturbide de la ciudad de Querétaro, el 1º de diciembre de 1916 comenzó el periodo de sesiones ordinarias del Congreso Constituyente. Al inicio de los trabajos del órgano legislativo, el Presidente de la República pronunció un discurso y puso a la consideración del Pleno cameral un proyecto de reformas a la Constitución.

La gran transformación social que con tanta vehemencia había anunciado el Presidente Carranza para cuando terminara la lucha armada, no apareció por ninguna parte del proyecto. Tal situación produjo gran decepción entre los representantes populares. Con seguridad más de uno de los diputados del

ala conservadora o moderada, leales al titular del Poder Ejecutivo, se sumieron en sus curules con el rostro enrojecido.

La protección para los trabajadores continuaba siendo de papel, no acababa de emerger de las implacables cuartillas de los discursos, para convertirse en realidad vibrante y tangible al servicio de quienes viven de su fuerza de trabajo, su único patrimonio.

Era triste comprobar como seguía en pie la muralla formalista contra la que se estrelló, seis décadas atrás, la enjundia social del diputado Ignacio Ramírez, "El Nigromante". La expedición de normas de protección para la clase trabajadora era diferida una vez más, quedando relegada a la legislación secundaria.

"la asamblea se manifestó inconforme con dejar a las leyes secundarias la resolución del problema social en sus dos grandes aspectos, el laboral y el agrario, pues consideró necesario fijarla en la ley suprema, a pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución".⁵⁰

Hubo quienes afirmaron que no era que Carranza estuviera en contra de incorporar a la Constitución los derechos de los trabajadores, sino que realmente consideraba que esa regulación debía darse en el nivel reglamentario.

⁵⁰TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México 1808-1987, decimocuarta edición, Porrúa, México, 1987, pág. 813.

Tenemos nuestras reservas sobre la postura anterior; creemos que la ausencia de los derechos de los trabajadores en un proyecto de Constitución que surge en un ambiente en el que todavía se respiraba el olor a pólvora, fue reflejo de la situación que predominaba en ese momento en nuestro país donde mucha gente no comulgaba con la causa de los trabajadores.

No hay que olvidar que sólo unos meses atrás, con motivo de la huelga general estallada el 31 de julio de 1916 por la Federación de Sindicatos Obreros de Distrito Federal, la presión hacía el Presidente fue tal, que expidió un decreto al día siguiente, en el que se establecía la pena de muerte, con clara dedicatoria para los dirigentes huelguistas; el decreto pasaba inclusive por encima del fundamental principio de la irretroactividad de las leyes.

A nuestro juicio resulta interesante transcribir el texto de este breve decreto que condenaba a malograr el fruto de la lucha de los trabajadores. Dolores de un parto social, que luego del venturoso alumbramiento son cubiertos por los polvos del olvido.

"Art. 1º Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862:"

"Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o

suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado”.

“Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular”.

“Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo”.

Fue el fragor del doble debate legislativo donde las aspiraciones de los grandes grupos encontraron acomodo. El arraigado compromiso social de los diputados constituyentes, los mismo del profesionistas y del académico, que del representante de extracción obrera, se transformó en ideas de peso, en argumentos contundentes, en propuestas de reivindicación,

La batalla por los derechos sociales inició en el seno de la Comisión de Constitución, en relación con el dictamen sobre el artículo 5°. Ahí se propuso adicionar al precepto a sugerencia de los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Hector Victoria y Victorio Góngora, el límite de ocho horas para la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo nocturno industrial a las mujeres y a los niños, y el descanso hebdomadario. La rígida y excesivamente formalista estructura constitucional declimonónica comenzaba a desmoronarse.

Dada la trascendencia de la emotiva enérgica intervención del diputado veracruzano Jara Corona, que el la alborada misma del constitucionalismo social de nuestros días, bien vale la penal recordar unos fragmentos:

"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las emlnencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿como va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿como se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan liberrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, "un traje de luces para el

pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo..."

"¿Quién ha hecho la Constitución? Un humano o humanos como todos nosotros, y nosotros, siendo humanos, no podremos agregar algo al laconismo de esa Constitución, que parece que se pretende hacer siempre como telegrama, como si costase a mil francos cada palabra su transmisión; no, señores yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensando (sic) sobre la humanidad, porque, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro..."³¹

Los argumentos se sumaron uno a uno, la bola de nieve era ya incontenible, y la asamblea acordó, en la sesión de 28 de diciembre de 1916, retirar el dictamen del artículo 5º y que una comisión especial redactara, en un título específico, el catálogo de derechos de los trabajadores.

Integraron la comisión especial, sin que hubiera existido designación formal, las siguientes personas: Pastor Rouaix (Secretario de Fomento, con licencia),

³¹Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo I, No. 36, vigésima tercera sesión ordinaria, correspondiente al 26 de diciembre de 1916, págs. 681 a 683.

José Natividad Macías (Diputado Constituyente), José Inocente Lugo (Director del Trabajo de la Secretaría de Fomento) y Rafael L. de los Ríos (Diputado Constituyente).

En los albores del año 1917, la comisión especial mencionada preparó el texto de lo que sería el artículo 123 de la Constitución, tomando como base:

- 1) Los estudios preparados por José Inocente Lugo, elaborados en la dependencia a su cargo.
- 2) El anteproyecto de ley del trabajo de José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, que a decir del propio Macías,³² realizaron por encargo de Carranza, y que se inspiraba, principalmente, en las legislaciones norteamericana, inglesa y belga.
- 3) Con los postulados expresados en los debates del Congreso Constituyente.

"Las juntas se efectuaron en los diez primeros días de enero, en el ex palacio episcopal, entonces morada de varios diputados. Esas sesiones se llevaron a cabo en las mañanas, y en las noches Rouaix, Macías, Lugo y Ríos daban forma a las ideas expuestas en la mañana. En estas juntas no se levantaron actas, sino que se tomaban apuntes sobre los pensamientos fundamentales".³³

Numerosos diputados concurrieron a las reuniones de la comisión especial y aportaron sus pareceres, el proyecto que la comisión especial entregó a la Comisión de Constitución, llevaba el aval de las personas que intervinieron en su formación y el apoyo de más de cuarenta firmas de diputados constituyentes.

³²Cfr. Diario de los Debates del Congreso Constituyente, Tomo 1, No. 38 vigésima quinta sesión ordinaria, correspondiente al 28 de diciembre de 1916, págs. 725 y 726.

³³CARPISO, Jorge, La Constitución Mexicana de 1917, cuarta edición, UNAM, México, 1960, pág. 99.

La Comisión de Constitución del Congreso prácticamente hizo suyo el proyecto que le fue representado, para considerar que "reúne en síntesis las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates, así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas", y porque no podía dejar de reconocer el consenso que había alcanzado la propuesta.

2.2 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el preámbulo del proyecto de bases sobre legislación del trabajo, presentado ante el Congreso Constituyente el 13 de enero de 1917, en relación con las instituciones de conciliación y arbitraje, se manifestaba lo siguiente:

"Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público; se despreciaba en acervo cuando se atrevía a emplear medios colectivos para disfrutar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablaban de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desatienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que

las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema..."

Y la fracción XX del mencionado proyecto decía:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y patronos y uno del Gobierno..."

El dictamen de la Comisión sobre el capítulo del trabajo, que aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto de artículo 123 constitucional, se discutió en la sesión del 23 de enero de 1917. En su oportunidad, y sin más discusiones puesto que ya se había hablado en el Congreso de las instituciones de conciliación y arbitraje, fue aprobada la fracción XX del artículo 123 de la Constitución. En la publicación oficial del precepto, se cambió el término de "Consejo" por el de "Junta", al hacerse la corrección de estilo se hizo la modificación de vocablos, ajustándose al espíritu y texto de las leyes de Veracruz y Yucatán.

El constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de trabajo, independientes del Poder Judicial, pero con un sello indeleble de carácter social, estableciendo auténticos tribunales de trabajo, siendo además precursores de las nuevas Constituciones político-sociales y especialmente de la Jurisdicción social del trabajo.³⁴

Las primeras ejecutorias que pronunció la Corte resolvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse el conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarios coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos. Seis años después cambia de criterio, estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, por no ser tribunales especiales sino especializados. Posteriormente precisa mejor y decide categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tiene relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en forma individual, desde el momento que las diversas fracciones del artículo 123 hablan de patrono y obrero individualmente determinados, y que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme al artículo 123, apartado "A",

³⁴TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 6ª Edición, 1982, págs. 301 a 304.

fracción XX, de la Constitución, a la ley de la materia y a la jurisprudencia, son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos. Esto es: son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social, independientemente de los clásicos Poderes, Ejecutivo, Judicial y Legislativo, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre los trabajadores y empresarios, o entre una misma clase, o bien que surjan con el Instituto Mexicano del Seguro Social en lo relativo a los riesgos profesionales y seguros sociales. La función social de los tribunales del trabajo es esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicadora para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. La misma tesis es aplicable al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme al mismo artículo 123, apartado "B", fracción III.³⁵

Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo, del capital y del Gobierno, son órganos del Estado, autoridades o tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas precisadas por la Constitución, la jurisprudencia y la ley.

³⁵TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit., pág. 304.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Once que trata de "AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES", artículo 523, señala a qué autoridades corresponde la aplicación de las normas del trabajo, competentes en sus respectivas jurisdicciones, mencionando en primer término a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en sus fracciones IX, X y XI, hace referencia a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Juntas Locales y Federales de Conciliación.

a) Juntas Locales de Conciliación.

Las Juntas de Conciliación, o sean Juntas Locales, datan del año de 1915. Se fundaron originalmente en los Estado de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los Códigos locales del trabajo, expedidos de conformidad con el artículo 123 Constitucional, reglamentaron la organización competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente están reglamentadas en los artículos 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Juntas Federales de Conciliación.

En el decreto del 17 de septiembre de 1927, se establecieron al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas

Regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, que reglamenta el Estatuto Laboral en sus artículos 591 al 600.

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el texto de la fracción XX, apartado "A", del artículo 123 Constitucional.

En las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal, funcionan Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias. Hasta el año de 1927, solo existieron Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje, pero a partir de ese año, conjuntamente con éstas, empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. 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. Son tribunales locales que ejercen la jurisdicción laboral en los Estados-miembros.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil. Posteriormente, el Ejecutivo Federal dictó decreto el 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El decreto que dió vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, derivado de las circulares mencionadas, implica notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de trabajo, dicho decreto violaba la soberanía de los Estados, según lo reconoció la Suprema Corte de Justicia a través de diversas ejecutorias.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actuó por espacio de varios años sin fundamento legal; pues la reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 que modificó la fracción X del artículo 73, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, tan sólo exceptuó de la jurisdicción de las autoridades

locales del trabajo, a las empresas de transporte amparadas por concesión federal, es decir, el problema de la constitucionalidad del tribunal federal de trabajo quedó sin resolver, porque este tribunal no emanaba de la ley sino de una imposición administrativa inconstitucional, pero la cuestión se resolvió definitivamente, desde el punto de vista jurídico, al expedirse la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Originalmente, los conflictos entre empleados públicos y el Estado Federal, Estados miembros y Municipios, quedaron sometidos a la jurisdicción de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje. Fueron las leyes locales de trabajo las que de 1917 a 1928 se encargaron de reglamentar las relaciones sociales del trabajo entre el Estado y sus servidores, de manera que los sujetos de estas relaciones, como los trabajadores en general, dirimían sus conflictos ante las mencionadas Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

Por virtud de la reforma constitucional de 1929, que faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 y consiguientemente por disposición de la ley reglamentaria de este precepto, o

sea la Ley Federal del Trabajo de 1931, inconstitucional por lo que respecta al artículo 2º, las relaciones de la burocracia y del Estado quedaron excluidas de la legislación laboral para ser regidas por leyes del servicio civil, que nunca se expidieron.

En el año de 1938, fue promulgado el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión por el Presidente Lázaro Cárdenas, el cual contenía nueva declaración de derechos sociales de la burocracia con el establecimiento también de una nueva jurisdicción laboral burocrática a cargo de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje, derechos y jurisdicción laboral burocrática que fueron reproducidos en un nuevo Estatuto promulgado en el año de 1941.

La lucha de la burocracia a través de sus organizaciones sindicales y de su identificación con el Gobierno de la República, culminó con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que dividió el artículo 123 en dos apartados: el A) para regir entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo, y el B), para los poderes de la Unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estableciéndose en éste de manera expresa la jurisdicción federal del trabajo burocrático.

Los tribunales burocráticos al incluirse de manera expresa en el artículo 123, pasaron a formar parte, junto con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la jurisdicción del trabajo como jurisdicción única que tiene a su cargo la

tramitación y decisión de los conflictos laborales entre el capital y el trabajo entre el Estado y sus servidores.

2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El proyecto de Constitución de Carranza establecía la facultad exclusiva del Congreso de la Unión, para legislar en toda la República sobre el trabajo, entre otras materias.

Los diputados constituyentes, anteponiendo la idea del respeto a la soberanía de los estados federados y tomando en cuenta lo variado de las necesidades de cada entidad federativa, decidieron otorgar la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, tanto al Congreso Federal como a las legislaturas estatales.

En ejercicio de la facultad concedida, algunos estados de la República expidieron leyes locales de trabajo,³⁶ entre las que destaca la del Estado de Veracruz, expedida en 1918, que fue modelo para otras entidades de la Federación y uno de los principales soportes de la primera Ley Federal del Trabajo.

La legislatura federal prácticamente no utilizó la facultad constitucional de dictar leyes del trabajo; sin embargo, sí se discutieron algunos proyectos de ley sobre temas específicos, entre los que sobresalen los relativos a accidentes de trabajo y participación en las utilidades de las empresas.

Al expedir los estados de la Unión sus leyes del trabajo, se creó un "enjambre normativo" que violentaba el elemental principio democrático de la igualdad de derechos. Adicionalmente, la fuerza obrera fue dando lugar al surgimiento de

³⁶Sobre este tópico puede consultarse la detallada relación cronológica de disposiciones locales en materia de trabajo, de 1917 a 1929, que presenta Felipe Remolina Roqueñi en su libro *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, págs. 43 a 50.

federaciones, confederaciones y a la celebración de contratos colectivos, que en su actuación y aplicación rebasaban los límites de una sola entidad federativa. Los conflictos y las huelgas muchas veces abarcaban varios estados, y ninguno de ellos quería intervenir porque sus resoluciones carecían de imperio fuera de los límites de su territorio.

Frente a esta panorámica, en el año de 1929 se decidió modificar la Constitución en los artículos 73, fracción X, y 123, en su párrafo introductorio³⁷, para el efecto de establecer que la ley del trabajo sería unitaria, que la expediría el Congreso de la Unión y que su aplicación correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales, con base en una distribución competencial, fincada en el carácter excepcional de los asuntos reservados a la Federación.

Previo a la reforma que federalizó la facultad de expedir la legislación del trabajo, el 15 de noviembre de 1928 se efectuó una asamblea obrero-patronal, la cual conoció de un primer proyecto de código federal del trabajo, que fue presentado por la Secretaría de Gobernación.

Tras la mencionada reforma constitucional de septiembre de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil envió al Congreso un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritú, el cual fue rechazado porque contenía el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio en las huelgas.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a cargo del licenciado Aarón Sáenz, formuló un proyecto de Ley Federal Del Trabajo, el cual fue redactado por los abogados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y

³⁷La reforma publicada en el DOF de 6 de septiembre de 1929. Esta modificación al proemio del artículo 123 constitucional, junto con la adición a la fracción XXIX del mismo precepto, en el sentido de declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social, fueron los primeros cambios que tuvo el referido artículo constitucional, desde su creación en el año de 1917.

Cayetano Ruiz García. El proyecto fue discutido por el Consejo de Ministros; el Congreso lo debatió ampliamente, modificándolo de manera sustancial.

La primera Ley Federal del trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y ese mismo día entró en vigor, según se señaló de manera expresa en el artículo primero transitorio.

La conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931

La Ley Federal de los Trabajadores, crea como organismos principales para resolver los conflictos obreros patronales, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, una en cada uno de los Estados que conforman la República Mexicana, las Juntas Municipales y Federales de Conciliación que, por regla general eran accidentales y la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal, con jurisdicción territorial en el país.

En los referentes a la Conciliación podemos mencionar que el citado ordenamiento legal utilizaba de manera común los términos "conciliación" y "avenimientos" quedando regulada de la siguiente forma:

Artículo 466.- Durante el periodo de Conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la junta consienta en que sean representados en casos debidamente justificados, a juicio de la misma.

Artículo 503.- Integrada la Junta en los términos de los artículos anteriores, ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación.

Artículo 504.- El día y hora señalados para la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados, comparecerán ante la Junta; personalmente, y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. si llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

Artículo 505.- Si no se llega a un acuerdo, la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto de que se formule por una su demanda, se opongan por la otra las excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, implicó un enorme esfuerzo para procurar una legislación acorde a la realidad y necesidades del país. Las bases que se sentaron, tuvieron enormes repercusiones poniendo a nuestro país como el pionero de la legislación laboral moderna en América Latina.

Procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 511.- Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje reclamación de que deban conocer una u otra parte, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, debiendo tener lugar ambas

audiencias a más tardar dentro de los diez días siguientes a la fecha en que la demanda sea turnada al Grupo Especial que corresponda y apercibiéndose al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia de conciliación, y por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparece a la audiencia de demanda y excepciones.

La notificación respectiva se hará cuando menos tres días antes de la fecha de las audiencias, entregándose al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora en su caso.

Artículo 512.- El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a las promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.- Después de la contestación podrán los interesados replicar a contrareplicar, si quieren;

IV.- Si no hay aveniencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Artículo 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

Artículo 514.- Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Artículo 515.- Si no concurre el actor a la audiencia de demanda y excepciones o resulta mal representado en ella, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

Artículo 516.- El acta en que consta el arreglo convenido, deberá ser entregada en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.

Artículo 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En la práctica a las partes no les interesaba la etapa de la conciliación la autoridad certificaba la no comparecencia y al tenerlos por inconformes con todo arreglo pasaban a la siguiente audiencia quince o treinta minutos después, independientemente de un periodo de tolerancia que entonces se acostumbraba. La conciliación en muchos casos era letra muerta.

2.4 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

A casi 30 años de la entrada en vigor de la Ley Federal del trabajo de 1931, comenzó a cobrar fuerza la idea de reformarla. El mundo era completamente distinto tras la Segunda Guerra Mundial. México estaba inmerso en el modelo económico conocido como desarrollo estabilizador.

En el año de 1960, el Presidente de la República Adolfo López Mateos designo a una comisión redactora para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo. La Comisión estuvo integrada por Salomón González Blanco (Secretario del Trabajo y Previsión Social), María Cristina Salmorán de Tamayo (Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), Ramiro

Lozano (Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.) y Mario de la Cueva (Ex-rector de la UNAM y profesor emérito de la Facultad de Derecho).

La comisión redactora sesionó durante cerca de dos años en la casa-biblioteca del maestro De la Cueva. Este proyecto no logró culminar.

En el año de 1967, estando como titular del Poder Ejecutivo Federal Gustavo Díaz Ordaz, se formó una segunda comisión redactora, que integraron las mismas personas antes citadas, a quienes se sumó el licenciado Alfonso López Aparicio, con la encomienda de elaborar un nuevo proyecto de ley laboral.

Al comenzar el año de 1968 el anteproyecto de ley estaba terminado, y se turnó a los sectores interesados para que expresaran sus observaciones. Durante los primeros meses de ese año se recibió abundante material de parte de la clase trabajadora y hubo silencio por el sector empresarial. A partir de mayo, la comisión redactora escuchó las opiniones de los representantes de trabajadores y patrones, que ellos mismos designaron.

Luego de este importante nivel de consulta, la comisión redactora deparó la versión final del anteproyecto. En diciembre de 1968 el documento fue turnado a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República; el órgano legislativo, por medio de las comisiones internas competentes, inició otro cambio de impresiones con los representantes sectoriales.

Adicionalmente los legisladores intercambiaron puntos de vista con los miembros de la comisión redactora, de donde surgió la versión definitiva, que no tuvo modificaciones sustanciales. La Ley Federal del Trabajo fue aprobada y se publicó en el DOF de 1º de abril de 1970; entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.³⁸

³⁸Por excepción los artículos 71, relativo a la prima dominical, y 87 referente al aguinaldo, entraron en vigor el primero de julio de 1970. Asimismo, el artículo 80, sobre la prima vacacional, entró en vigor hasta el 1º de septiembre del mismo año.

La consistencia de la Ley Federal del trabajo de 1970 radica en buena medida en que nació de un amplio ejercicio de consulta democrática, soporte esencial de toda ley en especial de las de carácter social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no fue resultado de una labor de gabinete o de laboratorio jurídico; fue expresión normativa del querer de todos los involucrados en las relaciones de producción. Entre las ventajas más ricas de que se nutrió la ley nueva, están la experiencia acumulada en la interpretación de los tribunales de amparo y los derechos conquistados por la vía de la negociación colectiva.

Muchos y muy diversos fueron los cambios de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con respecto a su antecesora. Para José Dávalos, se trató de una legislación "más independiente del derecho privado; más generosa en cuanto a su ámbito personal de aplicación (baste recordar la incorporación de la relación de trabajo y la inclusión de varios trabajos especiales en la protección de la norma); con procedimientos más definidos y estructurados".³⁹

La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Los capítulos IV, V, VI y VII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo de 1970 precisan los procedimientos que ante las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se deben substanciar en los diferentes juicios desde entonces delimitados.

En cuanto a las juntas de conciliación el artículo 748 ordena que la junta citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, en la que procurará avenir a las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 753

³⁹DAVALOS, José, Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, pág. 339.

fracción I, o sea exhortando a las mismas para que procuren un arreglo conciliatorio pudiendo el auxiliar y los representantes del capital y del trabajo proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto haciendo ver a los contendientes la justicia y la equidad de su proposición. Si dichas partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto, produciendo el acuerdo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

En el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, encontramos conforme al artículo 790 una mayor liberalidad para que se avengan las partes, pues ordena que la Junta debe procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio y que para alcanzar este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, naturalmente antes de resolverse en definitiva.

En la práctica comenzó a notarse interés por las partes en asistir a las audiencias de conciliación, especialmente en cuanto a los conflictos individuales que siempre ha sido los más; debido quizás a que esa diligencia también lo era de demanda y excepciones en su fase siguiente, las Juntas tuvieron así la posibilidad de poner en práctica la exhortación, la proposición de soluciones.

Muchos problemas se resolvieron en esta etapa; los asesores, abogados o apoderados podían intervenir libremente, no se prohibió su admisión a la etapa como en la ley de 1931. Se sintió después de pocos años una conciencia que no se tenía de la conciliación; la verdad comenzaba a

procurarse y los litigantes a buscarla, quizás también en parte porque éstos se dieron cuenta del inconveniente de tramitar juicios largos, además del aumento de los juicios.

2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

El carácter del derecho laboral como un derecho de conquista y la fuerza creciente de los sindicatos obreros, hicieron que el derecho individual y colectivo del trabajo consolidaran el espíritu social que les imprimió el Constituyente de Querétaro.

En el procedimiento del trabajo, sin embargo, continuó imperando el engañoso y rígido principio de la igualdad estricta de las partes ante la ley.

La Ley Federal del trabajo de 1931 y la de 1970 mantuvieron el procedimiento laboral alejado de la antorcha de la justicia social. El procedimiento se convirtió en "un torneo de astucias y prestidigitaciones, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto el otro se presentaba sólo con la creencia de que algún día habría justicia en la tierra. En este supuesto mentiroso de la igualdad formal de los litigantes, la misión de las juntas de conciliación y arbitraje era un papel pasivo, un dejar-hacer y dejar-pasar a los contendientes".⁴⁰

A lo anterior hay que añadir que el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes que lo hacían enredado, lento y retardatario de la justicia, lo cual perjudicaba en mayor medida a los trabajadores, porque la economía familiar es sumamente endeble y no resiste juicios prolongados.

Ante este panorama, el Presidente José López Portillo presentó, el 18 de diciembre de 1979, una iniciativa de reformas a la Ley Federal del trabajo,

⁴⁰DE LA CUEVA, MARIO, "Derecho Procesal y Justicia Social", en : Uno más Uno, 13 de mayo de 1980, pág. 6.

para modificar sustancialmente el procedimiento laboral. El 4 de enero de 1980 fue publicado en el DOF el decreto respectivo, mismo que entró en vigor el 1º de mayo siguiente.

Como puede apreciarse, el proceso legislativo de esta trascendental reforma, desde la presentación de la iniciativa hasta su publicación, duro tan sólo 17 días. Ojalá que está situación hubiera respondido a la sensibilidad y consenso de los legisladores frente al elevado valor social de la iniciativa; desgraciadamente ello obedeció a uno de esos tormentosos "diciembres legislativos" que se estilaron hace algunos años. En todo caso, a pesar de lo criticable que resulta una legislación hecha al vapor, qué bueno que no se difirió más esta añejada aspiración de los trabajadores.

A partir de esta reforma, el procedimiento laboral es un derecho social que nivela la posición de las partes; se opuso al poder económico del patrón, la fuerza jurídica de un derecho de clase.

En el núcleo de esta importante reforma se encuentra la concepción de que también es igualdad tratar desigualmente a los desiguales, lo que es conforme a la naturaleza protectora de la norma laboral.

José Dávalos sintetiza el contenido de la reforma con la siguiente expresión:

"Así pues, imbuidas de ese espíritu fueron plasmadas las normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio para la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga, y la

participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia".⁴¹

La reforma procesal de 1980 consistió, de manera general, en la modificación sustancial de los títulos catorce (derecho procesal del trabajo), quince (procedimiento de ejecución) y dieciséis (responsabilidades y sanciones), en la adición de dos párrafos al artículo 47, así como en la reordenación del procedimiento de huelga.

La Reforma Procesal de 1980.

El proceso del Derecho del Trabajo es reformado a partir del primero de mayo de 1980. Esta vez, durante la gestión del Presidente López Portillo.

El procedimiento de autocomposición ante las juntas de conciliación sufrió variaciones aunque subsistió el ordenamiento de que deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, el artículo 876 cambió sustancialmente el desarrollo de la etapa conciliatoria, señalando en sus dos primeras fracciones que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados y que la junta interpondrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Como vemos esta reforma vuelve al sentido de la ley de 1931 al no admitir en ese momento del proceso a los abogados apoderados o asesores y para que

⁴¹DÁVALOS, José, "Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador", en: Génesis. Revista de Direito do Trabalho, No. 6, junio, Genesis Editora, Curitiba, Brasil, 1993, págs. 596 y 597.

no haya duda de que así debe ser el legislador menciona expreso a los abogados patronos o apoderados.

Esto causó de inicio gran molestia y hasta la fecha se sigue discutiendo sobre lo conveniente o no de la medida, pues por un lado se comenta que de esa forma los trabajadores estarán a merced siempre de los patronos quienes por sus recursos económicos y de instrucción argumentarán mejor en su favor, sin perder de vista que si la autoridad no actúa en la etapa imparcial y honestamente el trabajador difícilmente podrá sobreponerse a las presiones para que transija en su negocio, por otro lado se asevera que los trabajadores sin la concurrencia de terceros especialmente los abogados, podrán tener la amplia libertad de exponer sus reclamaciones y llegar a un entendimiento justo con el patrón a quien conocen bien y sabe como responderles.

La medida ha sido tachada de inconstitucional. La molestia aunque más leve ahora no ha terminado, sobre todo ente los jurisconsultos.

De todas formas se han creado mecanismos de defensa y es común que un trabajador tenga precisas instrucciones de su apoderado para transigir hasta un límite acorde previamente o sencillamente no comparece a la conciliación.

Se suprimió la proposición de soluciones de parte de la Junta así como el hacer ver a las partes lo equitativo y justo de ellas, alegándose que de ese modo el órgano jurisdiccional prejuzgaba y se eliminaba la esencia de la

conciliación en la que sólo las partes deben tener primordial actuación. De modo que nada más se deja a aquella la facultad de exhortar al arreglo. De hecho las juntas o quien a su nombre aviene, esto es otro problema que comentaremos, indican frecuentemente cómo terminar los negocios después de oír a las partes así como lo satisfactorio que ello pueda ser: las partes finalmente no objetan pues está en ellas decidir aceptar o no. Si las partes llegan a un acuerdo se terminó el conflicto.

Se introdujo como facultad de las partes que de común acuerdo pueden solicitar se suspenda la audiencia por una sola vez para continuarse dentro de los 8 días siguientes, esto sucede muy a menudo, aunque de manera irregular se suspendían más de una vez.

2.6 LA EXPANSIÓN DE LA CONCILIACION.

Antes de entrar de lleno al desarrollo de los siguientes puntos, consideramos necesario comentar algunos aspectos interesantes; a pesar de que estos procedimientos que, con mucho, están notoriamente distanciados de la materia laboral, es indudable que ven a la conciliación como un factor más para dirimir y resolver conflictos entre las partes y en una contienda. El éxito que la conciliación ha alcanzado en la rama procesal laboral, ha permitido a distintos procedimientos, adoptarla como propia (aunque por supuesto, y no siempre de la mejor manera), adecuándola a sus necesidades.

En estos últimos años, no podemos ocultar que la carga de trabajo que los Tribunales del Fuero Común del Distrito Federal, soportan, ha aumentado considerablemente; esto debido en gran parte al rápido crecimiento poblacional que el área metropolitana ha sufrido, y a una serie más de factores sociales, los cuales no sería difícil explicar adecuadamente. Como resultado de ello, la situación en la actividad judicial es enorme, y el retraso en el trabajo, una consecuencia lógica.

Es cierto que una de las alternativas que el procedimiento civil proponía a las partes era el allanamiento o el desistimiento (dependiendo si se trata de actor o demandado). Sin embargo, también es claro que esta es una posición evidentemente unilateral, es decir, que una de las partes puede por convicción propia, dar por terminada la controversia; es entonces cuando nos surge la interrogante, porque no proveer un mecanismo en donde ambas partes intervengan conjuntamente para formular una oportunidad similar y, dicho sea de paso, que un tercero intervenga dándoles el "impulso necesario", para que estas depongan de su obstinación.

De esta forma y debido a razones prácticas y administrativas, surge la necesidad de integrar un principio fundamentalmente laboral a estos procedimientos, buscando brindar a todo este aparato nuevas fórmulas de solución de conflictos, así, de esta forma entra en escena la conciliación.

Cabe señalar que, no fue una recepción calurosa la que se dio por parte de los tratadistas eminentemente civilistas a esta figura jurídica; para muchos de

ellos implicaba reconocer que la más rígida y tradicional rama legal, se veía en la necesidad de adecuar fórmulas de un proceso novedoso, creativo y en desarrollo, como es el procedimiento laboral.

Debemos recordar que en el año de 1924, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoce el relevante papel de las Juntas laborales, y que hasta antes de esa fecha, era el procedimiento ordinario civil, el encargado de discutir todo tipo de planteamientos laborales, este cambio de criterio de la Corte provocó recelo y animosidad hacia la rama laboral por parte de estos juristas.

Para muestra de ello, transcribimos el siguiente párrafo, elaborado por el maestro Salvador Ruiz de Chávez, reconocido autor civilista, quien nos dice: "Si la conciliación implica una transacción y ésta, dado sus elementos, requiere concesiones, renunciaciones o desistimientos recíprocos, se presenta un problema o contradicción, entre los preceptos que establecen la conciliación y los artículos 123 fracción XXVII incisos G y H, de la Constitución de la República, 15 y 22 de la Ley Federal del Trabajo, que consagran la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (Este estudio fue realizado en el año de 1995, por lo cual la mención de los anteriores artículos, es relativo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, por ello, para evitar confusión se hace esta aclaración).

Ante esta situación se han propuesto dos medidas simplistas y radicales, la primera de ellas propone se deseche la conciliación, aduciendo que se trata

de más institución de práctica negatoria, y la segunda que estima que las disposiciones legales que establecen el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de la clase laborante violan la libertad individual consagrada por nuestra ley fundamental, conforme a la cual el titular de un derecho de cualquier especie puede disponer libremente del mismo, mientras no lesione derechos de la sociedad o de terceros y, en consecuencia, las disposiciones que restringen esa facultad son inconstitucionales".⁴²

2.6.1 EN EL DERECHO PENAL

Con relación a este punto, queremos aclarar que, de ninguna forma es nuestra intención hablar de una etapa de Conciliación Penal, ya que las cuestiones que tan noble rama del derecho plantea, son muy distintas a los intereses de las partes que se manejan tanto en Derecho Laboral como Civil. Aquí por el contrario, se dedica a tutelar bienes y personas de manera especial.

No obstante, hemos notado una pequeña excepción a esta regla, nos explica el maestro Guillermo Moreno Sánchez que: "En el campo del Derecho Penal, se ha comenzado a utilizar en delitos cometidos en tránsito de vehículos exclusivamente en el aspecto patrimonial".⁴³

⁴²RUIZ DE CHÁVEZ, Salvador. "¿Es Contradictoria la Conciliación al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?", *Revista Mexicana del Trabajo*, marzo-abril 1955, 5ª. época, Tomo II, números 3-4, pág. 63.

⁴³MORENO SÁNCHEZ, Guillermo. "La Conciliación y el Arbitraje en la Ley Federal de Protección al Consumidor". *Revista del Foro, Órgano de la Barra, Colegio de Abogados*, 6ª. época, número 13, abril-junio 1978, pág. 72.

Dentro del supuesto de "daño en propiedad ajena", se brinda la oportunidad a los denunciantes, de encontrar un arreglo a sus diferencias a solicitud del Ministerio Público, en donde se buscará evitar la pérdida de tiempo que implicaría para los interesados, acogerse a un peritaje de tránsito, y a su consiguiente procedimiento (al cual se le denomina "actas especiales"). Para decepción nuestra, hablando doctrinalmente, los jurisconsultos en esta materia, se niegan a aceptar un arreglo entre los involucrados en una situación de este tipo y no hablan del perdón de la parte ofendida hacia el infractor; en un estudio llevado a cabo por el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, encontramos lo siguiente:

"DAÑO EN PROPIEDAD AJENA Y LESIONES. PERDON EN DELITOS CULPOSOS. ART. 62 DEL CODIGO PENAL. Estando comprendidas las lesiones en la primera parte del artículo 289 del Código Penal, y tratándose de daño en propiedad ajena y lesiones culposas, encuentra aplicación el artículo 62 del Código Penal y habiendo mediado perdón respecto del daño a vehículos y las lesiones, procede declarar extinguida la acción penal". (T. 145, p. 137).⁴⁴

Aunque la doctrina no expresa abiertamente su apoyo a la idea de conciliar, en delitos culposos de daño en propiedad ajena, en diversas ocasiones nos encontramos con la disposición del personal de las Agencias del Ministerio

⁴⁴Anales de Jurisprudencia, Derecho Penal, Publicación Especial, Índice 1990, número 197, Tomo II, Ed. Talleres Gráficos Gramica, S.A. de C.V., México, 1990, pág. 36.

Público de llevarla a cabo; tal vez en un futuro no muy lejano, tengamos la oportunidad de tener conocimiento de un estudio amplio realizado en este sentido, pues consideramos que; el análisis de un tema así, es interesante.

Por acuerdo del Procurador General de Justicia del Distrito Federal, se crea la Agencia del Ministerio Público conciliador.

Que con relación a lo previsto en el artículo 20 constitucional en su último párrafo reformado, el ofendido tiene derecho a recibir asesoría jurídica y a que se le satisfaga la reparación del daño cuando proceda, por lo que se establece un nuevo trato en lo que se refiere a la atención de la víctima de la comisión de un delito.

Debido a que en aproximadamente el 29.71 de los posibles delitos que se denuncian se persiguen por querrela o a petición de la parte ofendida y que por falta de orientación legal oportuna, se provoca una tramitación procesal costosa en tiempo, dinero y energías, y que en la realidad lo que buscan las partes es un arreglo oportuno.

Por lo antes mencionado resulta procedente que la actuación de la Institución del Ministerio Público no únicamente se limite a la simple persecución de los delitos, sino también tiende a la solución de las controversias planteadas por la vía del derecho a través de un sistema conciliatorio al orientar a las partes a efecto de eliminar procesos innecesarios, así como brindarles la protección y apoyo necesario a la víctima en la comisión de un delito, por lo que, resulta

importante establecer la infraestructura administrativa necesaria en la procuración de justicia para cumplir con tales cometidos, esto se logrará seguramente con la creación de la Agencia del Ministerio Público Conciliador para delitos perseguibles por querrela, encargada de buscar la concertación entre las partes, así como la protección de la víctima de la comisión de un delito cuando busque satisfacer la reparación del daño material.

Es por ello que se trata de que el Ministerio Público por virtud de esta Agencia del Ministerio Público Conciliador igualmente busque se cubra la reparación de daños y perjuicios ocasionados, así como la avenencia entre los sujetos activos y pasivos en los delitos perseguibles por querrela.

Esta Agencia del Ministerio Público Conciliador es dependiente de la Dirección General de Averiguaciones Previas, para que en el ámbito de las atribuciones que esta unidad administra encomienda el Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, diseñe y lleve a cabo los sistemas conciliatorios en materia de procuración de justicia, en aquellos delitos, que como requisito de procedibilidad exijan la querrela de la parte ofendida.

La Agencia del Ministerio Público Conciliador contará con el número de Agentes del Ministerio Público Conciliador y demás servidores públicos y personal administrativo que se requiera, en atención a las necesidades del servicio y conforme a la partida presupuestal que se asigne.

El Agente del Ministerio Público Conciliador, actuará en los términos siguientes:

1.- Recibirá las solicitudes de sometimiento a la etapa conciliatoria, ya sea en forma directa o a través de los Agentes del Ministerio Público desconcentrados en las Delegaciones Regionales;

2.- Atendiendo a la trascendencia y gravedad del caso y en el ejercicio de las facultades de atracción y refracción, podrá conocer del asunto en forma directa o mediante el seguimiento que realice a través del Agente del Ministerio Público que corresponda; y

3.- Cuando conozca del asunto en forma directa la Agencia del Ministerio Público Conciliador, deberá de dictar auto de radicación respecto al expediente en original que contenga los hechos, asentando el número progresivo que le correspondiera en el que se ordenará citar a las partes involucradas a la Audiencia Conciliatoria el día y hora que para tales efectos se señale, fecha que no podrá exceder del término de tres días hábiles.

El citatorio se hará por escrito y al domicilio señalado en las constancias, la cita podrá hacerse por vía telefónica, en caso de no constar domicilio alguno, asentando el día y hora en que se realiza y el nombre de la persona con la que se entabló comunicación.

El citatorio contendrá:

- A) Número progresivo de audiencia conciliatoria.
- B) Nombres completos de los citados.
- C) Domicilios completos de los citados.
- D) Fecha, hora y lugar para práctica de la diligencia, y
- E) Especificación de que la diligencia a la cual concurrirán es de carácter conciliatorio y que podrá ser asistido por su abogado o persona de confianza.

Lograda la comparecencia de las partes se les hará de su conocimiento el motivo y alcance de su conciliación de la conveniencia y trascendencia del acto que realizan puntulizando que en el caso de llegar a un acuerdo o entendimiento, en el que el representante social procurará que se cubra la reparación del daño causado, se dará por terminado el asunto y procederá el No Ejercicio de la Acción Penal. En el supuesto de que las partes no asistieran a la conciliación o no asistieran a la Audiencia Conciliatoria, se devolverá el expediente de averiguación previa ya iniciado, a la Agencia del Ministerio Público de origen a a quien corresponda, para su debida integración.

La audiencia conciliatoria podrá diferirse por una sola vez a la vez a solicitud expresa de los querellantes u ofendidos y deberá de continuarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, lo que se hará constar en el expediente respectivo.

2.6.2 EN EL ARRENDAMIENTO INMOBILIARIO.

Es de sobra conocido por la mayoría de todos nosotros, de los problemas que atraviesa nuestra ciudad y que ha venido sufriendo en lo que respecta a la vivienda, basta leer cualquier periódico para darse cuenta de la reducida disponibilidad de inmuebles con esta finalidad, y lo que es peor, los requisitos que los arrendadores exigen para sus inquilinos.

Para dar inicio al desarrollo de este punto, citaremos parte de la obra del maestro Cipriano Gómez Lara, maestro procesalista, así como uno de los más reconocidos autores que, sobre este tema existen en nuestro país, quién nos explica: "En toda gran ciudad, y el caso muy particular de la ciudad de México no es la excepción, existe un problema habitacional agudo, sobre todo para las clases más débiles de la población. Por regla general, las medidas gubernamentales, desde hace medio siglo, en vez de ayudar a solucionar esté problema de la escasez de vivienda, lo han venido agravando. El afán paternalista y proteccionista para con los inquilinos, que es la tradicional clase débil, frente a los poderosos arrendadores o dueños de viviendas, no deja hoy de ser sino una añeja leyenda. La mayoría de las medidas han venido a proteger en forma desmesurada a los inquilinos y ello ha ocasionado una cada vez mayor escasez de vivienda para el arrendamiento".⁴⁵

⁴⁵GÓMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Ed. Trillas, México, 1989, pág. 275.

El Diccionario Jurídico Mexicano, obra realizada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México, nos explica que: "La Conciliación en materia civil ha continuado su desarrollo, en virtud de las reformas tanto al Código de Procedimientos Civiles como a la Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común, publicadas en el Diario Oficial de 7 de febrero de 1985, por virtud de las cuales se adicionó el título XIV bis al citado ordenamiento procesal para regular las controversias en materia de arrendamiento de fincas urbanas destinadas a habitación y en la mencionada Ley Orgánica se crearon los Juzgados del Arrendamiento Inmobiliario".⁴⁶

Estos Juzgados, fueron creados para conocer en exclusiva de las controversias que se llegaran a suscitar con motivo de desavenencias en materia de arrendamiento de inmuebles destinados a la habitación.

Con respecto al procedimiento, remitiéndonos a la obra anterior, se nos explica que: "En virtud el referido procedimiento, una vez presentada la demanda, con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado de ella al demandado, citando a las partes para que concurran en el plazo de tres días al Juzgado para que tenga verificativo la audiencia conciliatoria respectiva. Si comparecen las partes o sus representantes con facultades para transigir legalmente, el Juez a través del conciliador, escuchará las pretensiones de las partes con el objeto de procurar una amigable composición; si la logra se celebrará el convenio respectivo, que será

⁴⁶Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Ed. Porrúa, México, 1985, pág. 189.

aprobado por el Juez con efectos de autoridad de cosa juzgada, cuando reúna los requisitos legales (aa 959 y 960 del Código de Procedimientos Civiles)".⁴⁷

Del anterior artículo se desprende la brevedad de tiempo que existe en el Procedimiento Civil para reunir a las partes ante la presencia judicial para que ésta las conmine a llegar a un arreglo, a este respecto y citando la obra del maestro Moreno Sánchez, que nos explica: "En el Código de Procedimientos Civiles se faculta a los señores jueces a que durante el procedimiento exhorten en todo tiempo a las partes a tener un avenimiento sobre el fondo de su controversia".⁴⁸

No únicamente los jueces poseen dicha facultad, pues como lo explica la obra realizada por destacados maestros del Instituto de Investigaciones Jurídicas: "Una de las innovaciones de la reforma procesal y orgánica de 1965 fue la introducción de los conciliadores en los Juzgados de Arrendamiento Inmobiliario. Los que deberán reunir los mismos requisitos que la Ley Orgánica señala a los secretarios de los Juzgados de lo Civil y son designados en la misma forma.

Dichos conciliadores profesionales deben estar presentes en la audiencia de conciliación y escuchar las pretensiones de las partes para procurar su avenimiento, así como dar cuenta al Juez de la aprobación del acuerdo, en

⁴⁷Diccionario Jurídico Mexicano, *Op. cit.*, pág. 189.

⁴⁸MORENO SÁNCHEZ, Guillermo, "La Conciliación y el Arbitraje en la Ley Federal de Protección al Consumidor", Revista el Foro, Órgano de la Barra. Colegio de Abogados, 6ª época, número 13, abril-junio 1978, pág. 72.

caso de que proceda, y además, informar al propio juzgador de los resultados logrados en las audiencias que le encomiende (a. 60-F Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común).⁴⁹

El artículo en cuestión dice: "Art. 60-F. Los conciliadores de los Juzgados del Arrendamiento Inmobiliario deberán reunir los mismos requisitos que la ley señala a los secretarios de los juzgados de lo Civil y serán atribuciones de los conciliadores:

Son atribuciones de los conciliadores:

I. Estar presentes en la audiencia de conciliación, escuchar las pretensiones de las partes y procurar su aveniencia;

II. Dar cuenta de inmediato al titular del juzgado de su aprobación, en caso de que proceda, y diariamente informar al juez los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden;

III. Autorizar las diligencias en las que intervengan;

IV. Sustituir al secretario de acuerdos en sus faltas temporales;

V. Las demás que los jueces y esta ley les encomienden".⁵⁰

⁴⁹Diccionario Jurídico, Op. Cit., pág. 189.

⁵⁰Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia de Fuero Común, Trigésima novena Edición, Ed. Porrúa, México 1990.

De esta forma, los Juzgados de arrendamiento, conforman, a imagen y semejanza de las materia laboral, la función de conciliadores adscritos al juzgado. Situación que, como veremos más adelante se extiende a las ramas Civil y Familiar.

En el artículo 961 del Código de Procedimientos Civiles se nos explica la materia como se desarrolla la citada audiencia: "Una vez contestada la demanda y, en su caso, la reconvenición el juez señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los cinco días siguientes.

Si una de las partes no concurre sin causa justificada, el Juez la sancionará con una multa hasta por los montos establecidos en la fr. II. del artículo 62 de este Código. Si dejaren de concurrir ambas partes sin justificación, el juzgador las sancionara de igual manera. En ambos casos el Juez procederá a examinar las cuestiones a la depuración del juicio.

Si asistieren las dos partes, el juez examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado.

El conciliador escuchará las pretensiones de las partes y propondrá alternativas de solución al litigio, procurando una amigable composición. Si se obtiene el acuerdo entre las partes, se celebrará el convenio respectivo, que

si reúne los requisitos de ley, será aprobado por el Juez y tendrá fuerza de cosa juzgada, dándose con ello, por terminado el juicio.

La audiencia a que se refiere la presente disposición no tendrá lugar cuando se hubiese tramitado el procedimiento conciliatorio ante la Procuraduría Federal del Consumidor".⁵¹

En el artículo 962 del mencionado ordenamiento legal nos consigna la forma en la cual concluye esta audiencia: "En caso de desacuerdo ente los litigantes, el juez continuará con el desarrollo de la audiencia, y con las más amplias facultades de dirección procesal, examinará en su caso, las excepciones de conexidad, litispendencia y cosa juzgada, con el fin de depurar el procedimiento.

La resolución que dicte el juez en la audiencia previa y de conciliación, será apelable en el efecto devolutivo".

Para finalizar este punto, consideramos que es sumamente difícil que debido a la naturaleza de un conflicto de este tipo, arrendador y arrendatario lleguen a un arreglo; pues para uno representa menoscabo en su patrimonio y sus propiedades, mientras que por el otro significa la posible pérdida de la vivienda en la cual tiene ubicado su hogar; no obstante, muchos asuntos de este tipo han llegado a solucionarse por esta vía, primordialmente cuando las

⁵¹Código de Procedimientos Civiles, Trigésima novena edición, ed. Porrúa, México, 1990.

partes no se ven como enconados antagonistas, sino como individuos a los cuales una situación determinada y generalizada los ha ligado.

2.6.3 EN EL DERECHO DE FAMILIA.

En nuestro país, tanto el Estado como la legislación, le confieren un especial trato a toda cuestión que contenga relación alguna con la familia, el maestro Cipriano Gómez Lara nos explica que: "Todos los problemas inherentes a la familia se consideran de orden público, ya que aquella constituye la base de la interrogación de la sociedad (artículo 940 del Código de Procedimientos Civiles)".⁵²

Por esta razón, los Jueces de lo Familiar poseen facultades amplias en este sentido, entre ellas está la de intervenir oficiosamente en cualquier eventualidad que llegase a afectar al núcleo familiar, principalmente si es tratándose de cuestiones alimenticias o que involucren a menores, esto de conformidad con el artículo 941 del ordenamiento antes citado. Este precepto además, en su párrafo tercero, nos habla de la facultad que se le concede al juez, para conciliar a las partes y que es el aspecto que más nos interesa para el desarrollo de este apartado.

El artículo que analizamos nos dice: "El Juez de lo Familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afecten a la familia,

⁵²GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., pág. 194.

especialmente tratándose de menores y de alimentos, decretando las medidas que tiendan a preservarla y proteger a sus miembros.

En los mismos asuntos, con la salvedad de las prohibiciones relativas a alimento, el juez deberá exhortar a los interesados a lograr un AVENIMIENTO, resolviendo sus diferencias mediante convenio, con el que se pueda evitar la controversia o darse por terminado el procedimiento".

Cabe señalar que ya en la antigüedad, la conciliación era usada en el procedimiento eclesiástico para acercar a los matrimonios en conflicto al respecto el Código de Derecho Canónico dice lo siguiente: "En las causas matrimoniales es conocido el empeño de la iglesia en lograr que los cónyuges, o se avengan, o renueven su consentimiento para revalidar el matrimonio (cfr. Instr; Provida mater Ecclesia, art. 65)".

De esta manera son los Juzgados de lo Familiar los primeros en resentir las reformas que conformaban el criterio de estas nuevas corrientes, tal y como se desprende de la obra realizada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas, en la cual explica que de acuerdo con las reformas que fueron hechas a esta legislación el año de 1973, las cuestiones familiares podrán tramitarse a través de un juicio especial previsto en el título XVI del citado Código Procesal (Código de Procedimientos Civiles). En el procedimiento que se regula en dicho título se indican los trámites que deban realizarse en los juzgados de lo familiar creados para conocer de:

- a) Los litigios sobre cuestiones alimenticias.
- b) La calificación de impedimentos para contraer matrimonio.
- c) Las diferencias entre los cónyuges sobre la administración de bienes comunes y la educación de los hijos.
- d) Las oposiciones de esposas, padres y tutores; y
- e) Todos los problemas familiares que guarden similitud con los anteriores y requieran la intervención judicial.

En todas estas controversias el juez de lo familiar está facultado también para intentar la conciliación entre las partes, antes de que el asunto sometido a su decisión pase a sentencia, disponiendo igualmente de facultades para proponer las bases que les permitan optar por un arreglo que dirima los puntos controversiales y ponga fin al juicio (a. 946 Código de Procedimientos Civiles)".⁴³

Dentro del juicio, principalmente tratándose de materia de divorcio, la autoridad judicial insistirá en buscar un acuerdo conciliatorio entre los cónyuges a fin de evitar su separación.

Las cuestiones familiares, tiene un cierto parecido con las relaciones laborales, pues a diferencias de los demás procedimientos- aquí analizados,

⁴³Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit., pág. 188.

no se da el hecho de que al final de la contienda surjan entre los interesados un vencedor y un vencido; por el contrario (y muy a su pesar), debido a la misma naturaleza del conflicto, las partes tienen y deben seguir conviviendo de una u otra forma; por ello muchos autores consideran que la relación patrón-trabajador, tiene mucha semejanza con la de marido-mujer, si el conflicto se agrava con los primeros, los inmediatos afectados serán la industria y las familias de los obreros; en tanto que con los segundos, las repercusiones sobrevienen sobre los hijos y en general sobre el núcleo familiar.

Por ello a pesar de sus carencias, creemos que la Conciliación en materia familiar es la más favorable y adecuada para la solución de conflictos surgidos en estas condiciones.

Cabe señalar que es en la Audiencia de Conciliación donde se tomarán resoluciones tan importantes como: la custodia provisional de los menores hijos, a favor de padre o madre, los días en los cuales el cónyuge afectado puede ir a visitarlos, así como establecer una pensión provisional a favor del cónyuge que se va a hacer cargo de tal custodia, aspectos trascendentales para un debido seguimiento del procedimiento.

2.6.4 EN EL DERECHO CIVIL.

En 1986, las reformas procesales que se dieron y que abarcaron a todo el Tribunal de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, también

involucraban a los juzgados civiles, dándoles una regulación específica. En el Diccionario Jurídico Mexicano encontramos lo siguiente: "Puede afirmarse que en Derecho Civil, la conciliación no constituye un poder jurídico, sino un deber jurídico. En algunas legislaciones relacionadas con la materia civil la conciliación es voluntaria y los conciliadores actúan cuando son requeridos para solucionar las controversias; pero en Derecho Mexicano la circunstancia de que las personas "pueden conciliar sus diferencias" no determina la dispensa de la conciliación, ya que puede ocurrir que una de las partes no tenga capacidad de disponer por sí misma".⁴⁴

En esa reforma el legislador lo que pretende con la creación de la "audiencia previa y de conciliación" es estructurar un mecanismo de solución para las partes, para tal fin instituye el artículo 272-A, del ordenamiento procesal respectivo, el cual dice: "Una vez contestada la demanda y, en su caso, la reconvención el juez señalará de inmediato fecha y hora para la celebración de una audiencia previa y de conciliación dentro de los diez días siguientes, dando vista a la parte que corresponda con las excepciones que se hubieren opuesto en su contra, por el término de tres días.

Si una de las partes no concurre sin causa justificada, el juez la sancionará con una multa hasta por los montos establecidos en la fracción II del artículo 62 de este Código. Si dejaren de concurrir ambas partes sin justificación el juzgado las sancionará de igual manera. En ambos casos el juez procederá a examinar las cuestiones relativas a la depuración del juicio.

⁴⁴Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit., pág. 190.

Si asistieran ambas partes, el juez examinará las cuestiones relativas a las legitimación procesal y luego se procederá a procurar la conciliación que estará a cargo del conciliador adscrito al juzgado. El conciliador preparará y propondrá a las partes, alternativas de solución al litigio. Si los interesados llegan a un convenio, el juez lo aprobará de plano si procede legalmente y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada".

Para su mayor comprensión, transcribiremos un extracto de la exposición de motivos de esta innovación legislativa, citada en la obra del maestro Cipriano Gómez Lara, en sus últimos párrafos: "Con la audiencia previa de conciliación se favorece la justicia pronta y expedita, en virtud de las razones que en seguida se mencionan, entre otras:

PRIMERA: Porque la finalidad que se persigue a través de esa diligencia es depurar la litis, centrando el pleito de manera específica, en su fondo; como se le conoce en la terminología latinoamericana, es una audiencia de "saneamiento" en el que se desahogan incidentes y excepciones que ahora tienen la calidad de previo y especial pronunciamiento, con la natural excepción de la falta de competencia.

SEGUNDA: Porque la audiencia previa y de conciliación puede derivar un arreglo, un convenio procesal entre las partes, que será preparado y propuesto por un conciliador adscrito al juzgado y, en la hipótesis de que los

interesados lleguen a un convenio, el juez lo aprobará de plano si procede legalmente, y dicho pacto tendrá fuerza de cosa juzgada.

Cada conciliación que se logre representará un asunto que no distraerá innecesariamente la abrumada máquina judicial, no exigirá mayores, ulteriores e inútiles esfuerzos a los sujetos en conflicto".⁵⁵

El procedimiento que, se lleva aquí a cabo, no difiere en mucho de los realizados en los juzgados Familiares y de Arrendamiento Inmobiliario, especialmente si tomamos en consideración, que estos están regulados por el mismo ordenamiento legal.

La Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal en su artículo 61, fracción III nos explica que los juzgados de lo Civil, constarán de un conciliador, éste deberá requerir de acuerdo con el artículo 62 del mismo ordenamiento de: "Para ser secretario de acuerdo o conciliador en los juzgados de lo Civil se requiere:

- a) Ser ciudadano mexicano;
- b) Abogado con título registrado en la Dirección General de Profesiones;
- c) Tener tres años de práctica profesional, contados desde la fecha de expedición del título.

⁵⁵GÓMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit., págs. 270 y 271.

d) Tener buenos antecedentes de moralidad, a juicio del juez que lo nombre;

Para concluir, el mismo cuerpo legal nos explica en su artículo 66 que: "Los conciliadores de los juzgados de lo Civil tendrán las atribuciones que señala el artículo 60-F de esta ley".

El maestro Cipriano Gómez Lara da algunas consideraciones interesantes al respecto y dicen así: "Nunca nos hemos pronunciado en favor de la "Conciliación Procesal", pues es cierto que puede presentar una válvula de escape a la conflictiva social y una significativa disminución de trabajo judicial, por otra parte entraña el riesgo de que las partes débiles, mal asesoradas y torpes, lleguen por su situación de desventaja a convenios que perjudiquen aquellos derechos de los cuales son legítimos titulares, y que se les reconocieran plenamente mediante un debido proceso legal. Por ello, en lo personal no somos partidarios fervientes de la conciliación, aunque reconocemos su utilidad práctica para solucionar conflictos; simplemente señalamos los riesgos del sacrificio indebido de derechos que pueden acarrear".⁶

Para algunos autores no es más que una simple etapa procesal, la cual no pasa de ser una liana exhortación de la autoridad judicial hacia las partes, de componerse en su controversia; para otros, es una fastidiosa situación derivada por las circunstancias.

⁶GÓMEZ LARA, Cipriano. Op. Cit., págs. 194 y 195.

2.6.5 EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO

En este punto en particular nos gustaría explicar el procedimiento ante la Procuraduría Federal del Consumidor ya que es una Institución en donde se práctica de manera más ordinaria la conciliación.

Nos referimos a la más joven de todas las entidades públicas. Su creación se remonta al 22 de septiembre de 1975; fecha en la cual es publicada en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal de Protección al Consumidor, la cual entro en vigor el 5 de febrero del año siguiente. Guillermo Moreno Sánchez, explica que las necesidades de su creación, fueron: "La creciente demanda de satisfactores por parte de las mayorías populares, provocó que el Gobierno de la República ante la presencia de ese fenómeno económico, reglamentara las relaciones entre los proveedores y consumidores de productos y servicios".⁵⁷

El artículo 57 de la Ley Federal de Protección al Consumidor consigna que: "La Procuraduría Federal del Consumidor es un organismo descentralizado de servicio social, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con funciones de autoridad administrativa encargada de promover y proteger los

⁵⁷MORENO SÁNCHEZ, Guillermo. Op. Cit., pág. 65.

derechos e intereses de la población consumidora, mediante el ejercicio de las atribuciones que el confiere la Ley".⁴⁸

Asimismo, se encarga de conciliar las diferencias entre proveedores y consumidores, fungiendo como amigable componedor.

El Diccionario Jurídico Mexicano, haciendo referencia a la Ley de Protección al Consumidor señala que en esta existe: "Un breve procedimiento conciliatorio por cuanto a esta legislación se concede al Procurador Federal del Consumidor, el ejercicio de la función conciliadora (a.59 LFPC). El procedimiento se prevé para el caso de reclamaciones contra comerciantes, industriales, prestadores de servicios, empresas de participación estatal, organismos descentralizados y demás órganos del Estado".⁴⁹

El Procedimiento Conciliatorio de este organismo queda consignado en el artículo 59, fracción VIII, en sus incisos A, B, C y D, los que, a la letra dicen: "La Procuraduría Federal del Consumidor tiene las siguientes atribuciones:

VIII. Procurar la satisfacción de los derechos de los consumidores conforme a los siguientes procedimientos:

A. Recibir las quejas y reclamaciones que procedan de acuerdo con esta Ley y requerir al proveedor que rinda un informe escrito sobre los hechos, dentro

⁴⁸Ley Federal de Protección al Consumidor. Art. 57. Ed. Talleres Gráficos de la Procuraduría Federal del Consumidor, México, 1994.

⁴⁹Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. pág 191.

de un plazo de 5 días hábiles. Si del informe del proveedor se infiere que está dispuesto a satisfacer la reclamación, previa comprobación de la satisfacción al consumidor, se dará por concluido el caso.

B. De no haber concurrido el consumidor a la audiencia de conciliación, se le tendrá por desistido de su reclamación y no podrá presentar otra ante la propia Procuraduría por los mismos hechos y respecto del mismo proveedor, sin perjuicio de hacer valer sus derechos en otra vía, salvo que justifique dentro de los 10 días hábiles siguientes a la celebración de la misma, la causa de la insistencia, en cuyo caso se citará de nueva cuenta por una sola vez a otra audiencia de conciliación.

C. Si consumidor y proveedor asistieren a la audiencia de conciliación y no se lograra ésta, la Procuraduría Federal del Consumidor los invitará a que de común acuerdo la designen árbitro, sea en amigable composición o en juicio arbitral de estricto derecho, a elección de los mismos. El compromiso se hará constar en acta que al efecto se levante.

D. Si no hubo conciliación ni compromiso arbitral o el proveedor no asistió a la audiencia a que se refiere el inciso B) pero sí el consumidor, la Procuraduría analizará los hechos motivos de la posible reclamación para determinar si implican posible violación a la Ley Federal de Protección al Consumidor. En el caso de que se concluya respecto a la inexistencia de posible violación se dictará resolución, dejando a salvo los derechos de proveedor y consumidor, para que los ejerciten ante la jurisdicción ordinaria".

De este último párrafo, se deriva un suceso que en la práctica ha ocasionado serios problemas. Ya que si alguna de las partes no estuviese dispuesta a acogerse al arbitraje de este organismo, y por tanto quisiera hacer valer esos derechos ante los Tribunales competentes; estos exigirán del interesado una constancia de que ese procedimiento conciliatorio fue agotado completamente.

Para finalizar y tomando como referencia las palabras del maestro Moreno Sánchez, se nos explica que: "Esta intervención ha tenido un importante éxito y se ha convertido en un antecedente de incalculable catalizador eficaz en relaciones contractuales del comercio cotidiano, para esto se ha contado además, de la valiosa intervención de la Procuraduría con la conciencia y voluntad de las partes, toda vez que en acuerdo de las partes para conciliar es imprescindible".⁶⁰

Se puede decir que gracias a la sencillez de este procedimiento y a su carácter como auxiliar de las relaciones entre proveedores y consumidores, la conciliación ha desembocado en una eficaz forma de solucionar conflictos; basado no tanto en el procedimiento engarrosado y excesivamente técnico, sino por el contrario en un acto cuya simpleza es puesta al alcance de los interesados y logra su convencimiento, pues primeramente, debemos recordar que son sólo las partes quienes deberán manifestar su adhesión a una determinada solución.

⁶⁰MORENO SÁNCHEZ, Guillermo. Op. Cit., pág. 72.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Este organismo se preocupa por atender problemas relativos a los trabajadores al servicio del Estado (artículo 123 constitucional, apartado "B"), el cual ha sido denominado "trabajo burocrático".

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuenta también con un cuerpo de conciliadores que a diferencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje procuraron auxiliar a las partes en materia individual o colectiva para encontrar solución a sus conflictos.

En el Reglamento Interior del Tribunal se contempla que dicho organismo cuenta con un cuerpo de funcionarios conciliadores, que en forma gratuita, para quién los solicite intervendrá a efecto de conciliar en todo tipo de conflictos.

La creación de una legislación laboral de tipo burocrático, ha tratado de seguir principios muy similares a los consagrados en el apartado "A" del artículo 133 constitucional y de esta manera, la conciliación encuadra en dichos criterios pero como se ha mencionado se ha ido más a fondo, al crear un cuerpo de funcionarios conciliadores independientes del órgano juzgador que se dedican a tratar de dar solución a las contiendas, con la virtud de que el trabajador que acude a este cuerpo, no ve en él a quien ha de dirimir sus controversias.

Desgraciadamente no se ha profundizado en el análisis de la experiencia que ha adquirido dicho tribunal. Por lo que estamos seguros que el tema es de sumo interés para los grandes tratadistas del Derecho del Trabajo, quienes podrán avocarse al estudio de la experiencia generada que se propongan transplanter dicha actividad con apego a la dinámica social y a las funciones de la Junta Federal y Local.

CAPITULO III

LA FUNCION CONCILIATORIA

3.1 LA CONCILIACION EN LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Es común, que los trabajadores al encontrarse en una situación difícil no tengan una idea clara de qué hacer o ante quienes recurrir en busca de una orientación e incluso que los represente cuando han sido injustificadamente despedidos (principalmente cuando sus recursos económicos son escasos), mucho menos desean asesorarse de los servicios de litigantes que muchas veces buscan únicamente su beneficio personal más que defenderlos de los atropellos del patrón.

Ante estos hechos tan cotidianos las autoridades administrativas del trabajo crean a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para apoyar y auxiliar no sólo a trabajadores individuales, también a agrupaciones de éstos y de forma gratuita, tal como lo consigna el artículo 180 del reglamento interno de dicho organismo.

El maestro Euquerio Guerrero explica que: "La Ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad para imponer los recursos ordinarios y extraordinarios precedentes y siguiendo la tendencia conciliatoria de la Ley, proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos.

Estas oficinas funcionan tanto en el ramo federal como en el local, se integran por un Procurador General nombrado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por los Gobernadores de las Entidades Federativas, según corresponda y el número de Procuradores auxiliares que se juzguen necesarios. Para el primero la Ley exige tener el título de Licenciado en Derecho y una práctica no menor de tres años. Para los segundos solamente haber concluido el tercer año o el sexto semestre de la carrera de Licenciado en Derecho".⁶¹

Al expedirse el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en 1975, se le dió a ésta el carácter de un organismo desconcentrado, al que se intentó dotar de autonomía administrativa, además de las funciones antes señaladas, posee según el maestro Euquerio Guerrero, las siguientes atribuciones: "Para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de salarios mínimos o el reparto de utilidades; para denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales y para denunciar ante el Presidente de la citada Junta Federal el cumplimiento de sus deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral".⁶²

⁶¹GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. pág. 441.

⁶²GUERRERO Euquerio. Op. Cit. pág. 441.

Se menciona en la obra del citado autor y en relación al tema que estamos tratando, el artículo 1º fracción IV del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que consigna lo siguiente:

"Artículo 1º.- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y tendrá en el ámbito de sus facultades las siguientes funciones:

Fracción VI.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacerlas constar en actas autorizadas que tendrán valor probatoria plena".⁴³

El procedimiento que se lleva a cabo es sumamente breve y sencillo, así que la transcripción de los siguientes artículos dará muestra clara de ello.

"Artículo 9º.- Al Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas corresponderá proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores y a sus sindicatos, intervenir en sus conciliaciones y atender sus quejas, así como dar el trámite que les corresponda a las peticiones que se les formulen cuando compete a otra autoridad resolver el asunto.

Artículo 13º.- Para que los Procuradores puedan proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de sus asuntos o de sus

⁴³Idem pág. 442.

conflictos, de conformidad con lo que establece la fracción IV del artículo 1º de este reglamento, deberán proceder a citar a ambas partes con una anticipación mínima de 48 horas al día que deba llevarse a cabo la diligencia, expresando en la notificación correspondiente el día y la hora señalada, así como el sitio de la reunión. Si el patrón no acude sin justa causa, podrá imponérsele la medida disciplinaria que estime pertinente, de acuerdo con la gravedad de su falta.

Artículo 14º.- Presente las partes, el día y hora señalados, el procurador que corresponda, atendiendo a los razonamientos que aquellos expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos, haciéndose constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levante.

Artículo 15º.- Las juntas de Avenimiento o Conciliación que trata el artículo anterior, deberán someterse a las siguientes reglas:

I. En caso de que la proposición conciliatoria sea aceptada por los interesados, bien la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprueben. Se dará por concluido el asunto una vez cumplido el convenio respectivo, levantándose el acta autorizada correspondiente; y

VI. Si no se logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser defendido en juicio laboral, se turnará el caso al Procurador Auxiliar General

de la Defensoría y Conflictos, para que proceda a ejercitar la acción correspondiente".⁶⁴

La importancia de este organismo, radica en la propuesta de conciliación que se lleve a cabo (en un intento de acercar a los interesados), previa la actuación ante las Juntas. Debemos hacer notar que, al igual que la Ley Federal del Trabajo de 1931, es utilizado de manera indistinta en el Reglamento de esta dependencia, tanto el término "conciliación" como el de "avenimiento", cuando a decir de los estudiosos de esta materia, tienen significados distintos.

3.2 LA CONCILIACION EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

A. Junta Federal de Conciliación.

Con respecto a las labores que las Juntas Federales de Conciliación desarrollan encontramos que la doctrina coincide en dos importantes puntos, los cuales son:

I. Actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y los patrones; y

⁶⁴Ibidem.

II. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

Además de lo señalado y de acuerdo con el número de casos que se den, las Juntas de Conciliación pueden funcionar de forma permanente o accidental, esta jurisdicción territorial les es asignada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; con la salvedad que no funcionarán en los lugares en que estén instaladas Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, a fin de evitar una duplicidad innecesaria de autoridades en la impartición de justicia.

La Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 593 que: "Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán 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, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres".⁶⁵

El anterior precepto es cuestionable, pues consideramos que atiende más a propósitos políticos que a razones jurídicas. Y nos adhiriendonos al pensamiento que a esté respecto dá el maestro Francisco Ross Gamez que señala: "Como comentario adicional respecto de dicho precepto, podemos destacar la postura discriminatoria del legislador, respecto del trabajador libre,

⁶⁵Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Septuagésima Segunda edición. Ed. Porrúa, México, 1994.

y la distinción y protección absoluta para el trabajador sindicalizado, al colocarlo como detentador absoluto y de patrimonio exclusivo en la elección de representante, como si el trabajador libre no existiera o no sintiera también la necesidad de la justicia obrero - patronal".⁶⁶

El artículo 596 de la Ley Federal del Trabajo, dice que: "Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación, permanentes o accidentales, deberán cumplir, de acuerdo al artículo 696, los siguientes requisitos:

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II. Haber terminado la educación secundaria;
- III. Demostrar conocimientos suficientes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o patronos.
- V. No pertenecer al Estado eclesiástico; y
- VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal".

El maestro Néstor de Buen, nos explica que: "Los Presidentes de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales, están sujetos a las mismas exigencias salvo la educación secundaria. Sólo requieren haber concluido la educación obligatoria , esto es, la primaria de acuerdo al artículo 3º constitucional, fracción VI".⁶⁷

⁶⁶ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. pág. 108.

⁶⁷DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. págs 172 y 173.

Cabe señalar que nos pronunciamos en contra de este tipo de disposiciones, pues sería como suponer que en esos lugares no existieran profesionistas del Derecho.

Francisco Ross Gamez, a expresado que: "Nuestro legislador le da muy poca importancia al personal encargado de integrar las juntas mencionadas, lo que también le resta importancia al procedimiento conciliatorio del cual se encarga".⁶⁴

A este artículo podemos considerarlo como una impositiva herencia de la anterior Ley Federal del Trabajo, y que por error se incluyó nuevamente en nuestra Ley actual, remitiéndonos a la década de los años veinte, cuando surgió la inquietud de federalizar la legislación laboral; es menester recordar que dicha disposición surgió cuando México había dejado sólo unos años antes una estela de destrucción, que había desangrado al país y a sus instituciones.

Entre los principios que la Revolución intentaba incluir, estaban la de una igualdad educativa para todos sus pobladores, es por ello que al constituir las Juntas Locales de Conciliación, que se imaginaban los legisladores, podían estar a miles de kilómetros de cualquier población importante por lo que no se podía exigir al personal que las integrara ostentasen un título académico determinado, apareciendo por ende este artículo en dichos términos.

⁶⁴ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. pág. 109.

En nuestros días, la situación educativa ha cambiado notablemente; por lo que consideramos inadecuado el mencionado artículo; el cual para estar a tono con la modernidad que sustenta nuestra Ley Laboral, debería ser derogado.

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación, ya sean permanentes o accidentales, debemos hacer notar que las fracciones I y II, en relación directa con el artículo 865 de la Ley, disponen lo relativo al procedimiento, este es aplicable en la misma forma a las juntas y se clasifican de la siguiente forma:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o 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 a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

III. Recibir las demandas que les sean presentadas remitiéndose a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que este asignado si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tenga por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda el importe de tres meses de salario.

V. Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI. Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores; y

VII. De ser precedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

VIII. Las demás que les confieren las leyes".

Por lo que respecta al procedimiento ante estas, el artículo 365 de la Ley Laboral consigna que: "En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación, se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley".⁴⁹

Con relación a este punto se da una importante controversia: Nos explica Francisco Ross Gamez, con referencia a las citadas fracciones que: "Es indudable que el legislador incurre en una confusión lamentable al creer que

⁴⁹ROSS GAMEZ, Francisco. Op.Cit. pág. 459.

las fracciones I y II del artículo 600, reglamentaban el procedimiento ante las Juntas de Conciliación sin darse cuenta que las normas mencionadas son sustantivas y no procedimentales".⁷⁰

Más adelante explicaremos los procedimientos laborales en donde se lleva a cabo la conciliación.

B. La Junta Local de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación tienen una marcada semejanza con las Juntas Federales de Conciliación, en lo que se refiere a su integración y funcionamiento.

El artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que a las Juntas Locales de Conciliación le son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación.

Para evitar redundar, sobre lo ya señalado, mencionaremos puntos de relevancia en relación a estos organismos.

1. Las Juntas Federales de Conciliación tienen la Jurisdicción territorial que les asigna la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; mientras que las Juntas Locales funcionan en los municipios o zonas económicas de los estados o territorios que designe el Gobernador.

⁷⁰Idem.

2. El funcionamiento de estas, está condicionado a la existencia de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje en ese mismo lugar.

3. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental.

El maestro Ross Gamez ha expresado que: "La única diferencia que podemos encontrar en tales concepciones deriva exclusivamente de aspectos presupuestarios y de capacidad económica de las Entidades Políticas del lugar y municipios, para poder establecerlas. Así tenemos que hay regiones distritales con capacidad económica para tener establecidas Juntas Locales de Conciliación Permanentes".⁷¹

Por ende, también están contagiadas de los mismos males que aquejan a sus similares en materia federal.

Prácticamente, tanto en su organización, como en su procedimiento, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se les aplican las mismas disposiciones que las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

⁷¹ROSS GAMEZ, Francisco. Op. Cit. pág. 107

En el siguiente capítulo abordaremos con más amplitud el tema de las autoridades laborales en la conciliación, en esta importante etapa del procedimiento.

3.2.1 EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, nos da una clasificación de los conflictos según la condición de las personas que participan en ellos, y es la siguiente:

- a) Conflicto entre trabajadores y patronos: Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales. Los ejemplos son ampliamente conocidos: las acciones por violación a las condiciones de trabajo o a la petición de firma de un contrato colectivo.
- b) Conflictos intersindicales: los que se provocan entre sindicatos de trabajadores, pues si concurren sindicatos de trabajadores contra sindicatos de patronos, el conflicto caería en el grupo anterior. El más conocido es el que se refiere a la titularidad de un contrato de trabajo.
- c) Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados: resulta por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de

antigüedad y preferencia, si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o de fondo; así, a ejemplos, si la expulsión no se fundó en una causa prevista expresamente en los estatutos sindicales o si al proponer el sindicato a la persona que ha de ocupar una vacante viola los derechos de antigüedad y preferencia que esta obligado a respetar.

d) Conflictos entre trabajadores: uno de los más frecuentes es la pugna por derechos escalafonarios.

e) Conflictos entre patronos: el maestro De la Cueva nos explica que el sindicalismo empresarial no tiene realidad entre nosotros, por lo que tampoco la tienen los conflictos a que se refiere este rubro".⁷²

La doctrina extranjera, principalmente la europea acostumbra reservar la locución conflictos de trabajadores y patronos, y de manera especial para los conflictos colectivos, porque los individuales son tramitados por tribunales paralelos a los civiles y mercantiles, en un proceso regulado también por normas paralelas al procedimiento civil.

Por lo que respecta a los conflictos individuales como sabemos es la suma de principios, normas e instituciones que dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, mientras la envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y a asegurar la vigencia y efectividad del derecho del trabajo. Por lo

⁷²DE LA CUEVA Mario. Op. Cit., pág. 511.

tanto los conflictos individuales son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas.

Por su parte las Juntas tienen a su cargo la administración de justicia obrera, pero su administración no puede ser ni arbitraria ni caprichosa, sino que está necesariamente regida por la fórmula magnífica del artículo 14 de la Carta Magna: "nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho". El tribunal previamente establecido son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la ley que consignan las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Podemos señalar que los conflictos individuales, pueden elevarse al conocimiento y resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Colocamos la locución en principio, porque, en algunos casos particulares, puede ocurrir que una controversia individual adquiera un matiz colectivo. Por lo tanto se tiene que precisar que la solución propuesta se aplica a los conflictos entre cada trabajador y el sindicato del que forme parte y a los que ocurran entre trabajadores.

El maestro Juan B. Climent Beltran en su libro "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", al respecto de los conflictos individuales nos explica lo siguiente:

"Aun cuando haya un gran número de trabajadores que ejerciten acciones contra el patrón mediante una sola demanda laboral, si esas acciones se pueden individualizar y es factible terminar con uno de los conflictos por desistimiento, por convenio o por allanamiento del patrón, sin que por ello dejen de subsistir los conflictos planteados por los demas trabajadores implicados en la demanda, entonces se trata de conflictos individuales".⁷³

Acerca de lo antes mencionado es ilustrativa la siguiente tesis:

Conflictos individuales y colectivos de trabajo, distinción y naturaleza de los. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responden a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actuan en la contienda, sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponde personalmente.

Tesis de Jurisprudencia, Apéndice 1917-1965.

⁷³CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Esfinge, México, 1969, pág. 223.

Quinta Parte. Cuarta Sala, pág. 48.

3.2.2 EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Para iniciar el desarrollo de este punto es menester hacer referencia a la denominación de "partes" y en este sentido el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo señala que: "son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y se ejerciten acciones u opongan excepciones.

Haciendo referencia la obra jurídica realizada conjuntamente por los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, ellos nos explican que las partes son: "Las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo, término a fin de proceso mismo".⁴

Estas definiciones tienen como punto de coincidencia por lo que se refiere al papel que asumen estas, ya sea como individuos en lo personal, o como representantes de empresas.

Cabe mencionar que durante muchos años, se mantuvo la creencia de que en la relación de trabajo, únicamente existen dos extremos, por un lado el patrón (quien supuestamente es la parte poderosa de la relación), y por el otro, los trabajadores (supuestamente las débiles). Como sabemos esta

⁴TENA SUCK, Rafael, Ex al Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Ed. Trillas, México, 1990, pág. 53.

situación no es del todo cierta en la realidad, pues la misma Ley Federal del Trabajo, ha tratado de equilibrar las relaciones de estos.

Es muy probable que pueda darse el caso de que intervengan en dicha confrontación los llamados "terceros interesados" el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, dispone "las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico con el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta".

En relación con esta figura, no existe en la realidad alguna referencia sobre su comparecencia a dicha audiencia.

Los artículos 692 al 696 de nuestra Ley Federal del Trabajo, básicamente hacen alusión a la actividad de los apoderados en las juntas como representantes de las partes. A este respecto el maestro Baltazar Cavazos explica que: "A la conciliación de las partes deberán comparecer personalmente sin abogados patronos, asesores o apoderados, la fracción I del artículo 876 es la que nos indica. Y es precisamente esta situación en donde surge la primera interrogante: como van a comparecer a dicha audiencia las personas morales, sin abogado patronos, asesores o apoderados. Seguramente la intención del legislador era que compareciera personalmente el patrón y esto ha provocado una serie de dificultades muy fuertes, pues los patronos replican que para eso tiene a sus abogados".

Consideramos adecuado proponer que en un futuro esta fracción deberá ser modificada, a fin de poder proporcionar a las partes una mayor seguridad en sus actuaciones, pues sólo los abogados saben a ciencia cierta los riesgos en que pueden incurrir sus defensos si llegaren a tomar una decisión precipitada o equivocada.

Se analizó en el capítulo anterior la conciliación en algunos de nuestros procedimientos más importantes y en ellos pudimos percatarnos que existe un punto de referencia en donde todos ellos convergen y es precisamente la citación que hace la autoridad a los interesados para que en un lapso determinado acudan ante ella para una Audiencia de Conciliación, esta situación representa el principio de la etapa de acercamiento a la cual hace referencia la Ley, ésta nos señala las directrices requeridas para llamar a las partes a arreglarse, pero no nos proporciona datos precisos sobre la labor de convencimiento que el funcionario debe realizar en el ánimo de estos. El maestro Alberto Trueba Urbina, nos comenta que: "incumbe en fallos técnicos y es contrario a la realidad".⁵

Cabe destacar el anterior punto, pues a este respecto la misma Organización Internacional del Trabajo nos explica que: "La legislación de la mayoría de los países prescribe que en casos de conflicto de trabajo deberá recurrirse a la Conciliación, pero por lo general no especifica en que consiste ésta ni como ha de llevarse a cabo".⁶

⁵Oficina Internacional del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos del Trabajo. Imprimene Vandoise, S.A., Laussane, Suiza, 1974.

⁶Idem.

El artículo 876 en su fracción II, nos consigna la etapa conciliatoria llevada a cabo en el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el cual solamente se remite a lo siguiente:

"La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

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

El artículo 895 en su fracción I, se refiere a la plática conciliatoria de los llamados "procedimientos especiales" en esta forma: "La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, se celebrará de conformidad con las siguientes normas:

II. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley".

Por lo que se refiere a los artículos 901 y 906 del mismo ordenamiento legal consagran la audiencia respectiva en los Procedimientos de Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica en los siguientes términos:

Artículo 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la Conciliación en cualquier estado del

procedimiento siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto".

El artículo 906 en su fracción II nos dice: "la audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

III. Si concurren las dos partes, la Junta después de oír sus alegaciones las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto".

Los artículos 926 y 927 del mismo ordenamiento consignan al procedimiento de la huelga y a su previo intento de convencimiento, expresándose así:

"Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de Conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación, y, en caso

de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

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

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos de aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella".

Con respecto a lo anterior el maestro Jesus Castorena, nos dice que: "La rebeldía a conciliar, si proviene de los trabajadores, da lugar a que no corra el plazo de la huelga; lo que significa que esta no podrá declararse si antes no se intenta el arreglo por las partes; si los que incurren en rebeldía son los patrones, se les hace concurrir por medio de la fuerza pública. No hay equidad en la medida; debería precisarse una sanción equivalente a la que se aplica a los patrones".⁷⁷

⁷⁷CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Ed. Imprenta "Didot". México, S.F.

3.2.3 EN LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Por lo que respecta a estos procedimientos cabe señalar que el maestro Alonso Olea, dice que este tipo de procedimientos se denominan así atendiendo a su fundamento jurídico - material y continúa explicando "que es la naturaleza u objeto de la pretensión, deducida la que determina la especialidad procesal".*

La exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se refiere a estos procedimientos en los términos siguientes, cuyos conceptos, son aplicables en lo conducente a la ley vigente:

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un periodo breve de tiempo, pero hay alguno cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien porque las causas que lo originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788 (artículos 892 al 899 de la ley vigente).

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución.

*ALONSO OLEA, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, 4ª Edición, Editorio Civitas, S. A. Madrid, 1965, pág. 125.

El artículo 787 (896 actual), emplea intencionalmente los términos "actor y promovente", porque se consideró que, en ocasiones, no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.

Es muy frecuente que se suscite el problema de que los trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo ignoran en qué momento están facultados para adherirse a otro sindicato que demande la titularidad del mismo, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo consagra el principio de libertad sindical, al disponer que: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él". Y el artículo 395 en su párrafo final señala que en el contrato colectivo podrá estipularse que: "El patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". En consecuencia, el sindicato titular del contrato colectivo puede requerir al patrón para que separe del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncia a pertenecer al mismo; entendiéndose que existe esa renuncia cuando el trabajador se afilia a otro sindicato, y entonces el sindicato "para solicitar la separación, no necesita cumplir con los requisitos establecidos para los casos de expulsión", a que se refiere el artículo 371 de dicha ley. Según tesis de jurisprudencia publicada en el Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 38.

El maestro Juan B. Climent, en su obra "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo" señala que: "El juicio de titularidad entraña un procedimiento

colectivo de carácter jurídico, porque tiene por objeto determinar jurisdiccionalmente a cual de los sindicatos corresponde la titularidad".⁷⁹

Por lo que consideramos que no son aplicables a esta juicio las reglas de la comparecencia personal en la conciliación, que señala el artículo 876 y que en las personas morales se traduce en la exigencia de que concurren por medio de un representante o apoderado con facultades suficientes para conciliar y obligar a la empresa en la solución; en primer lugar porque los sindicatos son personas morales sui generis, y no pueden estar sujetos a las prescripciones relativas a las empresas, y además porque en los conflictos colectivos están involucrados los intereses de la comunidad obrera, que tienen un carácter social distinto a los intereses patrimoniales de las empresas.

Es por ello, que estimamos que pueden los sindicatos comparecer a la audiencia única señalada en el artículo 895 para los procedimientos especiales, en los juicios de titularidad, por medio de su representante o apoderado en los términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; toda vez, que el artículo 899 señala que en los procedimientos especiales se observarán las disposiciones relativas al procedimiento ordinario "en lo que sean aplicables"; y parece evidente que no son aplicables los requisitos del artículo 876 para la conciliación, por las razones expuestas.

⁷⁹CLIMENT BELTRAN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Esfinge, México, pág. 232.

El trámite de este tipo de procedimientos especiales es el siguiente una aproximación al tema obliga a señalar que, en rigor, el procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato - ley y de la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo. En cuestiones sindicales, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores que no tiene paralelo en los otros casos. En relación a los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, tampoco es aplicable a las demás situaciones.

En un segundo término es preciso destacar que el procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia - única en términos generales- se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda (artículo 893 Ley Federal del Trabajo.).

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan. Con una anticipación de diez días, la junta citará a una audiencia de las características señaladas (artículo 893 LFT). La Junta, al notificar al demandado, lo apercibirá de que si no concurre, "dará por admitidas las peticiones de la

parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley"(artículo 894 LFT).

En la única audiencia se llevarán a cabo las diferentes etapas conforme a las siguientes reglas:

a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.

b) De no existir conciliación, "cada una de las partes expondrá sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas" (artículo 895 fr. III). Ello supone que en ese mismo acto, en lo posible, se recibirán testimonios y peritajes aunque, en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe entenderse que se convocará a otra u otras audiencias. En el mismo sentido, de haberse ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final.

c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por la otra, será preciso someter la prueba a las reglas del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que regula esa diligencia para los casos de huelga (artículo 895 fr. III).

d) Una vez concluida la recepción de las pruebas "la Junta oír los alegatos y dictará resolución" (artículo 895 fr. IV).

En general, para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren los artículos 389 (titularidad de un contrato colectivo); 418 (administración de un contrato - ley); 424 fr. IV (modificación de un reglamento interior de trabajo); 427 frs II, III y VI (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo) y 439 (reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos). En esos casos deberá integrarse con el presidente de la junta o el de la junta especial (artículo 897 LFT).

3.2.4 EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Para el distinguido maestro Paul Durand y apoyado en la jurisprudencia nos explica que los conflictos colectivos, son "los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga... Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así a ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera".⁶⁰

Estos conflictos adquieren su naturaleza colectiva cuando plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de

⁶⁰DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit., pág. 515.

las normas del derecho del trabajo, así se trate de las leyes, de las costumbres de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

En términos generales la naturaleza de este tipo de conflictos no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores; por ejemplo: si varios trabajadores son despedidos concomitantemente por haber incurrido en una causal de separación del trabajo.

Sin embargo, si se trata de un despido masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, pues la comunidad obrera sufre cuando violan las normas laborales en relación con un número importante de sus miembros. De la misma manera, si no se paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será puramente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todo o a una categoría de trabajadores, el conflicto se convertirá en colectivo.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, en una monografía sobre la conciliación y el arbitraje, dedicada a los tribunales de trabajo, explico que son varias las legislaciones que tratan de distinguir los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, no han sabido separar en estos últimos los aspectos jurídicos de los económicos. En armonía con la doctrina alemana, prefiere la distinción entre conflictos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos y los de intereses económicos, que son siempre colectivos. De esta separación nacen las dos definiciones siguientes:

a) El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al del trabajo.

b) El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y 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 son de la competencia del conciliador o arbitrador.

Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza particularmente grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores... Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el arbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo un cuenta consideraciones de carácter social y económico. El estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que cada uno de los partícipes en la procuración de justicia debe percibir, cuestión que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas.

En jurisprudencia emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se señala que:

"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 público sólo pueden decidirse por el estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el estado una función distinta, que no es la de reparación de un estatuto que regule la vida jurídica de la empresa".

En relación a las posibles soluciones de los conflictos colectivos el maestro Mozart Victor Russomano, en su obra "Principios Generales de Derecho Sindical", nos comenta que los litigantes pueden asumir dos posiciones el entendimiento directo para obtener la fórmula adecuada y el recurrir a terceros u órganos ajenos al conflicto, que se interfieren en éste, sólo indirectamente, para coordinar, indicar o imponer la solución justa.

Las soluciones directas de los conflictos colectivos son solamente dos: a) la negociación sindical; b) la huelga o el lock-out.

La primera es la solución amistosa o conciliatoria y la segunda es la solución litigiosa.

Las segundas que se caracterizan por la intervención de un tercero u órgano ajeno al conflicto, en el sentido de obtener al solución conveniente.

El maestro Russomano continua diciendonos que la primera modalidad de solución indirecta del conflicto colectivo es la conciliación a través de la cual las partes, espontáneamente o compelidas por la ley, son llevadas en presencia del conciliador.

Este conciliador es un tercero, que como escribe el maestro Alonso García, nada propone y nada decide. Oye las alegaciones y las pretensiones de las partes, las coordina y ayuda a encontrar un acuerdo que elimine la posibilidad de llegar a la contienda judicial.⁸¹

El resultado inmediato de la conciliación, cuando se llega a la solución favorable, es la transacción entre las partes como producto de su libre voluntad.

"En síntesis, el conciliador confronta las pretensiones de las partes, las estimula hacia la solución conciliatoria, más en realidad es a ellas a quién corresponde la aceptación o no de la formula amistosa".⁸²

Incluso en los sistemas en que la conciliación es obligatoria - o sea, los trámites conciliatorios vienen exigidos por la ley- se mantiene la autonomía de

⁸¹ALONSO GARCÍA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo, Vol. I, Barcelona, España, 1963, pág. 204.

⁸²A.F. CESARIANO. Junior. Direito Social Brasileiro. 2º vol., Rio de Janeiro, Brasil, 1963, pág. 323.

la voluntad de las partes, en cuanto a la posibilidad de rechazar cualquier acuerdo.

La conciliación facultativa y la conciliación obligatoria se distinguen porque la primera se busca espontáneamente y la segunda es una formalidad a la que están obligados los litigantes. Pero en el fondo, siempre el resultado de la conciliación, esto es, el acuerdo o transacción, resulta de la voluntad libre y soberana de las partes.

La conciliación, por tanto, es una forma indirecta de resolver el conflicto colectivo porque aparece, en la coordinación del entendimiento entre los disidentes, la figura del tercero conciliador. Sin embargo, es la voluntad de las partes la que desempeña el papel principal, señalando, muy acentuadamente, las formas directas de solución del conflicto a través de la negociación colectiva.

En este sentido el maestro Krotoschin, indica que cuando la conciliación lejos de ser una prestación jurisdiccional, es un realidad "una ayuda prestada a las partes para que lleguen a entenderse por su propia voluntad".⁶³

Por lo tanto se puede afirmar que la conciliación es la primera forma de solución indirecta de los conflictos de trabajo, razón por la cual es tan tenue la intervención del tercero conciliador y es todavía tan fuerte la importancia de la libre voluntad de los litigantes en la solución del conflicto.

⁶³KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2ª Vol., Argentina, 1948, pág. 110.

De esta manera como indica el maestro Ruprecht en su estudio minucioso que hace de la conciliación⁵⁴, o las partes no llegan a un acuerdo y los entendimientos mantenidos hasta entonces no producen efecto alguno, o por el contrario, las partes eliminan divergencias y desaveniencias, adoptando una fórmula de ajuste recíproco.

En esta segunda hipótesis, el conflicto llega a su punto final y la ejecución del trabajo debe desarrollarse en los términos adoptados a través de la conciliación.

Ruprecht⁵⁵ confronta y discute el pensamiento de Alonso García⁵⁶, según el cual, en los casos de conflictos jurídicos, la conciliación vale como cosa juzgada, al contrario de lo que ocurre en los conflictos de naturaleza económica, cuando los términos del acuerdo son revisables ad futurum.

La idea sustentada por el jurista argentino es que la conciliación tiene valor de cosa juzgada, tanto para los conflictos jurídicos como para los conflictos económicos, en el sentido de que, por medio de ella, se llega al punto final en determinado litigio, que no puede recubrirse con nuevas discusiones.

Sin embargo las condiciones económicas y sociales que envuelven la ejecución del trabajo son siempre extremadamente variables, nada impide

⁵⁴RUPRECHT, Alfredo. Conflictos Colectivos de Trabajo, Argentina, 1967, pág. 300.

⁵⁵Op. Cit.

⁵⁶Op. Cit.

que surjan nuevos problemas, posteriores a la conciliación adoptada entre las partes, hipótesis en que podrá volverse a abrir el debate, bajo el punto de vista del nuevo aspecto o en otro nivel.

En último término, toda y cualquier solución dada al conflicto colectivo de trabajo, aún cuando dicha solución pase en autoridad de cosa juzgada, es susceptible de revisión posterior, teniendo como referencia al originalidad institucional del conflicto, la naturaleza sui generis de la solución adoptada y la extraordinaria variabilidad de las condiciones fácticas que determinan el nacimiento del litigio y la adopción de la fórmula conciliatoria.

La segunda modalidad de las soluciones indirectas de los conflictos colectivos de trabajo es la mediación.

La mediación consiste en someter el conflicto colectivo al examen del mediador escogido por las partes. En este sentido se aproxima a la conciliación. Pero el mediador al contrario del conciliador, no desarrolla una actividad pasiva en el proceso de mediación: oye, evalúa, sugiere y propone. En este sentido, la mediación se separa conceptualmente de la conciliación a medida que se aproxima al arbitraje.

Con otras palabras, el conciliador coordina los argumentos y reivindicaciones de las partes; el mediador interviene directamente en el conflicto, recomendando la solución justa e incluso evaluando las pretensiones de los

litigantes. No puede, sin embargo, adoptar una determinada solución e imponerla a las partes.

3.2.5 EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga, llamado especial o extraordinario, está contenido en el Capítulo XX, Título XIV de la Ley Federal del Trabajo. Los autores suelen establecer ciertos períodos o estados en la huelga: 1). Nacimiento o período de gestación; 2). Período de Pre-huelga; 3). La suspensión de labores o huelga estallada. 4). Incidente de calificación; 5). La terminación o período de post-huelga. Para nosotros, son básicos, el de prehuelga, la huelga propiamente dicha y la terminación o período de post-huelga.

1.- El nacimiento o período de gestación es aquel en el cual se incuba el movimiento, es el acto de conciencia social en el que delibera la coalición obrera y se ponderan las plataformas reivindicatorias para su estallamiento o no y si la mayoría decide irse a la huelga, se objetivará al patrón el movimiento, mediante la formulación del pliego de peticiones, que será presentado por el Sindicato Titular del Contrato cuando éste exista o por el Sindicato que ostente la mayoría en caso de firma o por la coalición.

Se asume que en Asamblea convocada y realizada normalmente por el Sindicato con las bases, previa deliberación, éstas deciden ir o no a la huelga, levantándose al efecto un acta en tal sentido.

El titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, el Sindicato su brazo ejecutor. Recordemos que es la coalición la titular del derecho de huelga. La razón es que ésta pueda realizarse aunque los trabajadores no estén sindicalizados.

Nuestra Constitución, en su artículo 123, apartado "A", fracción XVI consagra la garantía social de coalición al disponer: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc"... y el artículo 365 de su Ley Reglamentaria estatuye: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes"; para los efectos de huelga, el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

2.- El período de prehuelga se inicia con la notificación del emplazamiento al patrón y culmina hasta el momento inmediato a su estallamiento. La Ley Federal del Trabajo dispone que dentro de este período la Junta, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción, (plazo que en la práctica casi no se cumple en las Juntas Locales y sí en la Federal, al menos del Distrito Federal), deberá pronunciar proveído de radicación del expediente; emplazar al patrón, trasladándosele el pliego de peticiones de los trabajadores para que produzca contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que haya sido notificado y señalará día y hora en que

habrá de celebrarse la Audiencia de conciliación, la cual tendrá verificativo antes de la hora de estallamiento anunciada.

En cuanto a los bienes del patrón se le tiene como depositario de los mismos y por suspendida toda demanda o procedimiento.

En la audiencia de conciliación, la Junta tratará de avenir a las partes para que lleguen a una solución del conflicto, pero sin prejuzgar sobre su procedencia e improcedencia, justificación o injustificación. En la práctica y de acuerdo con la importancia de la Empresa, la Junta trata por todos los medios posibles a su alcance de que las partes pongan fin al conflicto mediante la negociación. Creemos que la conciliación debiera efectuarse por personal altamente calificado, que no tuviera una vinculación directa con la Junta para preservar su imparcialidad, y que tuviera una destacada intervención y colaboración con las partes contendientes, pues suele suceder que los conciliadores tratan de invitarlas a partir diferencias, pero su labor dista mucho de lo que se podría esperar de una conciliación. Respecto de la audiencia de conciliación, la última parte del artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez". En la práctica la Junta suele ser elástica en la diferiación de las audiencias y normalmente acepta hacerlo tantas veces sea necesario, pero tratando de no prolongarlas.

Comentamos sobre el particular, que la ley habla de diferiación de la audiencia, pero nada nos dice respecto al cambio de fecha de estallamiento,

lo cual deber ser interpretado en el sentido que los trabajadores podrán hacerlo tantas veces lo consideren conveniente, sin que sepamos que las Juntas compartan este criterio, no que existan precedentes jurisprudenciales al respecto.

3.- Estallamiento de la huelga. Habiéndose cumplido con los requisitos de fondo y forma, emplazado al patrón y no habiendo una conciliación, sobrevendrá el estallamiento anunciado mediante la suspensión de labores.

Llegado el momento, se deberá solicitar de la Junta, la certificación del día y hora de su estallamiento mediante la presencia de un funcionario actuario, para evitar sea una causal de declaración de inexistencia, a que no se estaría cumpliendo con la fracción III del artículo 451, en relación con la misma fracción del 920 de la Ley Federal del Trabajo. Estallarla en hora y día diferente del anunciado, puede acarrear la declaración de inexistencia.

Cinco son los efectos del estallamiento de la huelga: 1.- La suspensión de las relaciones laborales a partir del momento del estallamiento; 2.- La suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes y los que se presentaren después del estallamiento; 3.- La suspensión de toda sentencia y que no se podrá practicar embargo o aseguramiento, diligencia o desahucio, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, excepto: I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; II.- Créditos

derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto Mexicano del Seguro Social; III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV.- Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV, de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga". Algunos tratadistas manifiestan que el legislador fue omiso en el caso de pensión alimenticia de la esposa e hijos del trabajadores. 4.- La de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones inherentes al cargo artículo 921, Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo (son aplicables los artículos 2516 y 2522 del Código Civil y 383 del Código Penal del Distrito Federal, de aplicación federal). 5.- La de fijar el número indispensable de trabajadores que continuarán trabajando durante la huelga, para que no se perjudiquen la seguridad y conservación de los locales de la empresa, sus maquinarias y materias primas.

INCIDENTE DE CALIFICACION.- A partir del estallamiento y dentro de las setenta y dos horas siguientes al mismo, los trabajadores, los patrones o los terceros interesados podrán promover ante la Junta, se declare la inexistencia de la huelga por causas señaladas en los artículos 450, 459 o por no haberse cumplido los requisitos del 920 de la Ley Federal de los Trabajadores. Las Juntas de oficio no pueden calificar las huelgas.

Huelga lícita es aquella que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Huelga ilícita, artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, es aquella en que la mayoría de los huelguistas, ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. La primera hipótesis requiere que por lo menos, sean la mitad más uno los huelguistas que ejecuten dichas conductas, siendo muy difícil su prueba.

La consecuencia de la declaración de Ilícitud, es dar por terminadas las relaciones laborales de todos los huelguistas.

Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo; desde luego en esta hipótesis, los trabajadores deberán solicitar al arbitraje. Si la Junta declara imputable al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones que sean procedentes de los trabajadores, así como al pago de los salarios caídos durante todo el tiempo que dure la huelga.

Huelga Injustificada es aquella en que la coalición o sindicato emplazante no justifica o cumple con los requisitos formales y legales que establece al efecto.

Desde luego la coalición o el Sindicato, si así lo deciden, deben someter la imputabilidad al arbitraje ante la Junta, si no lo hacen, los trabajos quedarán suspendidos indefinidamente. Aquí es donde se advierte la fuerza de la huelga y también, cabe destacar la advertencia sobre la ponderación del estallamiento o nó en su oportunidad, pues los trabajadores, a partir de la fecha de su estallamiento no percibirán salario, quedando sujetos a sus propias fuerzas. Hay organizaciones sindicales que constituyen previamente un fondo de resistencia para utilizarlo en estos movimientos.

c). Causas de la terminación de la huelga.- Conforme al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga termina:

- I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas,
- II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el emplazamiento y cubre los salarios vencidos,
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente fijen las partes,
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Nosotros agregamos la muerte del patrón en el caso de contratación de trabajo "intuitu personae", ejemplo el caso de un escultor.

REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD.- Estimamos que la disposición contenida en el artículo 923 establece verdaderos requisitos de procedibilidad, que muchos especialistas interpretan como una fórmula en

que el Estado limita o controla: "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 (requisitos de forma), o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

CAPITULO IV

LA ACTUACION DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN LA CONCILIACION.

El maestro Manuel Alonso Olea señala que: "la conciliación es en especie un sistema para la sustanciación de los juicios derivados de los conflictos de trabajo, sean individuales o colectivos en el cual las partes del mismo ante una tercera persona que ni propone ni decide, contra sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial".

De ese concepto podemos destacar dos cuestiones que son muy importantes, en base a que el tercero que debe intervenir en la conciliación como función principal tiene que proponer posibles soluciones a fin de encaminar a las partes a dilucidar sus diferencias, en el entendido de que serán ellas quienes decidirán si aceptan o no, llevando a la práctica dicha función durante todo el procedimiento.

Cuando existe una controversia debe hacer del conocimiento de una autoridad, sea local o federal de conciliación y arbitraje quien deberá actuar con absoluta honestidad, imparcialidad y buena fe proponiendo formas de solución respecto de los intereses que se encuentran en juego, esto se puede equipar a cualquiera de las formalidades que deba darse a cualquier otra

figura jurídica de igual naturaleza heterocompositiva o auto compositiva como es la conciliación.

La autoridad conciliatoria deberá única y exclusivamente aproximar a las partes para efecto de lograr entre ellos la paz, por lo que sus aportaciones para la solución de los conflictos no deberá tener el carácter de obligatoria, sino que quedará a criterio de las partes aceptar o no las aportaciones, es decir, es optativo.

Ya que para nosotros la conciliación es un acto de voluntad de las partes que tiene el carácter obligatorio y se debe intentar en cualquier etapa del procedimiento ante autoridad competente, para lograr una solución pacífica y equitativa a los conflictos de trabajo.

4.1 EL PRESIDENTE DE LA JUNTA.

El presidente titular, es quien conforme a lo dispuesto en el artículo 617 de la LFT y el artículo 17 del Reglamento de la Junta, asume la dirección en el orden administrativo de la misma, que comprende entre otros aspectos, señalar la adscripción del personal, establecer, dirigir, coordinar y controlar los programas de trabajo y cuidar el buen funcionamiento en general de la Junta.

En el orden jurisdiccional entre otras funciones, prelide el pleno y las juntas especiales en los casos de conflictos colectivos.

El funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje es idéntico, el pleno se integra con el presidente y la totalidad de los representantes y los patronos (artículo 607 y 623), aunque el trámite de los juicios podrá ser llevado por el auxiliar y no necesariamente por el presidente, atento a lo dispuesto por el artículo 610 que a la letra dice:

Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el dictamen a que se refieren los artículos 771 y 808, el presidente de la junta y los de las juntas especiales serán substituidos por auxiliares, pero intervendrá personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Substitución del patrón;
- IV. En los casos del artículo 727; y
- V. Cuando se trata de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

El Presidente es nombrado por el Presidente de la República y debe percibir los mismos emolumentos correspondientes a los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sin embargo la equiparación no va más allá en virtud de que su nombramiento no queda sometido a la aprobación de la

Cámara de Senadores como dispone el artículo 96 Constitucional, respecto de los ministros de la Corte.

Los requisitos que la Ley Federal del Trabajo exige para ser nombrado son los siguientes:

a). Nacionalidad mexicana, ser mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

b). Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

c). Tener cinco años de ejercicio profesional posteriores a la fecha de adquisición del título.

d). Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.

e). No pertenecer al estado eclesiástico.

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

4.2. EL PRESIDENTE DE LA JUNTA ESPECIAL

No señala la Ley Federal del Trabajo no tampoco el Reglamento interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quién nombra a los presidentes especiales. Al establecer las facultades del Titular de la Junta, lo autoriza para cuidar del orden y de la disciplina, pero nada más. No es más generoso el Reglamento que en materia de nombramiento sólo le permite expedirlos provisionalmente, tratándose del Secretario General de Acuerdos y demás personal jurídico y administrativo, en los casos de ausencia "entre tanto no hacen nuevos nombramientos" artículo 17 fracción IV.

En cambio indica que el Presidente debe informar periódicamente de los resultados alcanzados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social artículo 17 fracción IX, lo que afirma la dependencia administrativa de la Junta respectiva de la Secretaría.

Es claro, que la designación de las juntas especiales se hará por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sus facultades son las siguientes, según el artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo:

- Administrativa. Deben cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta especial, fracción I.

- De ejecución. Les corresponde disponer la ejecución de los laudos dictados por la junta especial y conocer y resolver las providencias precautorias, fracción II y III.

- De revisión. De los actos de ejecución de laudos y providencias cautelares que realicen los actuarios, en todo caso solicitud de parte.

- De tramitación. Cumplimentan los laudos que les transmite el presidente de la junta.

- De Información. En materia de amparos interpuestos en contra de los laudos y resoluciones dictadas por la junta especial, deben rendir los informes a la autoridad judicial federal, fracción IV. Respecto del funcionamiento de la junta especial deben comunicar al presidente las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar, fracción VII.

4.3. EL AUXILIAR DE LA JUNTA.

Tiene una doble función, la de actuar como instructores en el procedimiento, cuidando la debida observancia de las normas que regulan el trámite, hasta formular el proyecto de laudo en los términos del artículo 866 de la LFT; y además sustituir en las ausencias temporales del presidente de la junta, en los términos del artículo 610 de la LFT, esto es, durante la tramitación de los juicios hasta formular el proyecto de laudo, salvo en la votación de las

resoluciones siguientes: sobre competencia, nulidad de actuaciones, sustitución de patrón, reposición de autos y cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que se designe perito y en la que se ordena la práctica de las diligencias en relación con los peritos o para ampliar las investigaciones concernientes al conflicto.

El personal se compondrá también de actuarios y secretarios, cuyas funciones son principalmente las de fedatarios en las diligencias en las que intervengan, las cuales se desprenden de los artículos 640 y 641 de la LFT, en la inteligencia de que conforme al artículo 721 introducido en las reformas de 1980, todas las actuaciones procesales deberán ser autorizadas por el secretario.

4.4. EL CUERPO DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

Al igual que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, este organismo también cuenta con un cuerpo de conciliadores que de forma similar al antes mencionado procurará auxiliar a las partes a encontrar solución a sus conflictos.

Para tal propósito, nos remitimos a los artículos relativos del reglamento interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los cuales señalan:

Artículo 91.- El Tribunal contará con un cuerpo de funcionarios conciliadores, que en forma gratuita para quien lo solicite intervendrá a efecto de conciliar

en los conflictos individuales o colectivos, que se susciten; entre titulares, y en los que surgan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; así como en los conflictos sindicales e intersindicales.

Artículo 92.- El cuerpo de funcionarios conciliadores, para el mejor desempeño de sus funciones, contará con.

- I. Un jefe;
- II. Un secretario;
- III. Conciliadores auxiliares y
- IV. El personal que sea necesario.

Artículo 91.- Los funcionarios conciliadores intervendrán:

- I: En los casos previstos por el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por encargo del Presidente del Tribunal;
- II. A solicitud de parte, ya sea, que se haya iniciado o no el procedimiento ante Tribunal, y hasta antes de que se emita el laudo correspondiente.

Artículo 94.- Son facultades de los funcionarios conciliadores intervenir ante las partes, proponiéndoles las soluciones que permitan el arreglo entre ellas.

Artículo 95.- Cuando las partes lleguen a un arreglo, firmarán el convenio correspondiente del que se dará fe pública, el conciliador que intervino

remitiéndose al mismo para su acuerdo a la Sala o al Pleno según corresponda, el que se elevará a la categoría de laudo que los obligara como si se tratara de sentencia ejecutoriada.

Artículo 96.- El convenio antes señalado no deberá contener cláusula alguna que signifique renuncia de derechos de los trabajadores, ni sea contrario a la moral o al derecho.

Artículo 97.- En caso de que no se llegue a algún arreglo, y que se haya presentado la demanda respectiva se turnará el caso a la Sala correspondiente para que se proceda al Arbitraje. En caso de que no exista promoción se dejará a las partes que ejerciten lo que a su derecho convenga, ofreciendo al trabajador, desde luego los servicios gratuitos de la Procuraría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es obvio que, la creación de una legislación laboral de tipo burocrático se han seguido principios muy similares a los utilizados en el apartado A del Artículo 123, de esta forma la conciliación encuentra acomodo en dichos criterios, incluyéndose asimismo (y para fortuna nuestra) un cuerpo de funcionarios conciliadores que se dedican a amortiguar el desarrollo de dichas contiendas y aunque estos no poseen una forma extensa como la de sus colegas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podemos deducir su importancia y eficacia en tales intervenciones.

4.5. CRITICA A LA CONCILIACION.

Del análisis realizado al artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que señala los elementos de fondo conforme a los cuales deberá desarrollarse la etapa conciliatoria, se desprende el espíritu del legislador de intervenir y avenir a las partes antes de enfrentarlas a la batalla jurídica que representa el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; labor que es acertada y que nos ubica en la posición de considerar a la conciliación como un excelente camino para resolver los conflictos laborales cumpliendo con las exigencias de justicia y equidad tendientes a la justicia pronta y expedita, así como el equilibrio jurídico y procesal que impone el estatuto laboral.

Sería un error atender lo que establece la ley en dicho precepto en el sentido estrictamente gramatical, pues en la práctica diaria ante las Juntas, se omiten cuestiones de carácter formal impuestas en el desarrollo de la etapa conciliatoria a la autoridad laboral, siendo en muchas ocasiones en beneficio de las partes quienes se encuentran una fórmula de avenimiento más ágil y eficaz, pero no obstante lo anterior, se puede afirmar que en esencia el espíritu que el legislador plasmo en la etapa de conciliación se realiza casi en su totalidad. Lo expuesto nos obliga a hacer un análisis de cada momento que conforme al artículo 876 de la Ley debe efectuarse dicha etapa.

Lo dispuesto en la fracción I que señala que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;

esto ha generado un debate doctrinal en el sentido de si es correcta la imposición de una comparecencia personal y no por medio de representante legal alguno, lo que determina en opinión de la mayoría de los estudiosos de derecho del trabajo, una violación a los principios constitucionales y legales tal y como lo expresa el maestro Alberto Trueba Urbina en el comentario que señala a propósito del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo; el precepto que se comenta incurre en fallas técnicas y es contrario a la realidad; es inconstitucional que se le impida a las partes estar asesoradas por su representante o abogado en la etapa conciliatoria.

El Doctor Baltazar Cavazos Flores nos indica el siguiente planteamiento de la transcripción de la fracción I: "... y ahí es precisamente donde se plantea la primera interrogante: ¿cómo va a comparecer a dicha audiencia las personas morales, sin abogados, patronos, abogados o apoderados? ¿en el espíritu puro? la intención del legislador es que comparezca personalmente el patrón lo cual a provocado grandes dificultades, ya que los patronos aducen que para eso tienen a sus abogados". agregando además que: "pensamos que en dicha audiencia deben ser aceptados los representantes legales de las personas morales, ya que en caso contrario, se calcularía a sus apoderados la garantía constitucional de que pueden ejercer libremente la profesión u oficio que les acomode siendo lícitos"⁸⁷.

Es incorrecta esta exigencia de la comparecencia personal, puesto que debemos tener presente la experiencia histórica de la cual nace el derecho

⁸⁷CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Ob. Cit. pág. 366.

del trabajo, no se debe de olvidar en ningún momento la desmedida explotación que los patrones han ejercido siempre sobre los trabajadores que carecen de los medios materiales y humanos para exigir un trato digno y justo en el desempeño de su trabajo. Bajo estas ideas y como un derecho exclusivo y protector de la clase trabajadora nació el derecho del trabajo derivado de la lucha de los hombres que exigían dignidad y mejores condiciones de trabajo, rindiendo sus frutos en nuestro país, a la luz de la Revolución Mexicana de 1910 y que concluyó con la consagración de los derechos sociales plasmados a nivel constitucional.

Ante la imposibilidad de un equilibrio económico entre los factores de la producción, los derechos sociales han regulado una paridad en base a normas jurídicas, primero a nivel constitucional y posteriormente en el orden legal lográndose el equilibrio jurídico y procesal tan necesario en favor de la clase trabajadora.

Por esto al implantarse la comparecencia personal de las partes en la primera etapa del procedimiento laboral, se atenta contra los derechos consignados en favor de los trabajadores, por lo que el trabajador al tener que enfrentarse directamente con el patrón se encuentra en franca desventaja para poder defender derechos que le corresponde y más aún cuando consideramos al patrón como persona moral ya que sus representantes legales tiene por lo general una preparación profesional siendo en muchas ocasiones abogados.

Hacemos incapie en la necesidad de que se analice esta fracción I, en cuanto al impedimento en que las partes vayan representadas o asesoradas en la etapa conciliatoria, resaltando la urgente necesidad de que se adecúe a la realidad procesal a través de una reforma legal; ya que es común encontrarlos en las juntas, que los funcionarios de las mismas traten de avenir a las partes por conducto de sus apoderados ya que en todo momento tienen presentes las ventajas y desventajas que significarla llegar a un acuerdo conciliatorio.

Para el maestro Dávalos es acertado el propósito del legislador, sin embargo hace la siguiente aclaración: "Pero debe suprimirse el impedimento a los abogados para estar con sus representados en la etapa conciliatoria, artículo 876 fracción I.

En ese párrafo imperó la opinión negativa sobre los abogados, de tenerlos como "buscabullas" , como "picapleitos", por eso se trata de evitar su participación en las pláticas de avenencia, coordinadas por el auxilio o por el Presidente de la Junta"⁸⁸; insistiendo en que "es mejor que prevalezca la opinión positiva respecto de los abogados, como defensores del Derecho y promotores de la justicia y reformar la Ley para que los abogados puedan participar en los arreglos amistosos. Sobre todo hacer posible que el abogado de la parte más débil, que es el trabajador, pueda participar durante la conciliación y evitar que su representante sea pasto fácil de la voracidad del empresario"⁸⁹

⁸⁸DAVALOS, José. Op. Cit. pág. 269.

⁸⁹Ibidem, págs. 269 y 270.

El maestro Baltazar Cavazos, al respecto, hace la siguiente consideración: "Por otra parte, el hecho de que las partes tengan que comparecer personalmente a la audiencia respectiva en la etapa de conciliación, deja en desventaja al trabajador que en tan especiales circunstancias, se va a volver a encontrar con el patrón que lo despidió y difícilmente se conciliarían ante las Juntas si con anterioridad no se pudieron conciliar fuera de los tribunales"⁹⁰ ; de lo que se puede deducir que desde un principio la prohibición de la comparecencia de los representantes legales de las partes como abogados, asesores o apoderados, significa un impedimento para lograr un arreglo conciliatorio, para lo cual propone: "Se ha visto en nuestra realidad laboral que en muchas ocasiones es más factible que los conflictos laborales los arreglen los representantes de las partes que las partes mismas, ya que en realidad todos los litigantes se conocen y son amigos, independientemente de que en el ámbito laboral ha tomado plena vigencia el principio de que más vale un mal y pronto arreglo que un buen y tardado juicio"⁹¹

Es bien conocido por el litigante en materia laboral, así como por los funcionarios de las Juntas que el procurar la conciliación a través de los apoderados legales, agiliza y facilita el avenimiento entre las partes, pues conforme a su experiencia y a sus conocimientos jurídicos más apegados a derecho, reuniendo los requisitos de justicia y equidad que la Ley impone; de lo contrario, las Juntas al exhortar directamente a los interesados a la

⁹⁰CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. pág. 366.

⁹¹Idem.

conciliación, retrasa un posible arreglo del asunto, pues estos van previamente instruidos para negarse a una solución de este tipo, situación que se justifica por la falta de conocimiento que en materia laboral tienen las partes.

De la misma manera se expresa Néstor de Buen al señalar: "Hay una clara tendencia entre los abogados y asesores, especializados en la materia laboral, para concluir mediante convenio inmediato, los juicios. Ambas partes profesionales están concientes de los riesgos de un juicio largo; salarios caídos en exceso que pueden convertirse en carga imposible para muchas empresas o bien, del otro lado del conflicto, victorias pírrricas ante empresas que con el tiempo deviene insolventes.

Sin embargo, en esos asuntos laborales suele producirse una dosis importante de amor propio que enciende los ánimos y lleva al deseo de venganza. ¡Cuántos patrones no declaran su deseo de gastar lo que sea con tal de que el trabajador actor no obtenga nada! muchos trabajadores ponen por delante rencores que hacen imposible las transacciones. No son en realidad los abogados, los enemigos de la conciliación",⁹² por lo que creemos que es indebida la prohibición que contiene la Ley de impedir que las partes estén asesoradas en la etapa de la conciliación; por otra parte y teniéndose presente que la posibilidad del arreglo conciliatorio entre las partes puede efectuarse en cualquier momento del procedimiento hasta antes de dictarse el Laudo definitivo, las partes niegan su conformidad con cualquier

⁹²DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit., pág. 238

avenimiento en el desarrollo de la primera etapa del juicio laboral, buscando con ello una etapa procedimental en la que sus abogados o apoderados tengan la posibilidad de intervenir directamente para que sean ellos los que lleguen a un acuerdo que soluciones el conflicto; situación que en todo momento atenta con el principio de celeridad procesal que persigue el Derecho Procesal del Trabajo.

Por lo que respecta la fracción II del precepto que se analiza, es obligatorio para las Juntas de Conciliación y Arbitraje buscar un acercamiento entre las partes por lo que dispone que la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; de donde entendemos la existencia de un doble momento; en principio la intervención de la Junta en la celebración de pláticas y después la exhortación que debe hacer para intentar terminar el conflicto a través del arreglo conciliatorio.

Conforme al primer momento se advierte la necesidad de que las partes por medio del diálogo traten de alcanzar la solución a la diferencia laboral planteada en el juicio, con la intervención activa de los funcionarios de la junta con la idea de evitar una posible fricción entre los interesados al encontrarse nuevamente frente y con la firme convicción de guiar las pláticas a un arreglo equitativo y justo para ambas partes.

El propósito del segundo momento va orientado a que al mismo tiempo que la Junta interviene para la celebración de las pláticas conciliatorias, exhortará a

las partes a fin de que lleguen al arreglo amistoso del conflicto, procurando hacer saber a los involucrados cuales serían los posibles términos que se seguirán para alcanzar un convenio.

Esta fracción resalta de manera especial la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de intentar alcanzar la solución de los conflictos a través de un arreglo amistoso, en atención de la facultad de que se hayan investido para procurar la conciliación en materia laboral y por tal motivo de proponer fórmulas que orienten a las partes al avenimiento sin que con ello se lesionen o menoscaben los derechos laborales que les corresponde a cada parte. En apoyo a esta idea apuntamos el siguiente comentario del maestro José Dávalos:

"Cuando el Presidente o el Auxiliar de la Junta pone su mejor empeño en el arreglo de las partes en la conciliación se da un paso seguro hacia la armonía, hacia la concordia entre las partes, una rica contribución a la paz social. Esto es, caminar un trecho y luego otro. Avanzar en convicción. En el camino de la justicia siempre habrá montaña que escalar"⁹³ y es que al hacerse presente la autoridad jurisdiccional en forma directa a través de sus funcionarios, impone a los involucrados en el conflicto, una disposición más clara y abierta que la que implicaría un encuentro directo entre ellos.

La idea de que las Juntas propongan fórmulas conciliatorias, debe significar en todo momento una intervención imparcial hacia las partes, entendiendo

⁹³D.AVALOS, José. Op. Cit., pág. 270

con ello de que se procura dar término al conflicto en el caso de que las partes aceptaran las proposiciones planteadas, pues es pertinente aclarar que la autoridad laboral en el procedimiento ordinario no tiene la posibilidad legal de modificar, alterar o limitar los derechos que proclaman la Constitución y la Ley Federal del Trabajo y no puede bajo ningún motivo obligar a las partes a aceptar las condiciones que propone para conseguir una arreglo ente ellas.

Consiguientemente debemos apuntar que la función de las Juntas como órgano de conciliación se debe limitar a aproximar a las partes en conflicto, con el fin de intentar el arreglo que ponga fin a sus diferencias, pero dicha proposición puede ser aceptada o rechazada; es decir, la intervención de las partes en este acto es decisiva, pues a ellas corresponde decidir en forma directa si resuelven en esta etapa la controversia.

Ante las anteriores consideraciones, se debe entender que durante la etapa conciliatoria la actitud que deben asumir las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de sus funcionarios, es la de ser independientes de cualquier imposición u opinión externa que tenga como consecuencia el interés de ser parcial hacia alguna de las partes y sobre todo tener la experiencia y dedicación que se requiere en estos casos para proponer medios de solución que proporcione a las partes del procedimiento los elementos necesarios que ayuden a dar por terminado el conflicto, sin dañar los derechos de trabajadores y patrones dentro de los límites de la justicia.

Surge sin embargo, un problema que se refiere a que en varias ocasiones los funcionarios los funcionarios de las Juntas al momento de efectuar la etapa de conciliación, muestran poco o nulo interés de dirigir pláticas que lleven a las partes a solucionar el conflicto, haciéndolo el maestro Dávalos el siguiente planteamiento de la transcripción de la fracción II del artículo 876 que estamos analizando, señalando que para la Junta es un deber el de proporcionar el arreglo entre las partes: "Es necesario que las Juntas Especiales, sus auxiliares, tomen con responsabilidad y entusiasmo este mandato de la Ley y lo hagan aplicar efectivamente.

Es frecuente que este propósito se desplome cuando el procedimiento lo llevan las mecanógrafas, ante la indiferencia del Auxiliar o en último el caso del Presidente"⁹⁴, con lo que advertimos que el principio de intermediación procesal que rige el Derecho Laboral adquiere plena vigencia y en la medida de su cumplimiento favorecerá al acercamiento de los involucrados en el conflicto aumentando la eficacia de la conciliación.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio, respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dispone la fracción III del artículo 876 de donde se aprecia plenamente la justificación de la conciliación con intervención de la Junta y especial con la exhortación que deben hacer para procurar alcanzar el arreglo conciliatorio. Cabe señalar que en dicha fracción se mencionan dos cuestiones de suma importancia; la primera en relación

⁹⁴Ibidem, pág. 78

que si las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, la Junta dará por totalmente terminado el juicio respectivo a través de la manifestación de las partes que quedará plasmada de manera formal en un convenio y es a continuación donde se encuentra la segunda cuestión sobresaliente, ya que la Ley establece que una vez aprobado el convenio por parte de la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, lo que trae como consecuencia que se pase dicho convenio en todo momento como cosa juzgada, por lo que en su incumplimiento trae aparejada ejecución, lo que muestra una tendencia a defender los derechos de cada parte una vez que deciden bajo que condiciones llegan a la conclusión del conflicto; y en especial tiende a proteger al trabajador quien tiene la posibilidad de ejercitar su acción en el caso de que el patrón no dé cumplimiento a las prestaciones a que se obligó de esta forma se evita que la institución de la conciliación se convierta en una imperfecta y a la vez justifica y acrecienta su existencia dentro del procedimiento laboral.

La fracción IV establece que las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley; con esto se da oportunidad de procurar la conciliación no solamente en el momento mismo de la celebración de la primera etapa de la audiencia, sino que las partes tienen la oportunidad de convenir con mayor tranquilidad la posible solución al conflicto a través de un convenio que posteriormente podrán exhibir ante la Junta correspondiente para su aprobación.

De no existir arreglo, el procedimiento laboral deberá llevarse a cabo dentro de los ocho días siguientes al de la suspensión de la audiencia, quedando subsistentes los apercibimientos que señala la Ley para la audiencia respectiva, asimismo quedarán notificadas las partes de la nueva fecha para la continuación del procedimiento.

En cuanto a la suspensión de la audiencia con propósitos conciliatorios, nos parece adecuado indicar la importancia que reviste el principio de celeridad procesal que en este caso se debe imperativamente acatar por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, considerando que si la audiencia no se suspende por única ocasión como lo indica la Ley, esto puede perjudicar los intereses de los trabajadores y patrones y atrasar la impartición de la justicia laboral.

En el caso de fracasar la conciliación, la fracción V ordena seguir con el procedimiento debiéndose continuar con la etapa de demanda y excepciones, que a la letra dice: "Su las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y en el caso de incomparecencia de las partes la fracción VI ordena que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, del cual se infiere que se está dando cumplimiento al apercibimiento que señala el artículo 873 de la propia Ley y el cual indica que en caso de incomparecencia de una de las partes o de ambas en su caso, se les tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

4.5.1 En el Derecho Individual del Trabajo.

Toda conciliación debe partir de determinados objetivos, en donde las partes llegan a un acuerdo, pero no a cualquier convenio, sino al mejor posible para los intereses de las partes y de la comunidad.

Si la mayor parte de los convenios individuales se resuelven privando del empleo a los trabajadores, estaremos gestando al huevo de la serpiente, sin embargo, si los convenios en la medida de lo posible se celebran buscando la continuidad de la relación laboral o la subsistencia de la fuente de trabajo, habremos ayudado a lograr los objetivos de la conciliación, sumados día a día, por ende contribuirán al sostenimiento de la paz social.

Los objetivos perseguidos son distintos en una conciliación individual que una colectiva, en razón del tiempo a corto, mediano o largo plazo. Definitivamente no existen recetas por la amplia diversidad de las hipótesis.

Habremos de responder las siguientes preguntas como: La situación en que se encuentran las partes; cuales el nacimiento del conflicto, en que medida las partes cuentan con información correcta, etc., lo que permite al conciliador sensibilizarse en torno a la negociación.

Esta información es básica, por que habica al negociador en el conocimiento de las posiciones de las partes que no suelen ser muy

orientadoras, por la larga tradición de inflarlas o reducir las artificialmente, según sea el caso. Además porque facilita un segundo paso que consiste en ubicar las dificultades o posibilidades de la negociación.

Así como los abogados analizan las posibilidades de ganar, un negociador analiza con las partes para conocer sus posibilidades y necesidades.

En el diagnóstico el conciliador hace uso de la información, obtenida en el análisis y llega a determinadas conclusiones, ejemplo: Que puede conducir a la empresa a una quiebra si los trabajadores sostienen sus exigencias. Es conveniente un esfuerzo racionalizador o de sacrificio de la clase obrera, porque sus exigencias son muy rígidas para las necesidades de la fuente laboral. Los salarios bajos son el detonante respecto a las necesidades mínimas de los trabajadores, es conveniente generar un proceso de participación conjunta para resolver malos entendidos, etc.

Una vez contando con la interpretación de los puntos controversiales es conveniente imaginarse soluciones o propuestas que pudieran ser aceptables para las partes.

En la práctica suele darse ciertas diferencias entre las propias partes, unas por estar directamente ligadas a la fuente de trabajo y otras por estar más alejadas con el carácter de asesores, apoderados o representantes.

Es común que quien está más ligado quiere aprovechar la conciliación para arribar a soluciones duraderas, que generen un ambiente de confianza y colaboración futura a diferencia de los apoderados o asesores que regularmente están interesados solamente en resolver el conflicto.

En los asuntos individuales es conveniente que los convenios sean sencillos y apegados a derecho. Evitando reproducir fórmulas trilladas, tales como hacer constar que el trabajador nunca incluyó en accidente o enfermedad durante su trabajo el reconocimiento de haber recibido siempre el pago de salarios y prestaciones aún cuando su reclamación señala lo contrario.

Estos vicios parten de la equivocada consideración de que el que paga dicta, por lo que el conciliador debe cuidar que el acuerdo no constituya una afectación a las partes.

La Ley Federal del Trabajo es cierto que señala que la conciliación es potestativa para las partes, pero también lo es, que existe una serie de elementos que si bien normalmente conservan su carácter voluntario, en la práctica se turnan obligatorios.

Unos factores derivan de la propia necesidad, es comprensible que un trabajador que vive al día de su salario, se vea presionado para aceptar un ofrecimiento económico actual que le permita satisfacer necesidades urgentes, no cubiertas, por causa de un incumplimiento patronal.

No debe perderse de vista tampoco, si bien el empresario poco pierde ante un conflicto individual, la suma de estos puede producir una afectación grave en la operación de la empresa.

Otros elementos que inciden, derivan de la ignorancia de la legislación laboral, sobre todo en tre trabajadores de condición modesta o de pequeños patrones. Estos toman muy en cuenta la recomendación que les formula el conciliador de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, el auxiliar o presidente de una junta especial, en los procedimientos ordinarios de juicios individuales.

La influencia deriva de ver en ese funcionario a la persona que llevara o resolverá el conflicto como autoridad, por lo que no resulta fácil desatender sus sugerencias.

La actividad conciliatoria laboral no se reduce al simplismo de sugerir que se parta a medias las diferencias entre el trabajador o el sindicato y el patrón sino que forman parte sustantiva de la administración de justicia.

Es famosa aquella bondadosa propuesta de partir la indemnización constitucional a la mitad y prestaciones si un trabajador opta por reclamar su reinstalación y en la audiencia inicial el patrón se niega a ello, proponiendo una solución económica es mal visto que el trabajador incluya como parte de la propuesta el pago de los veinte días por año o el pago de salarios caídos;

comunmente se le aclara por el auxiliar que ambas pretenciones en este momento son improcedentes y que solo se genera el derecho a juicio ganado.

Tales apreciaciones son indebidas, ya que si bien es cierto que no es posible reclamar tal prestación en la demanda cuando se opta por la indemnización constitucional, consideramos que si es procedente que forme parte de una negociación cuando el patrón se niega de principio a la reposición del trabajador en su empleo.

Todo parece indicar que no existe claridad sobre el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo, cuando el patrón pretende separarlo. Es común escuchar nadie puede obligar al patrón a darte trabajo, esta afirmación es falsa ya que sí existen medios para hacer efectiva esta obligación salvo que exista causa legal para disolver la relación laboral o se actualice una hipótesis de exclusión excepcional.

Así mismo ocurre una situación semejante por lo que respecta a los salarios caídos. Es claro que en una negociación se parte del riesgo de ganar o perder, que ambos quieren evitar, por lo que no es correcto plantear las cosas como si solo el trabajador estuviera corriendo dicho riesgo y por tanto deba desistirse del pago de los salarios caídos. Tan equivocada es la afirmación consistente en no te corresponden salarios caídos porque no ha terminado el juicio, como decir que deben pagarte los salarios caídos porque el juicio no se ha terminado, o sea que en una actitud más equilibrada tomando en cuenta las circunstancias particulares del caso pueden fijar la

proposición de los salarios caídos que deban cubrirse en un acuerdo conciliatorio.

De otra forma los Trabajadores desconfiarán de la Intervención de las autoridades y se impedirá encontrar soluciones adecuadas al conflicto.

En la práctica suele mostrarse en algunos conciliadores, una deficiencia consistente en otorgar mayor credibilidad o apoyo a la parte patronal que a la obrera, esta parcialidad a provocado una pérdida de legitimidad en esta actividad profesional. Y hace sentir que dichos conciliadores actúan casi como asesores patronales.

La explicación de esta inquietud puede ser múltiple, la simpatía, la presentación, el interés, la dificultad para comunicarse con la otra parte o una simple tradición institucional. Es importante en todo caso entender que una preferencia ostensible hace ineficaz la labor conciliadora del funcionario.

4.5.2. EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

No existe tratadista que no repita la frase: el Derecho del Trabajo no es ni podría ser un estatuto estático, sino que está en una evolución permanente, consecuencia de los cambios que se producen en la vida social y en las relaciones económicas. Nuestro querido maestro Eduardo J. Couture dijo en el primero de sus mandamientos, que "el derecho se transforma

constantemente, por lo que si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado"

La estaticidad sería no solo incompatible con el devenir histórico, sino que entraría en una oposición con la esencia y finalidades de la justicia social, que si mira al presente, contempla también el mañana a efecto de lograr la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres.

Los derechos mínimos que deben disfrutar siempre los trabajadores, pero es también una norma programática que dió origen a la doctrina de la jerarquía de las fuentes subconstitucionales, la ley, los tratados, los contratos ley, ordenamientos que tienen como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones nuevas de la clase trabajadora; por ello es que se afirma que las disposiciones laborales constituyen una fuerza viva y una invitación permanente para que cada una de las fuentes formales adopte beneficios superiores a los ya contenidos en las normas vigentes, esto es, la ley, a ejemplo, si se eleva sobre los mínimos constitucionales, se convierte automáticamente en un nuevo mínimo, sobre el que habrán de levantarse los tratados y los convenios colectivos, y así sucesivamente, cualquier otro procedimiento creador de normas nuevas.

Estas y otras reflexiones parecen más bien referidas al derecho individual y a la seguridad social, por lo que resulta indispensable hacer referencia al principio de la evolución jurídica que rige al derecho colectivo. Una evolución

constantemente, por lo que si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado"

La estaticidad sería no solo incompatible con el devenir histórico, sino que entraría en una oposición con la esencia y finalidades de la justicia social, que si mira al presente, contempla también el mañana a efecto de lograr la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres.

Los derechos mínimos que deben disfrutar siempre los trabajadores, pero es también una norma programática que dió origen a la doctrina de la jerarquía de las fuentes subconstitucionales, la ley, los tratados, los contratos ley, ordenamientos que tienen como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones nuevas de la clase trabajadora; por ello es que se afirma que las disposiciones laborales constituyen una fuerza viva y una invitación permanente para que cada una de las fuentes formales adopte beneficios superiores a los ya contenidos en las normas vigentes, esto es, la ley, a ejemplo, si se eleva sobre los mínimos constitucionales, se convierte automáticamente en un nuevo mínimo, sobre el que habrán de levantarse los tratados y los convenios colectivos, y así sucesivamente, cualquier otro procedimiento creador de normas nuevas.

Estas y otras reflexiones parecen más bien referidas al derecho individual y a la seguridad social, por lo que resulta indispensable hacer referencia al principio de la evolución jurídica que rige al derecho colectivo. Una evolución

que tendería necesariamente, puesto que las conquistas obreras son irreversibles, a asegurar cada vez con mayor firmeza, los principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo: una garantía mejor de la vida y acción de los sindicatos y de su libertad frente al Estado o a la introducción de procedimientos más ágiles para la creación de beneficios mayores en la prestación de los servicios. En la última reforma procesal a nuestra Ley Federal del Trabajo con un gran espíritu evolutivo, modificó diversas normas de su antecesora como por ejemplo: los requisitos para el registro de los sindicatos, por lo que la comisión suprimió los exagerados e innecesarios, y precisó el sentido y las limitaciones de los que subsistieron y fijó a la autoridad un plazo para dictar la resolución transcurrido el cual, el registro se tendría por efectuado. Se elaboró un procedimiento nuevo para la celebración de los contratos ley, tomado de las prácticas observadas en las relaciones obrero - patronales, un párrafo de la exposición de motivos explicó con la mayor claridad las nuevas disposiciones.

La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha considerado insuficiente; en efecto, para la formación del contrato ley se presupone la existencia del contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama de la industria situación que no se ha dado en la vida real; por lo contrario, los contratos ley vigentes sean logrado en convenciones de trabajadores y de patronos convocadas especialmente para ese efecto...

La evolución de las normas en el programa de la huelga, en donde los trabajadores lucharon durante varios años para que las autoridades del trabajo aceptaran nuevas causales.

Entonces la comisión analizó las distintas promociones que se analizaron y aceptó algunas en el artículo 450: celebración, revisión y cumplimiento del contrato ley, revisión anual de los contratos colectivos y de los contratos ley en el capítulo de salarios; y cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Por lo antes mencionado, nos damos cuenta que la huelga dentro del derecho colectivo del trabajo es una institución muy importante y por ello la conciliación en el procedimiento de huelga tiene modalidades propias que atañen unas al aspecto formal y otras al sustancial. Entre las primeras está que los representantes de las partes, cuando se trata de personas morales no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, aplicables al procedimiento ordinario, regido por los artículos 876 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que el artículo 927 en su fracción I, dispone que se observaran las disposiciones consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que se ha aplicado.

En tal sentido se encuentra la tesis siguiente:

EJECUTORIA. Procedimiento de huelga, comparecencia a la audiencia de conciliación del. Si bien es cierto que el artículo 876 de la Ley Federal del

Trabajo dispone que las partes comparecerán personalmente a la etapa conciliatoria de la etapa inicial sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo que determina que tratándose de personas morales deban hacerlo por conducto de sus representantes legales también lo es que esta regla resulta aplicable como caso de excepción en los juicios laborales que se promueben en la vía ordinaria, pero no en los procedimientos de huelga que se rigen por las normas específicas contenidas en el capítulo XX de la propia ley.

Amparo en revisión 434/83. Sindicato de estivadores de Querétaro. Unanimidad de votos. Ponente: Cesar Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya. Informe 1984. Tercera parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. P. 229.

Esto es lógico, porque en el procedimiento de huelga hay un trasfondo de intereses colectivos que lo diferencian de los conflictos individuales.

Esta diferencia se significa también en los distintos efectos de la incomparecencia a la audiencia de conciliación pues si son los trabajadores los que no concurren, no corre el término para la suspensión de labores, según previene la fracción II del citado artículo 927, lo que implica quedar sin efecto el emplazamiento de huelga y mandar el expediente al archivo; en tanto que si el patrón es el que no comparece el presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que concorra a una nueva audiencia conforme a lo dispuesto en la fracción III del artículo mencionado.

Además, se invierte en los términos de las sanciones aplicables en el procedimiento ordinario; ya que en este la incomparecencia del trabajador no reporta sanción alguna pues se tiene por reproducida la demanda contenida en el escrito inicial; en tanto que si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Una diferencia sustancial entre la conciliación en los procedimientos de huelga y la conciliación en los procedimientos ordinarios reside en que en estos no cabe la transacción porque contraría la irrenunciabilidad de derechos en tanto que en los conflictos de huelga la transacción caracteriza la solución conciliatoria de los mismos, ya que el pliego de peticiones si se trata de celebración del contrato colectivo o del contrato ley o de sus revisiones contiene una reclamación de prestaciones para el futuro, a diferencia de los conflictos de carácter individual donde normalmente se reclaman prestaciones o derechos que han entrado en el patrimonio del trabajador, y por ello no pueden ser materia de transacción ya que esto implica concesiones mutuas.

Por ello se ha sostenido que durante la intervención de la Junta en la prehuelga, tiene el carácter de un órgano administrativo, porque se limita a cuidar que se observen las reglas del trámite sin que esté facultada para dictar ningún proveimiento jurisdiccional. Para nosotros, ésta es una interpretación errónea, porque si bien el procedimiento en el periodo de prehuelga es meramente administrativo, la Junta no se desprende en ningún

momento de su calidad de órgano jurisdiccional, no sólo porque pueden dictar resoluciones interlocutorias, como es el caso de la excepción de falta de personalidad cuando es opuesta por la emplazada al contestar el pliego de peticiones, resolución que dictará en la audiencia de conciliación a que se refiere la fracción I del artículo 927; sino que la propia Junta puede resolver no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga en los casos previstos en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, y estas actuaciones son eminentemente jurisdiccionales.

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, según dispone el citado artículo 926. Este diferimiento no significa una prórroga, porque la prórroga implica ampliar el término del aviso de huelga; en cambio el diferimiento entraña únicamente señalar nuevamente audiencia dentro del término del aviso, para procurar la conciliación antes de la suspensión de labores.

Así en los convenios concernientes a los juicios individuales, sólo se puede conciliar en cuanto a los hechos o sobre un derecho incierto señala Krotoschin⁹⁵ en tanto que en los conflictos de huelga consiste en modificar las condiciones de trabajo colectivas mediante un derecho de presión que reside en la suspensión de labores, mientras que los juicios individuales se rigen por un derecho de acción, para aplicar normas jurídicas preexistentes.

⁹⁵KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. 2ª edición, pág. 52.

La audiencia de avenimiento se llevará a cabo mediante citación de las partes por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con el artículo 926, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Lo que quiere decir que la finalidad de esta audiencia es poner en contacto directamente a las partes y procurar que lleguen a una solución conciliatoria, pero son prejuzgar en forma alguna sobre los requisitos formales, que atañen a la calificación de la huelga, ni el fondo del conflicto, que corresponde al procedimiento de imputabilidad.

4.5.3 PROPUESTA

Para finalizar, podemos decir que la esencia capitalista en los fines del Derecho del Trabajo estriba en buscar un equilibrio entre los factores de la producción y por ende la armonía de las relaciones obrero-patronales. Así la Conciliación se presenta como el vehículo idóneo que conduce a las partes a esa armonía; pretende evitar choques personales o sociales entre las partes, haciéndoles ver la necesidad bajo apercibimiento de prolongación del procedimiento, lo cual resulta en la práctica de que voluntariamente consientan en el convenio.

Por ello proponemos que la administración de justicia así como la función conciliatoria deben ser autónomas, para coadyuvar a resolver las controversias.

Así como una Junta debe dictar los laudos en conciencia y a verdad sabida, ajena a toda presión o influencia de un tercero, la función conciliatoria debe apartarse del órgano jurisdiccional, para que con su opinión, sugerencias, métodos, prestigio moral y profesional, se logren los fines de equilibrio y justicia que la Ley impone a las normas de trabajo.

Es decir, se propone la creación de un cuerpo de funcionarios conciliadores que a nivel individual cooperen a la resolución de los negocios.

Que no sean las mismas personas que se encuentran en la Junta y que definitivamente presionan para la solución.

Sería una instancia previa de profesionales que sensibilicen a ambas partes de la conveniencia de llegar a un arreglo donde el trabajador no sea el único que pierda. Podemos aprovechar la experiencia que ya existe en materia colectiva y en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

No cabe la menor duda que el conciliador es un profesional, que puede alcanzar objetivos óptimos y de beneficio para la administración de justicia. e Para esto debe a su vez tener la capacidad y el interés de identificar los términos de la controversia.

Y con base en la información recibida, realizar un análisis del entorno de la negociación, incluyendo un análisis del entorno de la negociación, incluyendo las leyes aplicables al caso, además de un pronóstico de eventuales respuestas de una y otra parte, para que su plan de trabajo camine en un rumbo realista de entendimiento.

El profesionalismo lo entendemos no en el límite estrecho de contar con una carrera profesional o de títulos profesionales que hagan presumir conocimientos, sino una calidad determinada para realizar una actividad compleja de alto contenido técnico y social.

Supone no sólo la información sino también, incluso más importante, la sensibilidad y capacidad para ubicar proyecciones alrededor de las propuestas que se generen en el proceso negociador.

Queremos hacer incapié, que este conciliador debe ser independiente del personal adscrito a las Juntas, para que no se identifique como la autoridad que va a resolver, sino como un amigable componedor, que proponga soluciones equitativas consientes y congruentes con la justicia social, sin permitir que el trabajador renuncie a sus legítimos derechos. Necesitamos personas de buena fe, que den soluciones prácticas.

México está ávido de justicia real y no de buenos propósitos incrustados en nuestras leyes, es tiempo de cambio, de transformación, de hacer realidad la esperanza del obrero. Como mexicanos nos lo debemos, sobre todo cuando

estamos próximos a arribar al siglo XXI, aspiremos a una mayor democracia y a una mayor justicia social.

Nuestra tarea es consolidar hoy y mañana mucho de lo realizado y, al mismo tiempo, avanzar en lo que resta por atravesar.

Encontremos en las grandes metras de nuestra legislación social, en sus elevados objetivos, aliento y estímulo, cuidemos y acrecentemos el patrimonio ideológico social y, evitemos que se gaste o dilapide, que ideas acciones y programas impidan por igual, que la economía se oponga a la justicia, que los poderes económico, social y político opriman a una clase social determinada.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho del trabajo en México contemplo la figura de la conciliación a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y hasta la ley que actualmente nos rige, la cual debe ser observada obligadamente por las juntas de conciliación y arbitraje en quien recaee la facultad de intervenir como conciliador en los conflictos de trabajo dentro de la esfera jurisdiccional, ya sea en el ámbito local o federal conforme a las bases contenidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

SEGUNDA. Conforme al régimen tutelar que integra el derecho del trabajo que atribuye al trabajador derechos básicos e impone al Estado la creación de autoridades jurisdiccionales, cuya misión es el conocimiento y resolución de los conflictos laborales, con el propósito de preservar la tranquilidad y la armonía social y el equilibrio entre los factores de la producción, por lo tanto adquiere una macro dimensión en la resolución pronta e inmediata de las controversias.

La conciliación no debe ser una etapa sujeta a limitaciones de horario y tiempo, ante todo debe ser flexible, pues sus resultados puede llegar a la larga a ser más positivos al evitar la secuela del procedimiento, por lo tanto, nos inclinamos a recomendar que una audiencia se dedicará exclusivamente a conciliar, lo que produciría mejores beneficios y no comprometería el principio de economía procesal.

TERCERA. Lo dispuesto en la fracción primera del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, nos parece una imposición indebida al impedir que las partes comparezcan asistidas de sus abogados patronos, asesores o apoderados en la etapa de la conciliación, pues no se debe olvidar la experiencia histórica de la cual nace el derecho del trabajo, que ante la imposibilidad de un equilibrio económico entre los factores de la producción, se ha impuesto una paridad jurídica a través de sus normas resultando evidente que al enfrentarse el trabajador directamente al patrón se encuentra en franca desventaja configurándose nuevamente la antigua lucha desigual entre el trabajo y el capital.

CUARTA. La conciliación abre la posibilidad de que las partes se vuelvan a reunir en diferentes circunstancias y puedan encontrar una solución adecuada a sus intereses sin llegar a la etapa del arbitraje que conllevaría consecuencias negativas para una de ellas.

Es reconocida además por la gran mayoría de organismos y autoridades del trabajo como la forma más eficaz de solución pacífica de conflictos, por esta razón todas ellas contemplan un momento conciliatorio dentro de su actividad.

La conciliación así mismo ha sido incluida por diversas legislaciones en sus respectivos procedimientos con varios resultados, esto debido a que han tratado de entenderla basándose en sus propios criterios y razonamientos.

QUINTA. De las pláticas que efectúan las partes, tendientes a la solución del conflicto en el procedimiento laboral se desprende que la vía más eficaz para intentar la conciliación es la transacción que aplicada al derecho del trabajo adquiere características especiales al imponerse que la renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores será nula, exigiéndose a las juntas la obligación de aprobar los convenios que en su caso se celebren siempre que no contenga cláusulas que signifiquen dicha renuncia de derechos.

Todo convenio que se celebre ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para hacer válido, deberá ser ratificado ante ella quien lo aprobara sino contiene renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores y en su caso lo elevará a la categoría de cosa juzgada como si se tratara de laudo, debidamente ejecutoriado con lo que adquirirá plena eficacia jurídica.

Se hace indispensable que se examine el impedimento de que las partes asistan asesoradas a la etapa conciliatoria, siendo de especial importancia una reforma legal que se adecue a la realidad procesal, pues es común en las Juntas de Conciliación y Arbitraje que sus funcionarios traten de avenir a las partes por conducto de sus apoderados ya que en todo momento tienen presentes las ventajas y desventajas que significa llegar a un arreglo conciliatorio.

El conciliador carece de autoridad para imponer una solución a las partes, solo posee la habilidad en de su poder de convencimiento para lograr una solución entre las mismas.

La esencia jurídica de la conciliación es que, las partes logren por su propia voluntad llevar adelante un convenio que les permita evitar las consecuencias de un juicio reestableciendo el equilibrio en las relaciones obrero - patronales.

SEXTA. En la actualidad el desarrollo de la etapa conciliatoria en el procedimiento ordinario laboral, en los términos señalados por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo es inoperante toda vez que la exigencia de la comparecencia personal del trabajador y patrón, trae como consecuencia el retraso del procedimiento al negarse las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio previamente instruidos por sus apoderados legales, los cuales buscan el momento procesal oportuno para que con su intervención se procure solucionar el conflicto por vía amigable. Por ello esta etapa debe ser reformada con el propósito de agilizar el procedimiento laboral y alcanzar una solución al conflicto laboral apegado a los principios de equidad y de justicia impuestos por el trabajo en México.

Por lo antes mencionado se propone la modificación de la fracción i, del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Así como la creación de un centro de capacitación para nuevos conciliadores, que incluya la recreación de etapas conciliatorias, a fin de que de una manera

muy similar a la practica los funcionarios se vayan forjando un criterio propio en relación a tan delicadas cuestiones.

Este último punto es de gran delicadeza y cuidado, pues consideramos necesaria su mención en la Ley Federal del Trabajo cuya inclusión puede realizarse dentro del título XII que se refiere a la labor del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluso se podría hacer mención en este de los requisitos para poder ser conciliador de una Junta tal y como se hace en los demás cargos contemplados por dicho apartado.

Nuestro propósito es que no cayerá en la desgracia de convertirse en una oficina democrática más, como recientemente suelen crearse en nuestras dependencias públicas; por el contrario que se manejara con el espíritu y empuje que esta actividad requiere desde la selección de sus candidatos hasta la forma de impartir este adiestramiento.

BIBLIOGRAFIA

- *ARCE CANO, Gustavo.
Las Juntas de Conciliación y Arbitraje. "Ensayo Jurídico". UNAM. México, 1938.
- *BERMUDEZ CISNERO, Miguel.
Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1983.
- *CAVAZOS FLORES, Baltazar.
El Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas. México, 1981.
- 35 Lecciones de Derecho Laboral. Cuarta Edición. Ed. Trillas. México, 1985.
- Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. "Orientaciones teórico-prácticas". Ed. Porrúa. México, 1990.
- *CARPIZO, Jorge.
Estudios Constitucionales. Ed. Porrúa. México, 1990.
- *CASTORENA J., Jesús.
Procesos del Derecho Obrero. Ed. Imprenta Didot. México, s.f.
- *DAVALOS, José.
- Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1990.
- Tópicos Laborales. Ed. Porrúa. México, 1992.
- Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1988.
- Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. Ed. UNAM. México, 1988.

- *DE BUEN LOZANO, Néstor.
 - Derecho del Trabajo II. °Derecho Individual y Derecho Colectivo°. Séptima Edición. Ed. Porrúa. México, 1987.
- Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1988.
- La Reforma del Proceso Laboral. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1983.
- *DE LA CUEVA, Mario.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1990.
- *FIX ZAMUDIO, Hector.
Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Victor Rossomano. Ed. UNAM. México, 1968.
- *FRIEDMANN, Georges, et al.
Tratado de Sociología del Trabajo. Vol. II. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1963.
- *GUERRERO, Euquerio.
Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, aumentada. Ed. Porrúa. México, 1970.
- *GOMEZ LARA, Cipriano.
Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición. Ed. Trillas. México, 1969.
- *OROZCO MONDRAGON, María Belem, et al.
Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982.
- *PALLARES, Eduardo.
Diccionario de Derecho Procesal Civil. Decimocuarta Edición. Ed. Porrúa. México, 1965.

*PLA RODRIGUEZ, Américo.
Estudio Preliminar "La Solución de los Conflictos Laborales". "Perspectiva Iberoamericana". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "A". México, 1985.

*PORRAS Y LOPEZ, Armando.
Derecho Procesal del Trabajo. "De acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo". Tercera Edición. Ed. Porrúa. México, 1975.

*ROOS GAMEZ, Francisco.
Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986.

*SANCHEZ ALVARADO, Alfredo.
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Primero, Vol. I. México, 1967.

*TAPIA ARANDA, Enrique.
Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Ed. Velux. México, 1978.

*TENA SUCK, Rafael. et al.
Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Trillas. México, 1967.

*TRUEBA URBINA, Alberto.
- Manual de Derecho Obrero. Tercera Edición. Ed. Botas. México, 1957.

- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Ed. Porrúa. México, 1971.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS - Comentada- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Edición 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA.

Cavazos Flores Baltazar. Editorial Trillas. 19a. Edición. 1990.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.

Climent Beltran, Juan B. Editorial Esfinge. 3a. Edición. 1992.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES.

Trigésima Novena Edición. Ed. Porrúa. México, 1990.

LEGISLACION BUROCRATICA FEDERAL. -Comentada por Herrán Salvati-

, et al. "Legislación-Doctrina- Jurisprudencia". Ed. Porrúa. México, 1986.

LEY FEDERAL DE PROTECCION AL CONSUMIDOR.

Ed. Talleres Gráficos de la Procuraduría Federal del Consumidor. México, 1987.

DICCIONARIO Y ENCICLOPEDIAS.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Consta de 6 volúmenes. Decimo Novena Edición. Ed. Espasa-Calpe. Madrid, España, 1970.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.

Consta de 4 volúmenes. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Ed. Porrúa. México, 1985.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.

Consta de XXVI Tomos. Ed. Driskill, S.A. Argentina, 1986.