

328
71

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON**



**LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
(UNA NECESIDAD DEL AÑO 2000)**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARTHA ALICIA NUREZ NOVOA**



SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEXICO. 1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

D E D I C A T O R I A S .

A DIOS:

POR SER MI AMIGO Y MI GUIA
POR NO DEJARME DERROTAR
A PESAR DE LAS ADVERSIDADES
POR DARMME LAS FUERZAS SUFICIENTES
Y POR ESTAR CONMIGO
CUANDO MAS LO NECESITO.

A MI MADRE:

CON AMOR ADMIRACION Y RESPETO
POR QUE GRACIAS A SU ESFUERZO
RESPONSABILIDAD Y SACRIFICIO
HA SABIDO GUIARNOS POR EL
DIFICIL CAMINO DE LA VIDA
POR DAR TODO SIN CONDICIONAR
NI IMPONER EL CAMINO.

A LA MEMORIA DE MI PADRE:

POR EL AMOR QUE SIEMPRE NOS TUVO
SABIENDO QUE LE HUBIERA GUSTADO
VER ESTE MOMENTO.

A MIS HIJOS:

MARISOL Y BENJAMIN
POR SER EL MOTIVO DE MI VIDA
MIS DESEOS DE SUPERACION
Y MI RAZON DE SEGUIR ADELANTE
ESPERANDO SER SU GUIA
Y ESTAR SIEMPRE CON USTEDES
LOS AMO Y LOS LLEVO SIEMPRE
EN MI CORAZON.

A MIS HERMANOS:

PARA USTEDES MI ESPECIAL AGRADECIE
MIENTO
POR EL APOYO QUE ME HAN BRINDADO
POR LOS GRANDES MOMENTOS QUE
HEMOS PASADO JUNTOS Y QUE
SEGUIREMOS COMPARTIENDO SIEMPRE.

A LA U.N.A.M.

A LA E.N.E.P. ARAUCO

A ESTA QUERIDA INSTITUICION
QUE FORJA HOMBRRES Y MUJERES —

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A MI ASESOR:

LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO
GRACIAS POR CONFÍAR EN MI
Y POR EL APOYO BRINDADO PARA
LA ELABORACION DE ESTE TRABAJO.

—
DE BIEN Y POR LA OPORTUNIDAD
Y POR LA OPORTUNIDAD DE NUESTRA REALI-
ZACION PROFESIONAL.

A MIS MAESTROS:

CON RESPETO Y GRATITUD A
TODOS LOS MAESTROS POR SU
CONTRIBUCION A NUESTRAS METAS.

A MIS AMIGOS:

A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS
DE ESCUELA Y TRABAJO
QUE ME HAN BRINDADO SU AYUDA
CON LOS QUE HE COMPARTIDO
ALEGRÍAS Y ESPERANZAS
GRACIAS POR TENER SU AMISAD.

A LAS PERSONAS QUE
HAN SIDO PARTE DE MI VIDA
QUE ME HAN AYUDADO Y
Y ALENADO PARA SEGUIR ADELANTE.

INTRODUCCION .

Con este trabajo, hago una atenta invitación a los lectores en general para que a través del mismo, me permitan intercambiar ideas entre los que de alguna manera estamos relacionados con la materia laboral.

Deseo sinceramente que signifique un punto medular a fin de que mediante el discernimiento, se reflejen aspiraciones y críticas acerca de la impartición de la justicia laboral, que puede plasmarse oportunamente en la práctica.

Si bien cabe afirmar que los principios consagrados en el artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria, constituyen garantías esenciales para regular las relaciones entre los factores de la producción, en el marco de la justicia social debemos también tener en cuenta que la evolución económica y social, los cambios tecnológicos y la globalización mundial de la economía, inciden necesariamente en el campo del derecho del trabajo de todos los países.

Esto conlleva la conveniencia de mantener una abierta receptividad para las aportaciones que representan avances positivos en el ámbito de la justicia laboral.

Al respecto, cabe decir que instituciones fundamentales del derecho sustantivo del trabajo, así como el proceso laboral, amerita: una constante dedicación para su mejoramiento, en consonancia con el dinamismo de los factores de la producción y la protección de los derechos -----

de los trabajadores.

Actualmente, transcurridos ya muchos lustros de aquellos momentos, es útil reflexionar acerca de si los procedimientos para resolver los litigios laborales, están logrando los objetivos que les fijará el Constituyente.

Propongo que se escuchen nuevas ideas manifestadas libremente por la clase trabajadora, en congruencia con los lineamientos constitucionales. Y aludo a las miras de acceso a la justicia, que garantice el principio de bilateralidad de la audiencia y la garantía de defensa; al concepto de gratuidad para el justiciable, y de una justicia pronta y ágil; cuyos principios de nada servirían si no lograsemos también conformar a derecho las descisiones de los órganos de administración de justicia laboral.

Sostengo que en el diseño de una política laboral tendrá que fundarse en este tipo de planteamientos, convencidos de que la función de la autoridad es el servicio. Y entendido así se puede contribuir a renovar, modernizar y transformar la estructura del sistema jurídico laboral. Cabe destacar, que la sociedad mexicana cree en la Ley y en su cumplimiento para alcanzar la justicia, para dar forma y coherencia a la búsqueda y consecución del entendimiento, la armonía y el equilibrio entre las organizaciones sociales dedicadas al trabajo. Y finalmente es pero propiciar una amplia visión, que vaya desde la reflexión objetiva hasta la revisión de naturaleza crítica, dichos planteamientos nos de-

ben permitir reconocer y precisar, la magnitud del reto al que la administración de justicia laboral deberá hacer frente, en los años por venir.

CAPITULO PRIMERO.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

- 1.1 LA NOCION DE CONFLICTO DE TRABAJO.
- 1.2 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.
- 1.3 PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.
- 1.4 SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

CAPITULO I.

1.1 LA NOCION DE CONFLICTO DE TRABAJO.

Cabe destacar, que dentro de la ciencia jurídica, el Derecho del trabajo se distingue por su acentuada dinámica para adecuarse a un contexto social impregnado de profundos cambios.

Como es sabido por todos nosotros; el Derecho Mexicano del Trabajo es un producto de la Revolución Mexicana de 1910, lucha social que reivindicó el respeto a los derechos individuales y políticos, así mismo transformó la estructura económica, ajustandose a un marco de justicia dentro del movimiento precursor de amplios alcances, denominado constitucionalismo social.

Por lo que respecta a la legislación laboral, su eje central es sin lugar a dudas, la relación jurídica que existe entre trabajadores y patrones, entre sindicatos y empresas, del cual depende el equilibrio y la armonía, entre los factores de la producción.

Así tenemos, que al suscitarse un conflicto, individual o colectivo, jurídico o económico, la Ley, las autoridades administrativas y las juntas de conciliación y arbitraje, se encargan de ubicar a las partes en un plano de igualdad para encontrar soluciones justas por la vía conciliatoria o por la instancia jurisdiccional.

El desequilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, las diferencias entre el trabajo y el capital, a que se refiere el artículo 123 Constitucional, generan el conflicto laboral y, solamente

el derecho nos puede garantizar libertad y dignidad, y en consecuencia el derecho es el camino para alcanzar una justicia firme y perdurable.

No obstante lo anterior, es correcto considerar que la manera de cumplir, este honroso cometido, es exponer en el plano doctrinario una serie de nociones generales, no referidas a ningún país en especial, sobre el concepto de los conflictos de trabajo, sus clases y los medios de prevenirlos o solucionarlos.

Para fijar el alcance de la expresión conflicto de trabajo, se requiere la precisión de los dos términos que la integran:

- a) Conflicto
- b) De trabajo.

Por supuesto, la primera palabra evoca la idea de contienda, de controversia, de oposición de puntos de vista, de enfrentamiento entre las partes que efectúan afirmaciones diferentes o tienen pretenciones contrapuestas o incompatibles.

Por lo que hace a la palabra - de trabajo - esta vinculado con la concepción del trabajo, aceptada en el derecho laboral. Sin embargo ca be aclarar, que no todo trabajo es objeto del derecho laboral sino el que posee ciertas características. Pese a que por razones de costumbre y de economía idiomática, se suele utilizar corrientemente en nuestra disciplina la mera expresión "trabajo", se sabe que con ella se está aludiendo no a todo trabajo, sino solo al que da origen a una relación laboral. Es decir, en la opinión de la mayoría de los autores, se ----

refieren al trabajo subordinado.

Los problemas que han planteado, no derivan ni de la noción de conflicto, ni la de trabajo, sino del agregado de algunos elementos que podríamos llamar normales o habituales pero no esenciales.

Es fácil incurrir en esa confusión cuando se esta elaborando una definición descriptiva y se incluyen todos los elementos que generalmente aparecen. Debe ponerse una especial atención en distinguir lo que es esencial; es decir, lo que deriva de su naturaleza, y lo que es meramente habitual.

Esos componentes no esenciales que se han agregado a la definición son los siguientes:

- a) La exigencia de que el conflicto sea entre uno o mas trabajadores con su respectivo empleador.
- b) El requisito de que la norma aplicable sea de caracter laboral.

En muchas ocasiones hay diversas contiendas derivadas de la relación laboral en las que se tratan temas laborales sin que los contendores sean necesariamente las partes de la relación de trabajo.

Sin embargo, la errónea exigencia de que se apliquen normas específicamente laborales, se entiende que no corresponde por las siguientes razones:

En consecuencia tenemos que, la índole de un conflicto deriva del origen mismo y de su objeto. No de la norma que se invoca. Así por ---

(4)

ejemplo, para saber si un conflicto de trabajo es individual o colectivo, no interesa si se invoca una ley, el contrato individual o un convenio colectivo; si el interés que se busca proteger, es un interés concreto de una o mas personas determinadas o un interés abstracto de categoría.

Las normas jurídicas no estan clasificadas y separadas tan pulcra y definitivamente como para permitir una distinción clara y segura. Muchas normas son de alcance general que se aplican en todos los órdenes; otras normas se extienden a varias materias; hay leyes que contienen disposiciones referentes a distintos ámbitos. Por otra parte, hay reglas de integración, complementación y subsidiariedad que llevan a complementar normas especiales con normas de derecho común.

La unidad del orden jurídico resiste la idea de compartimientos estancos que aislen las normas de diferentes disciplinas, separándolas como si no tuvieran conexiones e intercomunicaciones entre sí.

Al respecto, justamente Néstor de Buen afirma, "... que el derecho civil, es rigor, derecho común, cumple hoy una función primordial de integrar un sólido instrumento técnico al servicio de otras disciplinas. ..." (1)

(1) De Buen Néstor. *La Solución de los Conflictos Laborales en México*. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1965. Pág. 16.

Estas consideraciones son particularmente aplicables en el caso de las normas laborales, ya que su proceso de especialización y autonomía no significa un completo rompimiento con el derecho común.

En razón de lo anterior, la supletoriedad del derecho común en el derecho del trabajo, es natural que todas las ramas especiales del derecho padezcan de alguna insuficiencia porque no pueden repetir todas las normas generales establecidas en el derecho común, de lo que deriva la función supletoria que esta cumple.

Cabe aclarar, que son todavía de mayor aplicación éstas consideraciones en los países donde el derecho del trabajo presenta un carácter notoriamente fragmentario e incompleto por no existir un código del trabajo ni una consolidación general de leyes laborales.

Nadie debe considerar que el derecho laboral, esta integrado exclusivamente por las leyes aprobadas con el rótulo de normas laborales. tanto el aspecto científico como en el didáctico y en el práctico, siempre se han tenido en cuenta todas las normas referentes al trabajo: desde las normas constitucionales y las prescripciones aplicables al derecho común, hasta las disposiciones contenidas en códigos tradicionales y las leyes que tratan específicamente temas laborales.

En consecuencia, resultaría sumamente artificial y peligroso sostener que solo existen conflictos de trabajo cuando se pretende la aplicación de normas específicamente laborales. Ello introduciría un elemento polémico que podría dar origen a interminables discusiones y constituir un factor de inseguridad.

De todo lo anterior, podemos concluir afirmando que conflicto de trabajo es toda contienda derivada de una relación laboral.

1.2 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Indudable resulta determinar, que los conflictos de trabajo pueden clasificarse de distintas maneras. Pero hay dos clasificaciones principales a saber, que predominan claramente sobre las demás. Y que son ineludibles porque no es posible encarar el tema de la solución, sin previamente haber distinguido las clases de conflictos que derivan de las mismas.

Estas dos clasificaciones son las siguientes:

- a) Conflictos individuales y conflictos colectivos.
- b) Conflictos de derecho y conflictos de interés.

Por lo que hace al primer caso, se han expuesto diversos criterios como base de esta clasificación:

Criterio subjetivo: el número de los sujetos. Si es un reclamante, el conflicto es individual. Si es mas de un reclamante, es colectivo.

Criterio objetivo: la norma que se toma en cuenta. Si se parte del contrato individual de trabajo o se discute un contrato de trabajo, estamos en presencia de un conflicto individual. Si se parte de un convenio colectivo de trabajo o se pretende modificar un convenio colectivo, tendremos un conflicto colectivo.

(7)

Criterio funcional: el interés en juego. Si el interés es concreto, es decir, de una o más personas determinadas, el conflicto es individual. Si el interés es abstracto o de categoría, es decir, de todos los que pertenecen a la categoría, el conflicto es colectivo.

Se han preferido decididamente este último criterio. Ya había sido expuesto hace muchos años por Jaeger con éstas palabras: "...el conflicto colectivo es aquél en que están en juego los intereses abstractos de categoría (intereses referibles a cualquiera que se encuentre formando parte de la categoría profesional); en tanto que el conflicto individual es el que se promueve en vista a la tutela de un interés concreto de los individuos..." (2)

El proceso colectivo surge cada vez que se pide al Juez competente, la tutela de un interés de categoría frente a un interés de categoría contrapuesto. Por eso, ha de terminar necesariamente con una sentencia que contenga órdenes abstractas. En cambio, el proceso individual de trabajo tiene por objeto un conflicto entre los intereses individuales de dos sujetos de una relación de trabajo singular: un empleador y uno o mas trabajadores determinados.

De conformidad con estas ideas, puede haber un proceso individual aunque sean varios los trabajadores que actúen contemporánea y conjun-

(2) Ob. cit. pag. 18

tamente contra un mismo empresario. En tal caso existirá un proceso individual acumulativo, o un conflicto plural, en cuanto no se le pide al Juez la tutela del interés abstracto de categoría sino la tutela del interés concreto de varios individuos singulares, cuya eventual coincidencia o reclamo conjunto, tiene un valor totalmente relativo.

La Oficina Internacional de Trabajo, ha expuesto nociones muy claras al respecto.

"... El conflicto de derecho versa sobre la interpretación y aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o de un convenio colectivo. Ejemplo: un obrero que reclama judicialmente el pago del salario adeudado.

El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una simple reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho. Ejemplo: la demanda del personal exigiendo la creación de una bolsa de trabajo ..." (3)

Esta distinción es universalmente admitida, aunque a veces, se utilizan términos distintos. Algunos autores hablan de controversias de aplicación, las que se relacionan con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes, y de fijación de-

(8)

tamente contra un mismo empresario. En tal caso existirá un proceso individual acumulativo, o un conflicto plural, en cuanto no se le pide al Juez la tutela del interés abstracto de categoría sino la tutela del interés concreto de varios individuos singulares, cuya eventual coincidencia o reclamo conjunto, tiene un valor totalmente relativo.

La Oficina Internacional de Trabajo, ha expuesto nociones muy claras al respecto.

"... El conflicto de derecho versa sobre la interpretación y aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o de un convenio colectivo. Ejemplo: un obrero que reclama judicialmente el pago del salario adeudado.

El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una simple reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho. Ejemplo: la demanda del personal exigiendo la creación de una bolsa de trabajo ..." (3)

Esta distinción es universalmente admitida, aunque a veces, se utilizan términos distintos. Algunos autores hablan de controversias de aplicación, las que se relacionan con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes, y de fijación de-

(3) Ob. cit. pag. 19

nuevas condiciones de trabajo, las que se plantean por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o formación del convenio colectivo. Términos muy parecidos utilizan Bayón, Chacón y Pérez Botija quienes prefieren hablar de conflictos de aplicación (en los que se discute sobre las normas vigentes), y de conflictos de renovación de normas (en los que se controvierte sobre la creación o modificación de normas).

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo de nuestro país denomina a los conflictos de interés, conflictos económicos, distingue entre conflictos de naturaleza jurídica (los relativos a la interpretación y aplicación de normas preexistentes), y conflictos de naturaleza económica (los de formación o revisión de nuevas normas de trabajo).

Las clasificaciones que se han expuesto, no son excluyentes ni incompatibles entre sí. Durante algún tiempo se creyó que ambas coincidían. Se pensó que los conflictos de derecho eran siempre de carácter individual y los conflictos de intereses eran siempre de carácter colectivo.

Posteriormente se advirtió que los conflictos colectivo podían ser tanto de derecho como de interés; pero se resistían a la idea de creer que pudiera haber conflictos individuales que no fueran de derecho. O sea, que se creía que esa distinción entre conflictos de aplicación y de creación de normas era una subclasificación dentro de los conflictos colectivos.

Actualmente se admite que ambas clasificaciones son independientes y armonizables, es decir, que se pueden combinar entre sí para provocar

las figuras que resultan de esa compenetración de criterios. en efecto, si bien lo normal es que las controversias individuales sean de derecho y las colectivas sean de intereses, pueden existir ambas posibilidades:

- a) Conflictos Individuales de Derecho. Ejemplo: el obrero que reclama una indemnización por accidente de trabajo. Son los que más se parecen a las contiendas de derecho común. Por eso, generalmente son resueltas por los jueces de carrera especializados.
- b) Conflictos Individuales de Intereses. Ejemplo: el obrero que reclama un traslado que considera arbitrario o perjudicial. Son muy poco frecuentes. Por lo general, se encomiendan a arbitros o tribunales especiales.
- c) Conflictos Colectivos de Derecho. Ejemplo: el personal de una empresa considera estar comprendido por un convenio colectivo, o estar alcanzado por los beneficios de la ley de insalubridad. Son resueltos tanto por jueces de carrera como por órganos paritarios de conciliación y aventureramente de arbitraje, el carácter jurídico del conflicto los asemeja a los conflictos individuales; el carácter colectivo prima sobre el jurídico, acercándolo a los conflictos colectivos y tomando difícil e inconveniente su resolución por un juez de derecho.

Las resoluciones de los mismos deben poseer un alcance general, por que han de aplicarse a todos los miembros de la categoría. Pero señalan algunos autores que esta regla sufre una excepción, cuando se refiere a la interpretación de una norma legal porque lo contrario

significaría darle al fallo el valor de una interpretación auténtica, lo que está reservado al legislador.

- d) Conflictos Colectivos de Intereses. Ejemplo: un gremio que pide aumento de salario. Son estos los casos mas alejados del proceso común. Por eso, se suele recurrir a organismos paritarios o tripartitos que actúan en busca de la conciliación entre las partes y, en caso de no lograrse se va libre u obligatoriamente, según los países, al arbitraje.

Además de éstos cuatro tipos de conflicto de trabajo propiamente dichos, hay algunas otras contiendas que sin poderse llamar conflictos de trabajo típicos, tienen cierta vinculación con ellos en cuanto se refieren al mismo tema fundamental y son sometidos generalmente a la jurisdicción del trabajo.

Cabe mencionar varias modalidades de esos conflictos de trabajo impropios:

- a) Conflictos Intersindicales Colectivos. Son las controversias producidas entre las propias organizaciones profesionales de trabajadores. Estas cuestiones se plantean muchas veces cuando se trata de elaborar un convenio colectivo y existe más de un sindicato con la posibilidad de hacerlo. Cada uno de ellos pretenderá tener la representación exclusiva de toda la clase profesional, originandose así un conflicto de este tipo.
- b) Conflicto Intersindicales No Colectivos. Son las contiendas derivadas de las obligaciones que los sindicatos asumen en virtud de sus funciones institucionales. Los convenios colectivos no solo pueden ---

establecer normas para los individuos que componen la categoría si no pueden imponer obligaciones al sindicato. La responsabilidad de éste puede surgir cuando viola sus obligaciones funcionales o cuando omite hacer uso de sus poderes disciplinarios con respecto a los afiliados que no cumplen el convenio colectivo y, desde luego, cuando es el propio sindicato el que estimula a los afiliados el cumplimiento del acuerdo. Puede surgir también esa responsabilidad cuando el sindicato de manera expresa, ha garantizado la ejecución del convenio, esto es, cuando aparece como fiador de la obligación.

Se les llama "no colectivos" porque afectan tan solo a la entidad "sindicato", es decir, a la persona jurídica; pero no afectan a la categoría de trabajadores que ese sindicato representa.

Ha de precisarse también que no entran en éste grupo los posibles conflictos que pueda tener un sindicato con otras personas, incluso, con otros sindicatos por problemas de derecho común. Por ejemplo derivadas de un contrato de alquiler o de compraventa. Estos se rigen por las normas sustantivas y procesales ordinarias.

- c) Conflictos entre el Sindicato y sus Miembros. Estos conflictos pueden derivar, ya sea del mero contrato de asociación o de incumplimiento del convenio colectivo. Si bien algunos autores vacilan sobre la intervención del juez especial en el primer caso; en el segundo no pueden haber dudas, desde que la responsabilidad emergente de la inobservancia del convenio colectivo no surge precisamente del derecho común, sino de las normas dictadas para regular la relación de

trabajo.

- d) Conflictos Interobreros. Son las controversias suscitadas entre los trabajadores con motivo del trabajo en común. Aunque son los que más se alejan del concepto típico de conflicto de trabajo, la materia sobre la que versan y la calidad de las partes ha llevado a someterlas a la jurisdicción especial del trabajo.

En cambio, se excluyen las contiendas entre patronos, aunque se originen en el trabajo, porque tienen siempre un evidente carácter económico que los separa de la órbita propia del fuero de trabajo.

Aunque no constituyan conflictos de trabajo, suelen someterse a la jurisdicción del trabajo dos clases de contenciosos que tienen mucha mayor aplicación práctica que los conflictos impropios. En el caso del contencioso de aplicación de multas por infracción a las leyes laborales y al contencioso de seguridad social.

La inconveniencia de unificar conceptos jurisprudenciales sobre los problemas que plantea el trabajo, así como los mismos motivos de rapidez y especialización funcional que obran en el caso de los conflictos de trabajo, pueden hacer aconsejable que se confíe la re solución de ambos casos a los mismos jueces especializados que han de entender en aquellos.

No obstante que todo lo anterior suele ser muy completo, cabe ad vertir que en toda esta larga enumeración de variedades de conflictos de trabajo, ilustrada con múltiples ejemplos, no han aparecido dos palabras fundamentales, que muchas veces se vinculan con esta

temática nos referimos a la huelga y el paro patronal, conocidos generalmente por la expresión inglesa lock out.

Todo ello se justifica porque la huelga y el lock out no son propiamente conflictos de trabajo sino medios de lucha, a través de los cuales las partes pretenden hacer público el conflicto y presionar una de las partes a la otra para que ceda en sus posiciones. Incluir dentro del concepto de conflicto sus formas de exteriorización distorsiona toda la noción.

La huelga constituye un fenómeno de hecho que puede o no tener vinculación con una controversia de trabajo y la experiencia diaria demuestra el aserto. Se producen huelgas por los mas diversos motivos (políticos, religiosos, raciales, etc.), que poco o nada tienen que ver en el trabajo. Del mismo modo, todos los días se producen centenares de verdaderos conflictos de trabajo que se solucionan sin necesidad de ocurrir en ella. En síntesis: existen conflictos de trabajo sin huelgas sin conflictos de trabajo.

Se presinde de esta posible prolongación del tema ya que por su extensión, su complejidad y su propio atractivo, tanto del punto de vista social como económico o jurídico nos alejaría del tema central que se pretende exponer.

1.3 PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Hay que partir de la base de que los conflictos de trabajo existen y no desaparecerán, por esa razón, el conflicto entre capital y traba-

bajo es inherente a la sociedad industrial y, por lo tanto, a la relación de trabajo. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen reglas para el arreglo de los conflictos, pero éstos no pueden eliminarse. Cabe ratificar el concepto de que el surgimiento de discrepancias o de puntos de vista diferentes deriva de la propia naturaleza humana, por lo que no está condicionada a la existencia de un determinado tipo de sociedad.

Pero ocurre algo parecido a las enfermedades. Se sabe que no puede eliminarse totalmente pero se procura prevenirlas para evitarlas en todo lo que se pueda o para aliviarlas en caso de que lleguen a producirse. Y dado el caso de que efectivamente, se curen lo más rápida y satisfactoriamente posible.

De igual manera, aunque se sepa que siempre habrá conflictos de trabajo, se procura, a través de medios preventivos, disminuirlos en su número y en su gravedad; y, llegado el caso de que se produzcan, resolverlos con la mayor celeridad y con el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad.

La imposibilidad de alcanzar la meta ideal no debe desanimar para el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso. Que no se puede lograr el éxito total no significa que sean despreciables los éxitos parciales.

Surge de lo anterior que la lucha si no por la eliminación, por lo menos por la reducción, en número y en gravedad, de los conflictos laborales, puede encargarse en dos planos:

- a) La prevención.
- b) La solución.

Para la prevención de los conflictos caben distintos medios. Muchos de ellos tan alejados del conflicto en sí, que constituyen una política en la que concurren muy diferentes recursos, ámbitos y soluciones que supone un esfuerzo continuado seguido simultáneamente en muy diversos aspectos. Otros se expresan en una estructuración de organismos de muy variadas características y modalidades de actuación.

Todos ellos tienden a lograr, de una manera u otra, que las diferencias de intereses, que derivan naturalmente de la realidad laboral, no se conviertan en conflictos; sino que se busque a través del acuerdo, una fórmula de composición de los intereses diferentes.

Cabe señalar que no necesariamente significa que los resultados sean mas reducidos o que las posiciones de las partes sean mas débiles.

Una hábil política de entendimiento puede ser mas fecunda y provechosa que la política de enfrentamiento. Pero ella no siempre es posible porque depende de una serie de circunstancias y condicionamientos que pueden no darse en la realidad.

En ese plan de prevención destinado a evitar el surgimiento del conflicto, caben una multiplicidad indefinida de caminos.

De todos ellos cabe destacar tres:

- a) La política de concertación social.

Ella busca, como lo indica su propio nombre, armonizar los diversos

sectores sociales, gobierno, trabajo y empresariado, en una serie de acuerdos globales que, a cambio de concesiones recíprocas, aseguran la paz social durante cierto lapso.

De ese modo, cada sujeto de las relaciones laborales no actúa por su cuenta, buscando aisladamente su interés propio y desentendiéndose de la suerte económica del país entero; se integran en la fuerza unitaria de su sector a nivel nacional para actuar coordinadamente.

Pero cada sector agrupado en torno a las confederaciones que los expresan en el país no procura imponer su voluntad o su fuerza a las otras partes sino que busca un punto de acuerdo que permita equilibrar las posiciones dentro del interés general de la comunidad nacional.

A su vez, el gobierno ni se desentiende de los enfrentamientos de las dos fuerzas sociales antagónicas ni pretende imponer autoritariamente el enfoque resultante de la perspectiva oficial, sino que intenta comprender y compartir la responsabilidad de las dos fuerzas sociales principales a fin de lograr objetivos comunes que puedan ser aceptados por todos.

Por supuesto, que no se trata de algo fácil. Requiere varias condiciones: la primera de ellas, agrupaciones gremiales disciplinadas, representativas, responsables y dispuestas a intentar este esfuerzo. No significa pérdida de identidad de cada fuerza ni debilitamiento de sus propósitos. Genera múltiples decisiones en diversos planos que pueden ser fuentes de discrepancia.

Pero a pesar de todas las dificultades, traduce una convicción profunda

de solidaridad nacional y revela un consenso básico en cuanto a la defensa común del tipo de sociedad que se posee. Todo ello conduce naturalmente a una disminución de la conflictividad, o a su encauzamiento por vías regulares y pacíficas que producen el número a la agresividad de los conflictos. Eso es lo que se ha comprobado en los países donde se ha podido aplicar esta política.

b) El reconocimiento del derecho de información.

Este reconocimiento consiste en el compromiso asumido por el empleador de comunicar al personal, a los delegados del mismo, al comité de em presa o al propio sindicato, según el caso, las principales decisiones que se piensan tomar.

Naturalmente esta información no puede equipararse a la notificación, la que ocurre cuando se hace saber una medida ya tomada. La simple anticipación cronológica con relación a la difusión general o a la aplicación de la medida, podrá ser una deferencia personal a los destinatarios, pero no tiene virtualidad ni relevancia a los efectos del acercamiento entre las partes.

Es distinta también de la consulta en la que se pide opinión sobre la medida proyectada, lo que significa conceder un plazo para recibir la res puesta.

Cabe destacar que la información, más cercana a la segunda que a la primera, importa una comunicación previa a la adopción de la medida, con la explicación de los motivos que se tienen para decidirla y con el suminis-

tro de antecedentes y la fundamentación adecuadas. No se trata de entregar una documentación tan abundante o tan especializada desde el punto de vista técnico que resulte inaccesible al trabajador, debe ser algo que entienda y que lo ilustre, en términos razonables. Esta información importa naturalmente el derecho de fómular preguntas, de hacer llegar objeciones, de presentar fórmulas alternativas, de hacer conocer puntos de vista propios sobre el tema.

Es lógico que la aplicación de este procedimiento acerque a las partes; evite muchas fricciones innecesarias; ambiente un clima de entendimiento y cree vías más fáciles y naturales de diálogo.

c) Mecanismos de participación de los trabajadores.

Las formas de participación de los trabajadores, desde las que se concretan a nivel de la empresa y que tienen su expresión más significativa en los Consejos de Empresa hasta los que se organizan a nivel sectorial, regional o nacional, crean órganos de encuentro y de diálogo que tienden a acercar a las partes.

Las posibilidades de organización de éstos mecanismos, el alcance de su competencia, la amplitud de sus facultades, las modalidades de su funcionamiento son variadísimas. No es este el momento de exponerlas. Pero todas tienen en común que permiten a las partes empaparse recíprocamente de los problemas de la otra parte, escuchar las razones que respaldan la posición del interlocutor y dan oportunidad a cada uno para exponer sus puntos de vista, sus dificultades, sus aspiraciones y sus inquietudes.

Más allá del grado de éxito global que pueden tener estas experiencias; lo cierto es que en la medida en que funcionen, dan oportunidad para que se resuelvan dificultades, se diluyan malos entendidos y se acorten distancias. Es natural, entonces, que por esta vía se disminuya la conflictualidad, reduciéndose el número y la extensión de los conflictos.

Ninguno de los tres caminos, que están estrechamente vinculados entre sí son de aplicación automática y de resultados garantizados. No son remedios preventivos infalibles. Son intentos cuya eficacia depende de como se aplican, de quiénes lo intenta, de los factores circundantes que conforman el contexto, de elementos circunstanciales o extraños que puedan anular, neutralizar o diluir los efectos conciliatorios y aproximativativos que puedan tener naturalmente éstos mecanismos.

Cabe agregar otro factor de índole distinta que tiene que ver con el derecho vigente. En la medida en que el sistema normativo es adecuado y correcto, refleja con precisión el ideal de justicia predominante en una época, no agrega componentes perturbadores que deriven en semilleros de conflicto. En ese sentido un derecho apropiado, tanto en su forma como en su contenido, contribuye a prevenir el conflicto.

Curiosamente en esto influye más la forma que el contenido. Del mismo modo que la conflictualidad no depende del grado de prosperidad o estancamiento económico, tampoco depende decisivamente del grado de justicia que consagren las normas. Hay siempre un impulso dinámico en toda sociedad que

conduce a nuevas luchas por nuevas metas ya que el ideal de justicia en términos absolutos es inalcanzable.

En cambio, es considerable creer que puede influir para disminuir el grado de conflictualidad de una sociedad, la claridad y la perfección técnica de las normas vigentes. Si éstas son confusas, complejas, imperfectas, los motivos de desencuentro se acrecientan.

Por el contrario, si las normas son claras y precisas, técnicamente inobjetables, el riesgo de que surjan conflictos de interpretación disminuye. Nunca desaparece del todo pero, por lo menos, no se agrega un elemento nuevo que contribuye a la conflictualidad.

1.4 SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

Son diversos los medios de solucionar los conflictos colectivos de trabajo. Como, a su vez, se abren en una cantidad indefinida de modalidades que conforman un panorama variadísimo, pese al número relativamente reducido de instrumentos básicos.

Al respecto los medios fundamentales son:

- 1.- El arreglo directo;
- 2.- La investigación;
- 3.- La conciliación;
- 4.- La mediación;
- 5.- El arbitraje y la decisión judicial.

En el primer caso, significa el entendimiento entre las dos partes -

sin intervención de ningún tercero. La forma normal que asume es el convenio colectivo.

Por su parte, la investigación o encuesta consiste en un padecimiento mucho menos usado, por el cual se tiende, a través de la averiguación y publicación de las causas de conflicto, a interesar a la opinión pública para que esta influya sobre las partes, a fin de que depongan sus posiciones o busquen una solución entre ellas.

Generalmente se formaliza mediante la designación de un técnico o de una comisión de investigación, formada por expertos o de integración tripartita que reúne toda la información disponible, escucha a las partes y elabora un informe que se difunde.

Por supuesto, no es un medio directo de solución, sino un modo de estimular la solución que se alcanzará por el acuerdo directo, la conciliación o, incluso, el arbitraje.

En cambio la conciliación desigan tanto el esfuerzo efectuado entre las partes para acercar sus posiciones como el acuerdo al que se ha llegado. Quizás fuera oportuno denominar lo primero, intento de conciliación y reservar la palabra conciliación para lo segundo.

Los componentes que la integran son dos:

- 1.- La base. El acuerdo entre las partes.
- 2.- El elemento complementario. La presencia de un tercero que busca acercar a las partes y facilitar el acuerdo.

Caben múltiples formas de conciliación que pueden clasificar de dife-

rentes maneras, según el criterio que se utilice para ello.

Según quién sea el tercer actuante, podemos distinguir las conciliaciones públicas y las privadas.

Entre las primeras, cabe subdistinguir entre la administrativa y la judicial, según el funcionario encargado de efectuarla, depende del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial. Militan a favor de cada una de estas modalidades, argumentos diferentes y contrapuestos que tienen distinta gravitación, según el conflicto sea de derecho o de interés.

Cabe agregar la conciliación política o gubernamental, en la que dirigentes políticos parlamentarios, altos funcionarios, inclusive ministros o subsecretarios actúan como conciliadores. Se distingue de las anteriores en que no suelen estar predeterminadas y organizadas sino surgir ocasionalmente en oportunidad de un conflicto singularmente grave. - Por lo general, son criticados como procedimientos objetables, si bien la salva del éxito que pueden alcanzar cuando éste se logra.

Entre las segundas pueden distinguirse las sindicales y las no sindicales, según intervenga o no un representante de las organizaciones profesionales.

Según la obligatoriedad, cabe distinguir las obligatorias y las facultativas. Las primeras son preceptivas en cuanto no puede iniciarse ningún trámite o procedimiento jurídico o fáctico sin antes haber llenado este requisito. Las segundas son las que resuelven voluntaria y libremente las partes. resulta obvio aclarar que lo obligatorio es intentar la -

(24)

conciliación pero no conciliarse ya que el acuerdo entre dos partes discrepantes no puede imponerse preceptivamente. La obligación del intento de conciliación arrastra la obligación correlativa de la otra parte de comparecer ante el órgano conciliador. Es lo que Deveali llama "... la obligación de tratar..." (4)

Según el momento, se distingue la conciliación preventiva y la posterior. La primera es previa al estallido del conflicto. La segunda puede plantearse en cualquier momento.

También en relación con la oportunidad cabe hacer otra distinción, según la conciliación deba plantearse forzosamente antes de tomar medidas de lucha o pueda plantearse en cualquier momento. La primera modalidad está dirigida a evitar o demorar los conflictos abiertos, lo que siempre les quita parte de su agresividad. Esa misma pérdida de agresividad ha hecho que sea resistida por los sectores laborales que procuran tener libres las manos para actuar cuando lo entiendan más oportuno y no poder operar incluso con el factor sorpresa.

Según la composición del órgano conciliador, cabe clasificar las conciliaciones en unipersonales y colegiadas. En el primer caso actúa un solo conciliador. En el segundo actúan varios. Cuando la integración del órgano conciliador es plural no suelen actuar más de tres o cinco perso-

(4) Pla Rodríguez Americo. La Solucion de los Conflictos de Trabajo. Secretaria del Trabajo y Prevision Social. Mexico, 1985 Pag. 33

nas porque un equipo demasiado numeroso no resulta práctico ni ágil en las múltiples reuniones y gestiones que deben efectuarse.

Según el procedimiento, puede distinguirse entre las conciliaciones que tienen un trámite regulado previamente y aquellas que no tienen trámite predeterminado. Si bien desde el punto de vista de la flexibilidad de las gestiones, conviene no tener carriles demasiados rígidos; para evitar la prolongación indefinida de los trámites puede ser útil que ellos estén regulados de alguna manera, especialmente en cuanto a la determinación de plazos máximos.

Según su carácter estable o aleatorio, cabe distinguir entre aquellas conciliaciones a cargo de órganos normalmente encargados de cumplir esta función y de órganos que eventualmente pueden cumplir esta tarea, sea por iniciativa propia, sea a pedido de las partes, sea por encargo de alguna autoridad.

Toda esta gran variedad de posibilidades explica que en más de un caso, se realiza frente al mismo conflicto diversos intentos conciliatorios. Ello se explica en cuanto ante el fracaso de un intento se mira siempre con buenos ojos la realización de cualquier otro esfuerzo orientado en el mismo sentido.

Por lo que hace a la mediación, cabe indicar, que es la ayuda que el tercero presta a las partes discrepantes para que éstas se pongan de acuerdo. Generalmente, se trata de expertos o entendidos en la materia que examinan el conflicto planteado e informan respecto a sus causas,

efectos y soluciones. Muy a menudo, los mediadores formulan una recomendación para ser sometida a las partes en discordia.

Cabe aclarar, que es difícil precisar la distinción con la conciliación, hasta el extremo de que casi todos los autores que estudian el punto expresen criterios diferentes.

Para Cabanellas, "...el mediador surge fortuitamente, casi por generación espontánea del ambiente laboral, oficial, político, gremial, etcétera. En cambio, el conciliador surge más organizadamente, en virtud de normas preestablecidas..." (5)

En cambio Rodríguez Sañudo, "...el punto que las separa más claramente es la facultad reconocida al mediador de proponer o sugerir soluciones a las partes, mientras que el conciliador se limita a acercar las posiciones dispares de estas sin aportar ningún elemento nuevo..." (6)

El maestro Calamandrei, por su parte considera que la función conciliatoria debe ayudar a los particulares no a prescindir del derecho sino a encontrar por sí solos el propio derecho.

Dentro de la dificultad para hallar una solución justa en una etapa conciliatoria, es correcto creer que la conciliación no debe buscar la paz a cualquier precio, sino solo dentro del marco de la ley y de acuerdo a consideraciones de razonabilidad y justicia. El conciliador no debe actuar mecánicamente sino criteriosamente. No debe limitarse a medir

(5) Ob. cit. pag. 35

(6) Idem.

La distancia entre las posiciones de las partes para cortar por la mitad la diferencia, sino buscar soluciones que sean adecuadas a las circunstancias del caso, introduciendo elementos ponderativos y descartando renuncias de derechos irrenunciables.

Antes de pasar a exponer el arbitraje que ya supone una solución de otra índole, cabe señalar que tanto la conciliación propiamente dicha como la mediación, que se le asemeja mucho y que, en último término, constituye una forma acentuada de ella, lo que viene a representar los caminos preferidos para la solución de los conflictos de trabajo.

Ahora cabe preguntarse. ¿Cuál es el motivo de la preferencia de la conciliación sobre el arbitraje?

Desde luego que la predilección por las soluciones de la conciliación responde a las enseñanzas de una larga experiencia que nos muestra que las soluciones logradas de común acuerdo entre las partes son mucho más sólidas, más firmes, más durables, más fecundas que las soluciones impuestas por vía de autoridad.

Por supuesto que no importa el cuidado que se haya puesto en encontrar una solución equilibrada y equánime; no interesa el acierto y la justicia con que se haya actuado; no cuenta mucho el poder persuasivo de los fundamentos de la solución impuesta. Lo que las partes sienten es que se les impone desde afuera una solución que ellos aceptaron.

La misma solución tiene muchas mayores posibilidades de triunfar en la práctica si ha cortado desde el principio, el periodo de su gestación

con el aporte, la colaboración, el asentamiento y la responsabilidad de cada una de las partes.

En consecuencia, si ambas partes contribuyen entre las dos a forjar una solución, se van a sentir más solidarias con ella y van a procurar cumplirla con mayor entusiasmo, lealtad y fidelidad a su espíritu. Buscarán que camine entre los hechos y que se alcancen los propósitos perseguidos.

El clima de acercamiento, comprensión, tolerancia y desprendimiento recíproco no solo se manifiesta en el momento de la solución del conflicto sino durante todo el tiempo anterior y posterior al conflicto mismo. Esa actitud de entendimiento tiene toda la relación que resulta aureolada por la unión que deriva de esa participación conjunta, paralela en la solución del problema.

O sea que sin la necesidad de presentar una visión idílica e irreal de la relación entre las partes que tienen muchas veces intereses diferentes y puntos de vista encontrados. Lo cierto es que cualquier sistema de conciliación los obliga a acercarse y los estimula a entenderse.

Por otra parte, cabe indicar que el arbitraje es un procedimiento de solución de conflictos mediante la resolución del diferendo por un tercero ajeno a las partes.

Aquí la diferencia con la conciliación es muy pronunciada, porque en ésta son las partes quienes deciden la solución conformando un acuerdo. El arbitraje es el arbitro el que resuelve obligatoriamente el conflicto.

to. A diferencia del conciliador que se atiene a la opinión de las partes para encauzar o impulsar el acuerdo, el árbitro elabora el laudo que, desde luego, supone aceptable por los litigantes, pero cuyas cláusulas se basan en sus propios criterios y no en los de las partes.

Es obligatorio en cuanto al fallo; lo que supone la perceptividad del sometimiento y la determinación del laudo, una vez que éste se pronuncia.

El arbitraje obligatorio propiamente dicho es el expuesto en el último término. Ha sido muy resistido porque el sector trabajador lo ve como una manera de restringir el derecho de huelga ya que en la práctica significa la obligación de someter las diferencias al tribunal arbitral que resuelve inapelablemente las diferencias.

Esa resistencia del sector laboral ha sido compartida, en gran parte, por el sector empleador que prefiere las soluciones concertadas a las soluciones impuestas. En el fondo hay una desconfianza a la imparcialidad, a la idoneidad y al acierto del órgano arbitral.

Pese a esa resistencia, en algunos países se ha establecido el arbitraje obligatorio en aquellos tipos de actividad donde no se admiten las huelgas. Suelen ser aquellos servicios públicos cuya interrupción genera un daño a la colectividad que se reputa intolerable. En otros países se busca la solución sobre la base de interponer obligatoriamente tratamientos de conciliación de carácter previo a las medidas de lucha o a la obligación de mantener turnos de emergencia que impidan el

case total de los servicios o mediante la creación de organismos de pre ven ción especialmente aptos para encontrar la solución de los problemas sin necesidad de recurrir a la interrupción de los servicios.

En otro grupo de países se ha admitido los sistemas de arbitraje, so lo para los conflictos colectivos de derecho, con lo que se ha reducido en forma por demas importante el número de conflictos sometidos a éste sistema de solución. Cabe anotar que el sometimiento al arbitraje de conflictos de derecho suscita menos resistencia por cuanto, en definit iva, es una cuestión referente al alcance o significado de normas jurídi cas. las cuales siempre han sido sometidos a la decisión de terceros.

Por lo que hace a la decisión judicial, resulta sumamente parecida al arbitraje de derecho con la particularidad de que el fallo esta dic tado por un juez o un tribunal colegiado que integra el Poder Judicial.

Es de entenderse que esta solución solo debe encararse para los con flic tos jurídicos, que deben ser resueltos de acuerdo a normas. Del mismo modo que los jueces pueden decidir los conflictos jurídicos indi viduales, también deben decidir los conflictos de la misma índole por que la operación lógica que se requiere es idéntica: el silogismo en el cual la premisa mayor es la norma y la premisa menor las resultan cias del caso concreto.

La solución en realidad parece inadecuada para resolver los conflic tos de intereses, sin embargo la doctrina brasileña, que tanto respeto nos merece siempre, se inclina por ella. Esos conflictos no pueden re-

solverse de acuerdo a criterios jurídicos, que son los que manejan constantemente los jueces sino en función de criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad.

Los jueces estan acostumbrados a resolver los problemas en función de las normas existentes. No tienen el hábito de la creación de soluciones distintas a aquellas que derivan de las normas y que provienen de razones de mérito o de conveniencia.

Por lo que ya quedo indicado con anterioridad, cabe sostener que no debe exponerse el prestigio y la imparcialidad de la justicia interviniendo en gestiones conciliatorias en conflictos colectivos que generan siempre mucha mayor pasión, con mayor razón es correcto sostenerlo en relación a las funciones de decisión que suponen un riesgo mayor y generan un desgaste mas pronunciado.

CAPITULO SEGUNDO.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA CONCILIACION.

- 2.1 LA CONCILIACION EN AMERICA LATINA.
- 2.2 CONSIDERACIONES DE ORDEN COMPARATIVO.
- 2.3 COMPOSICION TRIPARTITA DE LOS ORGANOS DE CONCILIACION.
- 2.4 LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL DERECHO ESPANOL.
- 2.5 LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

CAPITULO II

2.1 LA CONCILIACION EN AMERICA LATINA.

En México, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 600, al enumerar las facultades y obligaciones de las juntas Federales de Conciliación, prescribe y es significativo que sea la primera función contenida en esta lista, que las Juntas deben "...procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo..." (7)

Esta disposición se refiere a todas las clases de conflictos, individuales y colectivos, de derecho y de intereses, problema respecto al cual volveremos más tarde.

En lo que se refiere particularmente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, el artículo 901 dispone que. "...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 haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto..."

(8)

Al respecto cabe hacer la observación que, el artículo 901, de igual manera que el correlativo artículo 790 de la Ley de 1970, propicia artificialmente la solución conciliatoria del conflicto mediante la celebración de un convenio entre las partes en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la sentencia colectiva. En tal virtud es de agtitarse que cabe presentar la demanda del planteamiento conflicto, cubri-

(7) Clímen Beltrán Juan E. Ley Federal del Trabajo, Edit. Ensigne 40 Edición México 1990, pag. 372.

(8) Ob. cit. pág. 504.

endo los requisitos indicados en artículo 903 y acompañando, según el caso, la documentación a la que se refiere el artículo 904, y una vez recibida por la Junta podrán comparecer las partes ante la misma para celebrar el convenio; ya que entonces la Junta tendrá a la vista la documentación y elementos justificativos para la aprobación del convenio, dentro del marco de garantías a los derechos de los trabajadores que establece el artículo 919. Sin embargo, no es muy admisible la práctica de celebrar un convenio extrajudicial de modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, en los casos a que se refiere el artículo 426, y someterlo a la Junta para su aprobación sin exhibir la documentación requerida.

El principio de que la conciliación tiene la prioridad, la preferencia sobre otros métodos de solución de los conflictos de trabajo, se encuentra también en la legislación del trabajo de todos los demás países latinoamericanos.

En toda la región, el legislador ha consagrado el principio de que la primera etapa de procedimiento y de los trámites de solución de los conflictos de trabajo deben ser la conciliación, y sólo en el caso en que la conciliación fracase puede intervenir el arbitraje y otros métodos tales como laudos o decisiones de los tribunales de trabajo. Primero, pues, conciliación, después arbitraje o decisión judicial, he aquí un principio del derecho del trabajo que se aplica no solamente en América Latina, sino también en otras regiones del mundo.

Sin embargo, lo que es interesante y significativo es el hecho de que la conciliación no se define casi nunca en las leyes. Mientras que la legislación del trabajo latinoamericano es extremadamente -algunos dirían excesivamente - detallada en lo que se refiere a las reglas del proceso laboral, es decir, los plazos, formalidades, etc., de los procedimientos ante los tribunales, juntas de conciliación y arbitraje u otras instituciones análogas, no se dice nada en esta legislación sobre los detalles de la etapa de conciliación, salvo ciertos principios muy generales, como, por ejemplo, las reglas contenidas en el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo de nuestro país y los artículos 444 y 445 del Código de Trabajo de Ecuador sobre la "audiencia de conciliación". A que se debe este silencio de la legislación laboral sobre la conciliación?

La respuesta a esta cuestión es sencilla: la conciliación no es un procedimiento judicial, no es un trámite que se presta a reglas rígidas y formalidades preestablecidas. En otras palabras, la conciliación es un proceso que se lleva a cabo fuera del derecho.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, considera a la conciliación "...como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo..." (9)

(9) Organización Internacional del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía práctica, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1974, pág. 4

Para el maestro Enrique Alvarez del Castillo, la conciliación es, "...un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto..." (10)

Cabe hacer la observación, que las dos palabras clave en esta definición son la palabra "ayuda" y la palabra "entendimiento". La primera de signa el método, la segunda el objetivo. En otras palabras la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien, o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones y concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

En pocas palabras, el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes, el objetivo de la conciliación no es la determinación de quién tiene razón o quién no la tiene.

La única cuestión que el conciliador debe plantearse es: sobre que base las partes pueden ponerse de acuerdo, independientemente de si el conciliador aprueba, según su criterio personal, el contenido de esta transacción.

Por eso la conciliación se distingue fundamentalmente del arbitraje o de una sentencia judicial en la cual el tercero es decir, el árbitro o el juez, no trata de poner las partes de acuerdo, sino que decide -

(10) Alvarez del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. UNAM México 1980. pag. 37.

quién tiene derecho a una determinada cosa, independientemente de si esta decisión es o no del gusto de las partes. Entendimiento o acuerdo es una cosa; la administración de la justicia es otra. Se podría decir también que mientras el conciliador actúa como psicólogo social, el árbitro actúa como juez. Una proposición del conciliador que afecte substancialmente el prestigio o fuerza relativa de las partes no sería aceptada por ellas si temen que al hacerlo se comprometería su posición y el conciliador debe, por consiguiente, concentrar su atención en la búsqueda de fórmulas que permitan a las partes "saivar las apariencias". Estas consideraciones no deben sin embargo ejercer ninguna influencia sobre la labor de un árbitro y juez. Hay un mundo de diferencia entre un acto de carácter psicológico y un acto judicial. Por eso la Organización Internacional del Trabajo subrayó la necesidad de "...que el propio conciliador comprenda con toda claridad su papel y no cometa el error de asumir las funciones y facultades de un árbitro..." (11)

Subrayar esta diferencia es capital y esencial. Si estamos de acuerdo sobre la naturaleza de la conciliación, esta definición y este entendimiento sobre la función social y la concepción propia de la conciliación nos conducen a ciertas reflexiones y conclusiones que se van a exponer en los siguientes párrafos.

(11) La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, ob. cit. pag. 5

2.2 CONSIDERACIONES DE ORDEN COMPARATIVO.

Al presentar éstas reflexiones, se pretende enfocar el problema desde un punto de vista comparativo, es decir, un punto de vista que va más allá de lo que se establece en el sistema jurídico de cualquier país determinado. El examen comparativo e internacional de los fenómenos del derecho del trabajo o de las relaciones laborales tiene varias ventajas que no se pueden discutir en el presente contexto. Sin embargo, una de las ventajas principales del derecho comparativo del trabajo consiste en la posibilidad de estudiar los fenómenos laborales no como materia objeto de un régimen jurídico determinado, sino como fenómenos que tienen su propia significación y que refleja una realidad social o laboral.

Al examinar la conciliación desde un punto de vista comparativo, se tiene también la posibilidad de hacer incapié en ciertos aspectos y de plantear ciertas cuestiones que pudieran suscitar interrogantes cuando se proyectan en un sistema jurídico específico. El propósito de la presente contribución no es describir la situación de hecho y de derecho de la conciliación en los diversos países latinoamericanos, sino de estimular la reflexión y el reexamen de las concepciones e instituciones ya establecidas.

En el caso de la conciliación con relación a diferentes tipos de conflicto. La primera consideración que debe hacerse es la de la aplicabilidad de la conciliación a distintos tipos de conflicto de trabajo. Co-

no es bien sabido, la mayoría de los países de América Latina hacen una distinción entre diferentes clases de conflicto laborales. No se puede entrar en una discusión del fondo de éste problema y no se puede tampoco debatir la justificación de una tal clasificación o tipología. Basta ría constatar el hecho de que en ciertos países se distingue entre conflictos individuales y conflictos colectivos, mientras que en otros se diferencian los conflictos del derecho de los conflictos de intereses.

Lo que hay que subrayar en el presente contexto es el entendimiento casi general, y ello se observa en la literatura del derecho laboral de muchos países de América Latina y en el continente Europeo, de que la conciliación se presenta más para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, que de los conflictos individuales o de derecho. A este efecto, se invoca el argumento de que en una situación en la cual las partes se enfrentan en la mesa de negociaciones, sobre todo la negociación colectiva con intereses opuestos, y no pueden lograr un acuerdo, el conciliador puede intervenir precisamente para facilitar el logro de tal acuerdo por vía de conciliación, ya que la justicia es un valor en si mismo que debe administrarse objetivamente por el tribunal. Esta es la teoría. Pero cabe preguntarse cuál es la práctica?

Si se acepta la premisa de que la conciliación puede aplicarse también a los conflictos de derecho, esto implicaría casi una contradicción. Sin embargo, no solamente en la práctica, sino también en el dere-

cho de muchos países, la conciliación se preve también para los conflictos de derecho. La Ley Federal del Trabajo de nuestro país, la consolidación de las leyes laborales de Brasil y la legislación uruguaya preven la consolidación en los conflictos de orden jurídico como lo hacen las legislaciones de trabajo de otros muchos países de América Latina.

Qué ocurre en la práctica? Se puede imaginar un caso en el cual un trabajador demanda en juicio a un empleador por despido injustificado, pidiendo al mismo tiempo una compensación por horas de trabajo extraordinarias, una indemnización por vacaciones no otorgadas y otras prestaciones. En total pide una suma de, tres mil pesos. El empleador sostiene la justificación del despido y rechaza el fundamento de las demás reivindicaciones. Ante estas argumentaciones contradictorias y ante una situación de hecho y de derecho compleja, el juez, actuando como conciliador, propone a las partes una transacción en el monto de, por ejemplo mil quinientos para arreglar el caso en su totalidad y para evitar una litigación prolongada y costosa.

Si las partes se ponen de acuerdo, ello sería un éxito del trámite de la conciliación y el caso estaría terminado. No obstante, y ésta es la cuestión que sería apropiado examinar, no se puede decir que se ha administrado la justicia en este caso. Se podría argumentar que la justicia en el sentido abstracto de este término hubiera necesitado una sentencia que habría aceptado o rechazado las peticiones del trabajador o que habría aceptado ciertas y rechazado otras peticiones. Sin embargo, las partes prefieren un acuerdo para evitar trámites prolongados y difi-

cultades de prueba, y en éstas condiciones el juez ha preferido la conciliación por razones de economía. En este sentido, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo de nuestro país dice que "...Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la máxima economía, concentración y sencillez del proceso..." (12)

En efecto la conciliación es un método muy útil para lograr una importante economía procesal. Esta preocupación se refleja también en la legislación de otros países que prevén la conciliación en la solución de los conflictos de derecho. Sería muy interesante realizar estudios sobre lo que ocurre en la realidad. Cuál es el porcentaje de los casos solucionados de esa manera? Cómo proceden en la práctica los jueces durante la conciliación? Todos se deben dar cuenta de las dificultades implícitas en las investigaciones sociológicas en el cuerpo del derecho laboral, pero sin un conocimiento exacto de la realidad no pueden reexaminarse las intuiciones del derecho laboral.

2.3 COMPOSICION TRIPARTITA DE LOS ORGANOS DE CONCILIACION.

La segunda observación que puede hacerse desde el punto de vista comparativo esta relacionada con las instituciones que ejercen las funciones de conciliación. En México existen la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y existe también el Departamento de Conciliación en el Ministerio de Trabajo. En Venezuela, la Junta de Conciliación funciona bajo la presidencia del Inspector

(12) Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob. cit. pag. 390

de Trabajo. Existen juntas de conciliación en Bolivia y en el Perú. En Ecuador la conciliación se ejerce por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje y la Dirección de Mediación. En Argentina son los secretarios de relaciones laborales los funcionarios a quienes la ley confía la conciliación.

Una comparación entre estas diversas instituciones y las de los demás países de América Latina muestra una gran diversidad. Su estudio comparativo pone de relieve ciertos problemas que se plantean de una u otra manera en los diversos países y que por esos serían muy apropiados para una discusión. Los dos problemas mas sobrecalientes son los siguientes:

En primer lugar, cuál es la composición ideal de un organismo de conciliación? Por supuesto, los países ya han contestado a esta cuestión, creando en su legislación laboral respectiva varias formas de juntas, tribunales u otros organismos. La mayoría de los países ha dado su preferencia a instituciones de composición tripartita. Las juntas mexicanas fueron un punto general de preferencia. Las juntas venezolanas, peruanas y bolivianas son otro ejemplo. Sin embargo, queda por saber si la composición tripartita es la más apropiada, la más apta para lograr los objetivos de la conciliación.

En el campo laboral se habla mucho de fórmulas e instituciones tripartitas. No obstante, hay que evitar exageraciones y procurar que la fórmula tripartita no se convierta en una dogma rígido; habría también que

buscar la fórmula mas idónea para el funcionamiento óptimo de la institución en cuestión.

Si nos acordamos que el objetivo y la función de la conciliación sirven para facilitar un entendimiento entre partes y si tenemos presente también que el conciliador debe actuar principalmente como psicólogo debemos aceptar también la consecuencia de esta argumentación, a saber, que la función conciliatoria es el fondo de la responsabilidad de una sola persona.

Entonces, la cuestión que se plantea es: cuáles son o cuales deberían ser las funciones de los miembros o asesores empleadores y trabajadores de una junta de conciliación? Se debería buscar la respuesta a esta cuestión en el enfoque seguido respecto a las relaciones que existen entre los miembros de ambos sectores en el organismo de conciliación y las partes respectivas en conflicto.

En el caso de que los miembros trabajadores y empleadores de una junta de conciliación se identifican total y sistemáticamente con las partes respectivas, el presidente de la junta, además de conciliar entre las partes mismas, debe procurar también una conciliación entre los miembros trabajadores y empleadores de su propia junta. Se podría decir que, en éste caso, la composición tripartita podría entrañar una complicación del proceso de la conciliación y podría dificultar, en vez de facilitar, éste proceso. De todas las maneras, en éste caso la conciliación continúa siendo, en última instancia la obra de una sola persona.

Por otra parte, si los miembros empleadores y trabajadores de la junta tienen la posibilidad de mantener una cierta independencia respecto a las partes, podría ayudar en la conciliación, sobre todo cuando están en condiciones de asumir efectivamente el papel de intermedarios o de agentes de enlace entre el presidente de la junta y las partes en conflicto. Sin embargo, también en éste caso la conciliación sigue en las manos del presidente y la conciliación queda al final como obra de una sola persona. Solamente investigaciones sociológicas detalladas podrían revelar el valor y utilidad, así como la problemática del papel de los asesores trabajadores y empleadores en una junta de conciliación.

Por lo que hace a la conciliación administrativa, es sin duda ésta problemática del carácter tripartito de las juntas de conciliación y otras instituciones semejantes la que ha incitado a varios gobiernos latinoamericanos a complementar la función conciliatoria de las juntas o tribunales, con la creación de un servicio administrativo de conciliación. Un ejemplo es el antiguo cuerpo de conciliadores, ahora Departamento de Conciliación, de México. Otras ilustraciones de ésta tendencia son la Dirección Nacional de Mediación de Ecuador, los secretarios de relaciones laborales en Argentina, los conciliadores y mediadores en Colombia y los funcionarios del Ministerio del Trabajo de Venezuela, que a veces actúan como mediadores. Todo esto ilustra claramente una tendencia hacia el fortalecimiento de la conciliación administrativa en América Latina.

La creación de servicios administrativos o especializados de conciliación permite también la separación entre la función de "conciliación" y la de "arbitraje". Como ya se a visto, éstas dos funciones son esencialmente y conceptualmente distintas. Algunos consideran que la administración de la justicia por un juez o la aplicación del derecho en casos concretos es una ciencia, mientras que la conciliación es un arte. Es por eso que una carrera profesional es el campo del derecho no es, por lo general, la mejor capacitación para el desempeño de la función conciliatoria. Se dice también que las calificaciones profesionales y personales que necesita un juez o un árbitro y las que necesita un conciliador, raramente coinciden en una misma persona. Estas consideraciones merecen un examen más detenido. A este respecto, la CIT ha dicho que, los abogados algunas veces encuentran dificultades para ajustarse a las exigencias especiales requeridas para la labor de conciliación.

Todo esto obliga también analizar la conciliación y el papel del Estado en las relaciones obreropatronales.

Los argumentos que se acaban de exponer se aplican a la conciliación relativa a toda clase de conflictos laborales, individuales y colectivos, de derecho y de intereses. Sin embargo, en lo que toca a los conflictos colectivos de carácter económico, hay una consideración especial y suplementaria que puede militar en favor de la creación de un servicio administrativo de conciliación.

Esta consideración se relaciona con la aplicación de los principios de la política gubernamental a las relaciones obrero patronales, especialmente en el Tercer Mundo. Cuál debería ser el papel del Estado en el campo laboral? Esta cuestión surge inevitablemente cada vez que se hace un examen comparativo de los regímenes de conciliación de los países de América Latina.

Como ya quedo expuesto al principio de esta contribución, la función de la conciliación es ayudar a las partes o lograr un acuerdo. Esta concepción tradicional de la conciliación ha robustecido el punto de vista de los que sostienen que se debería confiar la conciliación a órganos independientes, tales como las juntas o los tribunales que generalmente actúan como parte integrante del poder judicial, lo que sería además una consecuencia lógica de la teoría sobre la separación de los poderes. Esta argumentación es plausible y puede justificarse con respecto a los conflictos individuales o colectivos de derecho, es decir, los conflictos jurídicos. Pero se podría plantear la cuestión de saber si cabría aplicarse esta fórmula a los conflictos colectivos de orden económico que surge frecuentemente respecto a la determinación de los salarios.

Ahora cabe preguntarse. Cuál es la situación en el Tercer Mundo? En los países en vías de desarrollo de Asia, Africa y América Latina los problemas de la inflación, recesión y desempleo son bien conocidos, y en ciertos países éstos problemas son mucho más graves que en Europa o América del Norte. A ésto se añaden las exigencias y restricciones im-

puestas por los planes y programas de desarrollo y de industrialización. No hay duda de que en tal situación los gobiernos no pueden permitirse el lujo de permanecer indiferentes y pasivos en el campo laboral.

Por el contrario, las necesidades del desarrollo exigen de los gobiernos una actividad creciente en el campo laboral para asegurar que la fijación de los salarios y la regulación general de las relaciones de trabajo estén coordinadas con las posibilidades y orientaciones del desarrollo del país.

Sin embargo, es igualmente cierto que muchos sindicatos ven en estas actividades gubernamentales meros pretextos para restringir los derechos sindicales, particularmente el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. Esto significa que los sindicatos temen que la intervención del gobierno se diriga a crear una situación en la que serían esencialmente los trabajadores los que pagarían la cuenta del desarrollo. A su juicio, quien dice desarrollo, debería al propio tiempo admitir que el desarrollo tiene dos dimensiones: la económica y la social.

Al respecto nuevamente cabe preguntarse. Cuáles podrían ser las medidas y los instrumentos por medio de los cuales los gobiernos podrían intervenir en las relaciones laborales de manera positiva, es decir, como encargados del interés común y principales responsables de un desarrollo rápido y de una distribución cada vez más equitativa de los ingresos, bienes y servicios, garantizando al mismo tiempo la más grande

libertad en las relaciones obreropatrones? A juicio muy particular és ta contribución, éste método puede ser, debería ser, la conciliación, lo que nos conduz a discutir de nuevo el tema central de éste trabajo.

En efecto, en América Latina la conciliación representa sin duda mucho mas que una simple técnica para la prevención y solución de los conflictos de trabajo. El conciliador no debería limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo. Debería, por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Así mismo, debería actuar como asistente de las partes y como consultor capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas de sus respectivas actitudes.

El desafío consiste en buscar fórmulas y enfoques que se ubiquen entre la intervención directa gubernamental proyectándose sobre todas las relaciones laborales. En éste sentido, la acción gubernamental, que en un sentido lato podría resumirse en la palabra "conciliación", debería exceder la intervención ad hoc en los conflictos laborales. Podría también consistir en la prestación de servicios de asistencia a las partes, servicios consultivos y educativos. Las palabras claves de ésta forma de conciliación podría ser "promoción" y "fomento", es decir, la promoción de la negociación colectiva, de la consulta y de la cooperación entre empleadores y trabajadores, y el fomento de nuevas prácticas de política de personal en las empresas. En otras palabras, los conciliadores deberían transformarse cada vez mas en consejeros y asesores de relaciones de trabajo.

De esa manera, podría aparecer en el futuro en América Latina una nueva forma de tripartismo. Si el conciliador es más que un ayudante en la negociación pero menos que un árbitro, podría quizás volver a ser parte integrante del proceso laboral. En este sentido, la negociación bipartita tradicional entre las partes y la función conciliatoria tradicional del gobierno vendría a fusionarse en un proceso verdaderamente tripartito.

En consecuencia cabe preguntarse. Cómo aplicar este concepto en la práctica? Las formas variarán de un país a otro. En definitiva, se trata de una cuestión de imaginación y de innovación. La historia de los países latinoamericanos muestra que la imaginación y el sentido de innovación son características que no están ausentes en esta región del mundo.

2.4 LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN EL DERECHO ESPAÑOL.

La profusa y múltiple litigiosidad en el orden de las relaciones laborales ha motivado a los Poderes públicos al establecimiento del instituto de la conciliación como moderador de aquellas controversias principalmente en un doble sentido. De un lado en cuanto a las diferencias concretas parecen menos graves y ahondan menos los enfrentamientos si son resueltas por los propios interesados entre quienes ha surgido, si quiera la solución se alcance ante y con intervención de terceros, incluso del propio Estado y, de otro porque es un eficaz medio para aligerar la siempre pesada carga de los Organos, Judiciales o Administrati-

vos, encargados del pronunciamiento definitivo sobre la controversia.

Si en las divergencias individuales o singulares esta eficacia de la conciliación tiene un indudable y beneficioso reflejo sobre la paz social, su repercusión cuando la conciliación se obtiene en conflictos colectivos, alcanza proporciones multiplicadores que no cabe ponderar con el frío dato de las estadísticas, pues nunca es dado mensurar los bienes derivados de la paz social y laboral.

Ante este tema el jurista y el sociólogo precisan un profundo estudio para potenciar al máximo la utilización provechosa del instituto de la conciliación; actitud a la que no es ajena el político y el dirigente sindical, pues que asimismo las distintas fuerzas y organizaciones sindicales encuentran en la conciliación un eficaz instrumento de captación de adeptos, pues mediante los acuerdos en que actúan como representantes de los trabajadores ofrecen una imagen de utilidad práctica a sus propios representados y al tiempo presentan ante las empresas y sus organizaciones corporativas la de su racional cooperación en la solución pacífica de las controversias suscitadas.

Fiel reflejo de tal valoración se encuentra en el artículo 37. 1 de la Constitución española: "... la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios..."(13)

(13) Martín Chacón José María. La Conciliación Judicial en los Conflictos individuales. Tribunal Central del Trabajo. Madrid 1960 pag. 92.

Dicho precepto ha sido acertadamente valorado por la doctrina científica tanto como la proclamación de dicha eficacia vinculante, cuanto como la consagración del Pacto colectivo en su carácter de fuente del Derecho del Trabajo. Cabe añadir que no es difícil concluir que asimismo este precepto afirma desde el Texto Fundamental del Estado que el constituyente de la importancia y de la eficacia del Acuerdo entre las partes para resolver las diferencias existentes, dado que no cabe hacer distinción y desconocer la finalidad y oportunidad de utilizar el Convenio colectivo para componer también los denominados conflictos jurídicos.

Tras esta sucinta ponderación de la importancia del tema, cuya extensión y variedad de aspectos a considerar exceden del propósito y de los límites de ésta exposición, cabe reflexionar sobre la conciliación de los conflictos individuales ante el Órgano judicial, es la vigente legislación española, cuyas características y especialidades ofrecen suficientes singularidades como para justificar la atención del estudioso.

Siguiendo a Merino Merchán, se puede señalar como históricos fundamentales del derecho español del trabajo y en concreto con referencia a la conciliación, la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje industrial de 19 de Mayo de 1.908, establece que la "...consolidación de los proyectos elaborados por el Instituto de Reformas Sociales, que postulaban unas comisiones de composición paritaria entre trabajadores y empresarios, y que la doctrina ha valorado como verdadero oasis excepcional, poco acorde con la línea general de la legislación coexistente en la -

España de aquel tiempo..."(14)

Cabe advertir que el intento de conciliación se establece como trámite previo al arbitraje y debe ser reiterado en el caso de que el conflicto subsista por no haber obtenido éxito, o ni siquiera se hubieran puesto las bases, del laudo arbitral.

Por otra parte, la ley de huelgas de 27 de Abril de 1.909 también estableció que en su artículo 39 y 40 el obligatorio intento de conciliación.

Desde el punto de vista de la naturaleza jurídica, cabe señalar de inmediato que la conciliación jurídica española en los conflictos individuales del trabajo, encarga al Organó de la misma una función de iniciativa respecto de la avenencia que no parece sea la nota específica del intento en cuanto que, normalmente, se atribuye a la parte futura accionante que procura la instancia del posible arreglo antes del ejercicio de la reclamación. Ni silencio ni quietud son actitudes legales del Magistrado en ésta tarea pre-judicial; pues el precepto de la Ley de Procedimientos se dirige al Organó judicial: "... El Magistrado intentará la conciliación advirtiendo a las partes de los derechos y deberes que pudiera corresponderle..."(15)

Lo anterior obliga a reflexionar que los litigantes han sido por regla general, obligados a un anterior intento conciliatorio, cuyo fracaso ha abierto el camino para el ejercicio de la acción ante el tribunal,

(14) Ob. cit. pag. 93

(15) Ob. cit. pag. 94

y que es la misma demanda lo que constituye también la "papeleta" de conciliación, de acuerdo con el artículo 73 de la Ley de Procedimiento La boral, queda establecido que: "...Si la demanda fuera admisible, señalará el día y la hora en que haya de tener lugar los actos de conciliación y juicio..."(16)

Por ello, las partes han de acudir preparadas para la contienda judi cial, proce sasal, y la oportuna citación deberá advertirles que lo hagan, con todos los medios de prueba de que intenten valerse. Y, sin embargo, el órgano judicial debe provocar una depositación temporal de la actividad adversaria, y, además, debe hacerlo con instrucción a las partes de los derechos y obligaciones que puedan corresponderles.

De lo dicho se puede deducir que se trata de un medio legal de resolución de contiendas, de uso obligado para las partes, fundado en su avenencia voluntaria, ante el Magistrado de Trabajo y con intervención del Órgano judicial en orden a la salvaguarda de los interesados respecto de graves lesiones en sus derechos.

Por lo que hace a sus características, se trata en definitiva de un proceso verbal de conciliación. La oralidad propia del procedimiento laboral español, impera en el intento judicial de conciliación, aún más que en el propio juicio, pues ni la prohibición de variación sustancial de la demanda, ni las limitaciones a la posibilidad de acumular determinadas acciones, como la de despido, según el artículo 16 pesan - (16) Idem.

sobre la conciliación, que puede atraer a su ámbito conceptos y derechos no pretendidos en la demanda y que "oralmente" son incorporados al acuerdo.

Igualmente en el supuesto normal, se cumple el principio de inmediatez entre las partes y el Organó oficial, sobre lo que es inútil más amplia flexión.

Finalmente el principio de obligatoriedad para las partes se deriva del mandato preceptivo al Magistrado, quien no puede acordar la iniciación del juicio, sin tener por intentada la conciliación. La incomparecencia del demandado, pese a hacer imposible el intento, no acarrea la suspensión del juicio, sino que lleva a la declaración de su imposibilidad, bajo la fórmula usual de haberse intentado sin efecto, o la más propia de no haber sido factible el intento conciliatorio.

Tratándose de esta conciliación, es claro que lo es un Organó judicial, con las notas de ser permanentes, unipersonal y, según se ha visto, el mismo que, de no lograrse la avenencia, o no merecer su aprobación, resolverá la controversia mediante Sentencia.

Tal dualidad de funciones ha sido, como se sabe, objeto de los más dispares juicios doctrinales, debiendo ser recordadas las críticas fundadas en el peligro de que el Juez "prejuzgue" o anticipe criterios en el intento de conciliación comprometiendo en mayor o menor grado su indeclinable imparcialidad; y, por contra, no faltan autores que encuentren precisamente en esta identidad personal de Organos, el factor

determinante del fructífero éxito de la conciliación ante el Magistrado de Trabajo.

Resulta oportuno establecer que por lo que hace a la impugnación, el artículo 75 preve la posibilidad de que sea impugnada la conciliación, si bien y como también se ha anotado, establece un plazo amplio pero de caducidad, para el ejercicio de la acción impugnatoria, un año, iniciado en "la fecha del acta".

El proceso no tienen señalada especialidad alguna, lo que quiere decir que habrá de seguirse el procedimiento ordinario, pero la competencia tiene una norma expresa, ante la misma Magistratura, sin duda para que el propio Magistrado tenga noticia inmediata del proceso y pueda adoptar las medidas que entienda oportunas, si hubiere sido solicitada la ejecución del acuerdo. Literalmente dispone el citado artículo 75 la procedencia de "los recursos establecidos", con los que, teóricamente se plantea la duda de cual sea la cuantía litigiosa, si la del contenido del acuerdo impugnado, o la del suplico inicial de la demanda conciliada. Esta teórica dualidad debe resolverse a favor de la cantidad fijada en la avenencia, que es el acto impugnado.

Al tratarse de un contrato avalado por la presencia e intervención del Magistrado, sólo cabra fundar la impugnación en las causas que inviolan los contratos y en concreto las que vician el consentimiento, con las limitaciones respecto del error que se deriva de la tal aludida función cautelar y tuitiva del Magistrado, y sin que pueda tener eficacia

la alegación de posible irrenunciabilidad de derecho, puesto que el derecho no ha sido establecido o declarado.

2.5 LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Ahora cabe destacar que el punto mas espinoso de la conciliación laboral estriba en el carácter irrenunciable, indisponible que no pocos de rechos del trabajador, por ser derechos de orden público. Vamos a ver que en algunos casos se dan renunciias de esos derechos pero en realidad se trata de renunciias aparentes.

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina establece "... Entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismos, o con intervención del Órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante el arreglo amistoso que no lesione derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores..."

(17)

A juicio propio esta definición es muy completa, de mas resulta establecer que en la locución "previenen un conflicto" usada por el ilustre jurista, hay que entender que se refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes está por interponer como a poner fin al reclamo ya instaurado.

En razón de lo anterior, se puede decir, que la justicia buscada

(17) Montenegro San José. La Conciliación en el Derecho del Trabajo. Universidad Nacional de Trujillo, Perú, 1960 pag. 110

por la conciliación laboral, ya sea en la litis individuales como en las colectivas de trabajo, busca la composición justa del problema objeto del reclamo. Conviene recordar que la justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de "dar a cada uno lo que le pertenece", sino "dar a cada uno según sus necesidades". De allí que en la conciliación jus-laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador. Vale decir el sentido reivindicacionista de las de carácter colectivo. En consecuencia la conciliación jus-laboral debe tomar muy en cuenta el sentido reivindicacionista de las peticiones de aquellos.

Desde luego no se trata de alcanzar una solución cualquiera. Si nos conformáramos con el juez que participa en la conciliación, diga amén a cualquier convenio de las partes, menguando sonetido le habríamos asignado. Entendemos que la paz jurídica no puede conseguirse; o mejor, no debe conseguirse con concesión tan amplia a la posible injusticia.

De lo anterior se desprende que la tentativa de conciliación debe ser obligatoria. En primer término conviene resaltar que hay que diferenciar entre tentativa de conciliación y avenencia de las partes o conciliación propiamente dicha. La primera ha de existir siempre; la segunda puede faltar. Lo que la ley obliga es hacer uso de la tentativa de conciliación tanto en los litis individuales como en las colectivas.

La obligatoriedad de empezar con la tentativa de conciliación hay que entenderla en cuanto no queda librada a la voluntad de las partes -

comparecer el acto conciliatorio, sino que forzosamente deben hacerlo so pena de no poder iniciar la litis laboral, pues esta podrá ser inter- puesta una vez que se acredite haber realizado el acto conciliatorio y que éste fracasó y, si por algún motivo se sustancio una litis sin la realización del acto conciliatorio previo, el procedimiento será declarado nulo de oficio o a petición de parte.

La obligatoriedad del intento de conciliación previa no quiere decir que es imperativo aceptar la solución que propone el conciliador; éste no tiene potestad para imponerla, pero si para exigir dicho acto como etapa previa a la interposición de la demanda.

La obligatoriedad de la conciliación, es recomendable dada la trascendencia de las litis laborales, pues aún las individuales tienen trascendencia social, profesional, etc., como ya se ha entendido.

En lo que toca a la oportunidad en que pueda llegarse a la conciliación, recordemos que puede ser pre-procesal, intraprocesal y post-procesal.

Cabe advertir que en el Perú, el intento de conciliación previo es obligatorio en las reclamaciones individuales del trabajo, bajo pena de nulidad. La autoridad o el juez pueden proponerla en cualquier estado de las causas, sin embargo, en la práctica administrativa funciona la conciliación post-procesal en este tipo de reclamaciones solo en casos excepcionales.

Se debe sostener ante todo que la conciliación debe ser la libre ex-

presión de la voluntad de las partes. Ya que si fuese obtenida por coac-
ción o por cualquier otro vicio de voluntad, es claro que no significaría com-
posición y no merecería el nombre de conciliación.

Por otra parte la conciliación debe ser realizada ante autoridad com-
petente en las reclamaciones individuales y homologada por aquéllas en
las reclamaciones colectivas cuando la conciliación hubiese sido pacta-
da directamente por las partes. Este requisito tiene por objeto evitar
que los derechos del trabajador sean vulnerados. En la discusión indivi-
dual de tales derechos no cabe la conciliación privada porque sería
abrir las puertas a la burla de tales derechos. Más aún, la autoridad
es la que debe proponer la solución conciliatoria después de sopesar
con sumo cuidado las posiciones de las partes.

CAPITULO TERCERO.

- 3.1 LA CONCILIACION COMO SOLUCION AUTOCOMPOSITIVA DEL LITIGIO.
- 3.2 LA CONCILIACION ENTRE LOS EQUIVALENTES JURISDICCIONALES.
- 3.3 LA CONCILIACION EN CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.
- 3.4 CONVENIOS COLECTIVOS.
- 3.5 LA NULIDAD DEL PLENO DERECHO EN LOS CONVENIOS QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

3.1 LA CONCILIACION COMO SOLUCION AUTOCOMPUSITIVA DEL LITIGIO.

Si partimos de la base de que conciliar, significa según el diccionario de la Academia Española, componer ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Ésta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en contacto para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

Desde luego, cabe advertir que este tercero puede ser un particular o un funcionario; en éste último caso, forma parte del mecanismo jurisdiccional y conlleva la intervención del Estado, que tienen un interés permanente en lograr la paz social.

Por otra parte, cabe hacer notar que la conciliación no es simplemente la solución pacífica de los conflictos, como se expresa en un opúsculo de la Organización Internacional del Trabajo, "...La Conciliación en los Conflictos del Trabajo..." (18). Pues cabe destacar que también se resuelven pacíficamente cuando se someten las partes a la decisión de los tribunales. La diferencia estriba esencialmente en que la conciliación es una forma de resolver el conflicto por las mismas partes, sin que intervenga un tercero con el carácter de autoridad, como es el órgano del Estado, o sea el Tribunal.

En razón de lo anterior, conviene apuntar como noción previa, la

(18) Organización Internacional del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos del Trabajo. Luzerna Suiza, 1974. pag. 180

distinción entre conflicto y litigio. El conflicto consiste en una diferencia entre particulares, que pueden ser entes individuales o colectivos, y esa diferencia se puede resolver por acuerdo espontáneo entre ellos, sin llegar a plantearse ante los tribunales. Pero cuando el conflicto se plantea ante los tribunales, adquiere una trascendencia jurídica procesal que lo convierte en litigio; esto es, en materia del proceso, de acuerdo a la terminología de Francisco Cornelutti y de Alcalá-Lamora y Castillo.

Es interesante esta distinción para advertir que aún cuando la solución conciliatoria es ajena a la jurisdicción, porque surge de un acuerdo entre las partes y no de una decisión judicial, cabe hablar de conciliación jurisdiccional en el proceso laboral mexicano, en virtud de que desde el momento en que se presenta una demanda, el conflicto se convierte en litigio, porque tiene trascendencia jurídica procesal, y entonces la intervención del órgano del Estado, que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, no debe limitarse a contemplar pasivamente el procedimiento conciliatorio, sino que interviene para procurar que las partes lleguen a un convenio justo, y además debe vigilar el alcance jurídico del convenio, para evitar la renuncia de derechos de los trabajadores; e inclusive interviene en cuestiones que implican una función jurisdiccional, como el reconocimiento de la personalidad de los representantes de las partes, para legitimar el convenio.

Entrando en la materia tenemos que: "...Alcalá-Lamora y Castillo, en

su libro Proceso, Autocomposición y Autodefensa..."(19)

Al respecto se distingue dos vertientes principales de composición de los litigios.

Dentro de esa trilogía, considera que los conflictos pueden resolverse mediante tres caminos: Autodefensa, confiada al libre uso de la fuerza, donde puede prevalecer la arbitrariedad del que está en condiciones más ventajosas; de la que encuentra un vestigio en la huelga, por estimar que la solución al antagonismo de intereses opera al margen del derecho, aunque cabe creer que este criterio no es del todo admisible, porque el derecho de huelga está regulado por un procedimiento jurídico, como dice Mario de la Cueva, no hay derechos absolutos.

Por otra parte la autocomposición, comprende la conciliación, e implica un acuerdo espontáneo entre las partes. Ofrece la conveniencia para las mismas y para el propio Estado, de evitar los costos gravosos del litigio, la pérdida de tiempo y coadyuvar a la paz social; pero tienen el inconveniente, al decir de éste autor, de que un aparente arreglo voluntario, oculte la capitulación de la parte más débil, por falta de resistencia económica para poder esperar el resultado del juicio, o bien porque su ignorancia acerca de las verdaderas perspectivas de su demanda para obtener una resolución favorable, lo inclinan a reducir sus pretensiones excesivamente; por lo que considera que, aún siendo desco-

(19) Climen Beltrán Juan B. La Conciliación en el Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1965. pag. 43

ble la conciliación, la solución justa del litigio reside en el proceso que culmina en la sentencia judicial.

Cabe estimar que este criterio puede justificarse en el derecho común, pero el derecho laboral, inspirado en el humanismo jurídico, la conciliación es la vía más importante y deseable para la solución de los conflictos o litigios, siempre que contenga un reconocimiento justo y equitativo de los derechos de los trabajadores, sin detrimento de los legítimos intereses de la contraparte.

3.2 LA CONCILIACION ENTRE LOS EQUIVALENTES JURISDICCIONALES.

Al respecto es conveniente destacar que, la jurisdicción consiste en la potestad del Estado de aplicar la Ley en las controversias planteadas, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado. Ésta es la forma de componer los litigios mediante el proceso jurisdiccional; o sea la heterocomposición. Pero desde luego existen otras formas de componer los litigios, mediante la autocomposición cuando se resuelven espontáneamente, y se llevan equivalentes jurisdiccionales, porque el acuerdo o la solución de ese litigio pone también fin a la controversia. En consecuencia es correcto determinar como equivalentes jurisdiccionales:

- a) La renuncia o desistimiento, que consiste en el abandono de la acción.
- b) El allanamiento, que es el abandono de la discusión, pone término también mediante el reconocimiento por el demanda-

do de los derechos que hace valer el actor; sin embargo es oportuno establecer que en la práctica. Allanamiento y Ofrecimiento de Trabajo. No son los mismos Actos Processales.- El Allanamiento, conforme a la doctrina, es el acto mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra; como ya quedo indicado con anterioridad, implica una confesión de los hechos en que se funda la demanda y abarca asimismo el reconocimiento del derecho invocado por su contraparte. Dicho de otra forma, allanarse es conformarse o reconocer el derecho que asiste a la pretensión de su coligante. Por su parte, el ofrecimiento de trabajo, cuando es de buena fe, no entraña el reconocimiento de la re-
instalación que ejercite el demandante en su contra ni los términos y condiciones en que el trabajador manifiesta que presta servicios, sino que contiene únicamente la voluntad del patrón de proponer el trabajo en los términos en que se venía desarrollando dentro de los límites que establece la Ley o en mejores condiciones en que los prestaba, para que la relación laboral se reanude por considerar que los servicios del actor son necesarios en el centro de trabajo.

- c) La transacción, que es propiamente un contrato, un acuerdo entre el actor y el demandado para poner termino al litigio mediante la autocomposición entre las partes. Sin embargo tiene el inconveniente en materia laboral, de que implica concesio-

nes mutuas, y no puede haber concesiones sobre derechos irrenunciables. Es por demas evidente que la transacción es una figura de autocomposición del litigio que opera en el derecho civil, pero no es el derecho laboral, donde rige el principio de la indisponibilidad de los derechos de los trabajadores. Por esa misma razón el maestro Mario de la Cueva ha dicho que en el derecho del trabajo no tiene cobida la transacción.

- d) La mediación, consiste en el acuerdo voluntario para poner término al litigio con la intervención de un tercero que exhorta a las partes a un arreglo, y propone una solución como mediador entre ellas.
- e) La conciliación, que constituye una manifestación de la jurisdicción voluntaria o paraprocesal, en la que las partes establecen espontáneamente un acuerdo. En la conciliación no pueden sacrificarse los derechos de los trabajadores, los llamamos derechos irrenunciables; por ello, como ha dicho el jurista argentino Krotoschin, se puede conciliar sobre los hechos, más no sobre el derecho.

A mayor abundamiento, tenemos que la diferencia entre la mediación y la conciliación reside en que la finalidad de la mediación es obtener la composición del litigio, sea justa e injusta; la conciliación no debe proponerse una composición cualquiera, sino una composición justa del litigio.

El objetivo del reconocimiento del derecho no siempre puede plasmarse

en los convenios laborales. De ahí que la línea divisoria entre lo que es admisible es un convenio conciliatorio y lo que no es, sea muy difícil de precisar. Cabe considerar en principio, que si habiéndose presentado la demanda, se llega a un arreglo para esclarecer los hechos expuestos en la misma, por ejemplo, sobre la verdadera naturaleza de los servicios prestados, o el monto real del salario, el convenio es lícito porque estaban sujetos a prueba esos hechos. Pero si un trabajador demandada indemnización por despido y la conciliación se efectúa a base de conceder un mes y medio de salarios, en lugar de los tres meses que fija el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, esa conciliación no es válida porque hay una renuncia de derechos.

Se debe considerar que el artículo 48 citado, al indicar en su primer párrafo, que el trabajador "...podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección..." (20), que se le reinstale o se le indemnice, está indicado que la opción debe hacerse al formular la demanda, pues esa solicitud unida a la elección, constituye la acción intentada en la demanda; y en el segundo párrafo, expresa que si en el juicio no justifica el patrón su despido, "...el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada a que se le pague los salarios caídos..." (21); lo que denota que la acción reinstalatoria o indemnizatoria se plantea en la demanda, y los

(20) Climen Baltazar Juan B. Ley Federal del Trabajo. Editorial Esfinge, quinta edición, 1995. pag. 122

(21) *Idem.*

salarios vencidos sobrevienen como resultado del juicio. Desde este punto de vista cabría la posibilidad de establecer un procedimiento legal para que, hasta antes del desahogo de las pruebas, sean reparados los derechos del trabajador, actualizándolos de conformidad con la situación en que se encuentre al solicitarse la conciliación por la demanda.

3.3 LA CONCILIACION EN CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Al respecto no sobra decir, que la conciliación es inherente al origen histórico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que fueron consideradas inicialmente como Juntas de Avenimiento con la finalidad de prevenir o resolver por acuerdo entre las partes, las controversias de intereses de carácter colectivo, a fin de evitar el estallamiento de conflictos sociales.

En la Ley Federal del Trabajo, la Conciliación está contemplada tanto en los procedimientos individuales como en los colectivos, y es en estos últimos, con modalidades especiales, en el procedimiento de huelga. Cabe hacer notar que en el procedimiento de huelga, la conciliación puede válidamente tener el carácter de una transacción, en los casos de celebración de contratos colectivos o contratos-ley o de la revisión de los mismos, donde se da típicamente la negociación colectiva, ya que no están en juego derechos adquiridos, que forman parte del patrimonio de los trabajadores, sino que se trata de obtener prestaciones y ventajas económicas para el futuro, y por tanto son susceptibles de

plasmarse en una transacción, sin que haya renuncia de derechos laborales.

En cambio, en los litigios o juicios de carácter individual, la conciliación debe encauzarse sin lesionar el principio de irrenunciabilidad de esos derechos.

La conciliación en los juicios individuales tienen su expresión jurídica en dos tipos de convenios, a saber:

a) Convenios surgidos dentro del juicio, a que se refiere el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente dice: "... La Junta interviendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; IV. Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley..." (22)

Tales convenios deben ajustarse, y en eso estriba la cuidadosa vigilancia del conciliador, a las prescripciones del artículo 33 del citado ordenamiento legal, que a la letra dice:

(22) Clement Feluzán Juan B. Ley Federal del Trabajo. O. C. C. pag. 527

"... Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores..." (23)

A su vez, los convenios fuera de juicio están previstos en el procedimiento paraprocesal o de jurisdicción voluntaria, a que se refiere el artículo 987 de la citada Ley Laboral, que en lo conducente establece:

"... Cuando trabajadores y patronos lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aun

CAPITULO CUARTO.

- 4.1 ANTECEDENTES EN MEXICO.
- 4.2 LA CONCILIACION DEFICIENTE.
- 4.3 LAS REFORMAS PROCESALES EN MEXICO.
- 4.4 LA INTERVENCION DE LAS JUNTAS.
- 4.5 LA CONCILIACION Y TRANSACCION.

no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo de sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual..." (24)

Hay que hacer incapié en que, los convenios fuera de juicio requieren un análisis más exigente todavía, que en los que surgen en el curso de un proceso laboral, porque en estos el conciliador tiene acceso directo a los antecedentes y desenvolvimiento del litigio, e inclusive puede percibir el comportamiento personal de los contendientes, en tanto en que en los convenios fuera de juicio, es más difícil detectar los antecedentes del mismo, y si la Junta, por exceso de trabajo los aprueba por inercia rutinariamente, corre el riesgo de sancionar soluciones injustas, en detrimento de los trabajadores; las cuales pueden dar lugar a la nulidad de pleno derecho del propio convenio.

3.4 CONVENIOS COLECTIVOS.

Al respecto tenemos que el artículo 34 regula los convenios colectivos imponiéndoles modalidades peculiares que los distinguen en sus requisitos y efectos jurídicos de los convenios individuales; además, hay que aclarar que este precepto tiene una aplicación restringida a los supuestos o hipótesis que contempla, según se desprende de su texto que a la letra dice:

"... En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patronos que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados;
y
- III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437..."

(25)

El artículo 34 se refiere a los convenios colectivos, esto es, a los acuerdos o pactos celebrados entre los sindicatos titulares del contrato colectivo y los patronos, concernientes a la regulación de los problemas derivados de su aplicación, o surgidos fuera del mismo, pero que atañen a los intereses de los trabajadores comprendidos en el propio contrato.

Respecto a las modalidades de estos convenios, además de que están implícitas en ellos en cuanto sean aplicables los principios tutelares relativos a los convenios individuales contenidos en el artículo 33, revisten importantes particularidades que no siempre son observados, a saber:

- a) La fracción I del artículo 34, dispone que regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya

devengadas; lo que significa la constatación de la garantía de irretroactividad en favor de los derechos de los trabajadores, y en cuanto al futuro, las estipulaciones deben contener normalmente un mejoramiento de las condiciones de trabajo, conforme al dinamismo del derecho laboral; pues si se trata de establecer condiciones inferiores, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, no es aplicable el artículo 34, sino el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, previsto en el artículo 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

b) Las fracciones I y II, interpretadas coordinadamente en la práctica, se aplican en el sentido de que los convenios colectivos no podrán referirse con los motivos específicos de su inclusión en el convenio. Y si se trata de reducción de los trabajos, el reajuste de personal se efectuará especificando los datos de los trabajadores afectados; tales como puesto que ocupan, antigüedad, categoría y salario.

Al respecto tenemos que cualquier convenio, aún cuando lo celebre el sindicato titular del contrato colectivo con la empresa, que tenga como motivo la modificación de las condiciones de trabajo por imposibilidad de cumplirlas no puede ser válido si en el mismo se estipula una renuncia de derechos para los trabajadores.

A mayor abundamiento resulta oportuno citar la siguiente EJECUTORIA.
"... CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. SU INTERPRETACION.- La Ley Federal del Trabajo no proporciona reglas para la interpretación de los

convenios celebrados entre patrones y trabajadores, por lo que para encontrar el verdadero sentido de sus cláusulas, de conformidad con el artículo 17 de la propia Ley, deberán considerarse, entre otras cosas, las disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales de derecho, la costumbre y la equidad. Así se tiene por lo que hace a tales disposiciones, lo que establece el artículo 34, fracción II, de la misma codificación, por cuanto que los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones, no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados. Algunos de esos principios de acuerdo con la doctrina son: que el contrato o convenio debe ser interpretado según la buena fe; que frente a una cláusula ambigua se refiera a la interpretación a la que puede atribuirse un efecto jurídico; que las cláusulas se interpretan las unas con las otras con referencia a todo el contexto; que si la extensión de una circunstancia se refiere a un caso, no se han de entender excluidos los demás, siempre que la circunstancia pueda referirse a ellos. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, 1.Io.T.43 L ..." (26)

En razón de todo lo anterior, se refieren los siguientes requisitos que no siempre se observan al celebrar los convenios colectivos:

- a) Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas, en virtud de la

garantía de irretroactividad;

- b) No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Sin embargo, suelen presentarse para su aprobación ante las Juntas, convenios colectivos que versan sobre derechos de los trabajadores individualmente determinados, no obstante que para ello se requiere la concurrencia personal de los trabajadores afectados, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, la fracción Iii atañe a los convenios colectivos que tienen un objetivo específico, el reajuste de personal, imponiendo la condición de que este reajuste se efectuará de conformidad con el artículo 437, o sea que, conforme a este último precepto, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad. Lo que denota la finalidad de que haya objetividad en el reajuste y se eviten preferencias arbitrarias.

Cabe también hacer mención de los convenios colectivos a que se refiere el artículo 439, esto es, cuando se trate de implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal. En estos casos el propio artículo 439 preve dos supuestos:

- a) Puede establecerse esa reducción o reajuste de personal mediante convenio sometido a la aprobación de la Junta, respetando el principio escalafonario, previsto en el artículo 437 y cubriendo a

los trabajadores afectados las indemnizaciones y prestaciones mencionadas en dicho precepto.

b) A falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el procedimiento especial, a que se refiere el artículo 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, dada la urgencia de la causa que lo origina; y en caso de que obtenga la autorización deberá otorgar las indemnizaciones y prestaciones señaladas en el propio artículo 439.

Cabe agregar que el reajuste de personal motivado por la reducción de los trabajos, a que se refiere la fracción III del artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, así como en la reducción de personal originada por la modernización industrial, prevista en el artículo 439, los trabajadores que consideren violados sus derechos, podrán impugnar el reajuste por la vía legal procedente, según se trate de un convenio u acuerdo entre las partes aprobado por la Junta, o de una resolución de la misma derivada de un procedimiento jurisdiccional.

3.5 LA NULIDAD DE PLENO DERECHO EN LOS CONVENIOS QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

Acercos de esta cuestión, hay que hacer la salvedad de que cuando se trate de convenio de carácter colectivo, que rijan situaciones futuras que impliquen el mejoramiento de las condiciones de trabajo y un incremento económico de percepciones de los trabajadores, sobre pasando las

de la Ley, entonces cabe la transacción, pues según dijimos anteriormente, no se afectan derechos adquiridos de los trabajadores, y es precisamente una característica de esos convenios que haya concesiones mutuas como resultado de la negociación colectiva.

Ahora bien, en caso de convenios individuales que afecten derechos de los trabajadores, aunque sean sancionados por la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, no constituyen cosa juzgada, porque las Juntas no resuelven como órgano jurisdiccional, si no que sólo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes, según puede verse en la Tesis de Jurisprudencia, Informe 1981. Cuarta Sala pag. 35

En tal virtud, si se lesionan derechos irrenunciables, tales convenios son nulos de pleno derecho, y el trabajador o los trabajadores afectados pueden demandar las prestaciones que les corresponden y hayan sido omitidas en tales convenios, haciendo caso omiso de los mismos .

La teoría de la nulidad en materia de trabajo, ha sido expuesta magistralmente por el maestro Mario de la Cueva, quien señala entre otros aspectos:

"...a) La nulidad no necesita ser declarada, pues opera de pleno derecho;

b) La nulidad de una cláusula no produce la nulidad del contrato, ya que subsiste la vigencia en el resto del clausulado, pues de

otro modo de nulidad redundaría en perjuicio del propio trabajador;

c) La nulidad opera retroactivamente en beneficio del trabajador, quien puede exigir las prestaciones que no le fueron cubiertas..."(27)

A mayor abundamiento tenemos una resolución de la Cuarta Sala que al respecto dice: "...4a/J.35/93 CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.- Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula de contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de Agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Tesis de Jurisprudencia 35/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de Septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos..."

(28)

Respecto a la tesis descrita, cabe destacar que integra jurisprudencia

(27) Climent Beltrán Juan B. La Conciliación en el Derecho del Trabajo. Editorial Esfirge. México, 1996. pág. 8

(28) Suprema Corte de Justicia de la Nación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 69. Editorial Thomson. 1996. pág. 19.

con un solo fallo en términos de lo que establece el artículo 192 de la Ley de Amparo, porque claramente determina que también constituyen jurisprudencia las resoluciones que diluciden las contradicciones de tesis de Salas y de Tribunales Colegiados.

Por otra parte, la tesis que antecede posiblemente deja sin efecto criterios jurisprudenciales establecidos por la Suprema Corte de Justicia, al tenor siguiente:

Contrato Colectivo de Trabajo, la acción de modificación del, no es individual, sino colectiva. Las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados.- Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, pág. 51.

EJECUTORIA. Contratos colectivos, modificación de los. El contrato debe cumplirse conforme a lo expresamente pactado, sin que pueda ser modificado parcialmente a virtud de acciones individuales ejercitadas por quienes carecen de legitimación. (D-875/59, Petróleos Mexicanos, 5 de Septiembre de 1960).

Ahora bien, la resolución de contradicción de tesis citada, sostiene que los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos laborales fundamentales; ya que en tal supuesto, no se está pretendiendo la revisión o mo-

dificación del contrato colectivo, sino únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales.

Por todo ello, cabe concluir que la conciliación laboral plasmada en los convenios sancionados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe tener como mira fundamental, no sólo resolver por la concertación entre las partes el conflicto o litigio planteado, sino superar el conflicto mismo, según la expresión de Guillermo Cabanellas; esto es, dejar en el ánimo de los contendientes la convicción de que se han respetado equilibradamente los derechos respectivos. Y en ese sentido, tener presente el principio de equidad insuperablemente expuesto por Aristóteles, al decir que "hay un derecho legal y un derecho justo"; por lo que debe atemperarse la Ley, sin alterar la misma, a la justicia.

4.1 ANTECEDENTES EN MEXICO.

Al respecto resulta necesario decir, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su fundamentación en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, que dice: "... Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno..." (29)

Cabe destacar que el propósito del Congreso Constituyente de 1917, fue que las Juntas fueran simplemente Tribunales de Avenimiento, para evitar las confrontaciones colectivas entre patrones y obreros; por lo que no estaba previsto que resolviesen los conflictos individuales. Así sucedió que en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, creada por Decreto del presidente Plutarco Elías Calles, de 22 de septiembre de 1927, estuvo sujeta a una prolongada controversia, porque los trabajadores pretendían que fuese simplemente un organismo de avenimiento en los conflictos colectivos en virtud de que veían con desconfianza los Tribunales obreros, temiendo que pareciesen a los Tribunales civiles, lo que ocasionaría una situación de desventaja para la clase obrera. Sin embargo, a partir de la ejecutoria "La Corona", dictada por la Suprema Corte de Justicia en febrero de 1924, este alto Tribunal decidió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos Tribunales, con

(29) Clément Baltraín Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. pág. 26

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

plena jurisdicción para resolver los conflictos colectivos e individuales de trabajo; criterio que se encuentra confirmado en el artículo 158 de la Ley de Amparo, que sujeta al control constitucional de los laudos y resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Otro punto controvertido es el de la composición tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, motivando las críticas de que los representantes de los trabajadores y de los patrones que integran el Tribunal, son en su gran mayoría jueces legos, porque no son profesionales del Derecho, y además actúan como juez y parte, pues representan los intereses de los sectores que lo designaron.

En cuanto a la primera objeción, cabe decir que los Contratos-Ley, por su complejidad normativa, al irse incrementando las prestaciones de las revisiones, y sugerir nuevas técnicas de producción, requieren una especialización para interpretar sus cláusulas, de manera que los representantes obreros y patronales suelen estar adentrados en su contenido normativo, ya que constituye prácticamente leyes individualizadas para las empresas que abarcan. Además no actúan como delegados de sus sectores, puesto que aún cuando tales sectores intervienen para su elección, una vez electos asumen una responsabilidad jurisdiccional; tan es así que en muchos casos los laudos son firmados por unanimidad, y en otros, los representantes obreros y patronales se han unido en un voto discrepante contra el voto del representante del Gobierno, lo que conduce a modificar el dictamen del laudo.

Al respecto resulta interesante señalar la opinión de la prestigiosa jurista María Cristina Salmorán de Tamayo, que fue Ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la representación obrera y patronal en las Juntas, es una garantía para los trabajadores, de la observancia de las normas sustantivas y adjetivas en el juicio laboral, y refleja el principio del equilibrio entre los factores de la producción, en la composición del Tribunal.

Cabe agregar que el tripartismo esta presente en numerosos organismos mexicanos, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, etc.

Y por lo que hace a la Conciliación en el Procedimiento Laboral significa según los antecedentes encontrados: componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en contacto para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

Este tercero puede ser un particular o un funcionario; en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social.

Por consiguiente, la conciliación significa una solución autocompositiva del litigio o conflicto; de tal manera que dentro de la trilogía -

que el presenta, los conflictos que dan origen al proceso pueden resolverse mediante tres caminos: la autodefensa, confiada al libre uso de la fuerza, donde puede prevalecer el egoismo del que esta en condicion mas ventajosa, la autocomposicion y el proceso jurisdiccional.

La autocomposicion, que implica un acuerdo espontaneo entre las partes, ofrece la conveniencia para las mismas y para el propio Estado de evitar los costos gravosos del litigio, la perdida de tiempo y coadyuvar a la paz social; pero tiene el inconveniente, al decir que un aparente arreglo voluntario, oculte la capitulacion de la parte mas debil, por falta de resistencia economica para poder esperar el resultado del juicio, o bien por su ignorancia acerca de las verdaderas perspectivas de su demanda para obtener una solucion favorable, lo inclinen a reducir sus pretenciones excesivamente; por lo que considera que, aun siendo deseable la conciliacion, la solucion justa y pacifica del litigio reside en el proceso que culmina en la sentencia judicial.

Estas consideraciones, nos llevaran a examinar, en primer termino si debe estimarse como objetivo saludable la conciliacion, y a su vez las modalidades que la perfilen como una institucion realmente beneficiosa para los trabajadores y para la sociedad en general.

Asi llegamos a establecer que la conciliacion en la historia del derecho de trabajo en Mexico, va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje.

Por tal razón, el 14 de Mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva considera que éstos eran los organismos encargados de aplicar la ley; y estima que en su creación y sobre todo en las funciones que les correspondían, se advierte la originalidad del pensamiento del general Alvarado, promotor de ésta obra legislativa, al presentar a los tribunales laborales, como un poder independiente y distinto de los otros poderes del Estado, encargado de resolver los conflictos entre los grupos sociales. En consecuencia resulta conveniente citar, lo que establece el artículo 25 de la ley:

"... Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establece Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje , con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización, en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma mas justa para ambos..." (30)

En este sentido, el primer escalón dentro de los tribunales estaba constituido por las Juntas de Conciliación, que habrían de establecerse (30) Rocha Bandala, Juan Francisco. La Competencia en Materia Laboral. Editorial Ofr-
denas. Mérida 1975. pág. 49

en cada distrito industrial, integrada por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas.

Tenían como misión procurar que se celebrarán convenios industriales o sea (Contratos Colectivos de Trabajo) entre las organizaciones de trabajador y patronos y, en caso de no ser posible, proponer para que rigiera provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

Como casi todos sabemos, la Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123, creó la primera Declaración de Derechos Sociales del mundo, anticipándose a la Constitución soviética y a la Constitución de Weimar de 1919, inspirada por el gran ideólogo de la nueva corriente jurídico social Gustavo Radbruch.

Al respecto cabe indicar que ya con anterioridad se cito la fracción XX del artículo 123 de nuestra Constitución, la cual establece las bases de los actuales tribunales laborales en el orden siguiente: " Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno ".

En tal virtud, en los orígenes de los tribunales laborales en México, la idea de la conciliación precede al arbitraje, como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante la avenencia, antes de entrar

en el arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y de los patronos, que la del trámite litigioso de los mismos, el cual implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso.

4.2 LA CONCILIACION DEFICIENTE.

La aspiración del constituyente no pudo verse realizada en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la Ley Federal del Trabajo de 1931 ni en la de 1970. En la primera porque no obstante que había una audiencia de Conciliación específica, a la que seguía la audiencia de demanda y excepciones, se convirtió en un mero formalismo, redactando la mecánografía por mera rutina el acuerdo consabido de que las partes estaban inconformes con todo arreglo y pedían que se sometiera el asunto a arbitraje; y ni siquiera se les preguntaba si estaban dispuestas a entablar pláticas conciliatorias.

En cuanto a la Ley de 1970, se estableció una sola audiencia de conciliación demanda y excepciones, con un primer período dedicado a la conciliación, donde expresamente se encomendaba a la Junta que exhortara a las partes que procurasen un arreglo conciliatorio, y después de oír sus alegaciones, podrían proponer la solución que a su juicio fuera apropiada para determinar el conflicto, haciendo ver a las partes la justicia y equidad de su proposición. (Art. 753 Frac. I).

Como se advierte, dicho precepto reglamentaba con precisión la función

conciliatoria, a saber:

- a) La exhortación de la Junta a las partes para llegar a un arreglo.
- b) Las partes formulaban sus alegaciones en apoyo de sus intereses respectivos.
- c) La Junta después de oírlos podía proponer la solución que estimase apropiada, haciéndoles ver la justicia y equidad de su proposición.

Todo ello implica la necesidad de un diálogo razonado entre las partes, y la intervención de la Junta, compenetrada en las cuestiones controvertidas, para proponer una solución apropiada e inclusive tratar de persuadir a las partes de las ventajas mutuas de las mismas. En suma, presuponia ese período conciliatorio, para su eficacia, que los comparecientes tuvieran conocimiento de los motivos y circunstancias del conflicto, a fin de estar en posibilidad de conciliarlo con soluciones, y además que estuvieran facultados para tomar desiciones en el acto de la conciliación y con ello poder llegar inmediatamente al convenio que pusiera término al conflicto; ya que la demora podía entorpecer el avenimiento logrado.

Y en cuanto a los funcionarios de la Junta requerirán un previo estudio del expediente, complementando con la información viva y directa de las partes, para estar en aptitud de proponer la solución justa y equitativa, a la que aludía la ley.

Desde luego cabe hacer notar que nada de esto sucedía en la práctica. En primer término, porque no comparecían las partes personalmente, sino a través de sus apoderados, quienes entendían la preocupación justificada de defender con la mayor acuciosidad técnica, a veces con premura de tiempo, los intereses de sus clientes, imbuidos por las versiones de los mismos de que la razón estaba exclusivamente de su lado y que la contraparte tenía la culpa de todo. Situación distinta a la que puede producirse con la presencia de los directamente interesados, quienes partiendo de los hechos, mejor conocidos por ellos, pueden llegar a un acercamiento en torno a las consecuencias de los mismos, esto es, al fondo de verdad que haya en el asunto. Pero además, y esto es fundamental, sin la comparecencia de quienes estuvieran facultados para tomar decisiones y celebrar convenios, el período conciliatorio era secillamente inoperante. A su vez, los funcionarios de la Junta, sin base real para promover la conciliación, por los motivos anteriores, era inútil que se dedicarán a exhortar a las partes, y mucho menos que les propusiesen soluciones de avenimiento, y en consecuencia la conciliación se traducía en estéril formalismo, tanto en la Ley de 1931 como en la de 1970.

Al respecto a surgido la experiencia, el señalamiento de la ineficacia de la función conciliatoria, y la aspiración de vitalizarla al advertir las ventajas que tiene para los trabajadores una solución inmediata a sus reclamaciones, porque no están en posibilidad de esperar mucho tiempo para satisfacer las necesidades económicas de sus familia-

res, así como para los patrones, quienes corren el riesgo de que se quebrante la fuente de trabajo con el incremento de los gastos y salarios caídos en un litigio prolongado; y junto con ello el interés social que tiende a evitar el enfrentamiento innecesario entre los factores de la producción, con el consiguiente perjuicio para la economía del país.

Así, en una ponencia suscrita por representantes obreros ante las Juntas, y dirigentes sindicales, se expresarán estos significativos argumentos:

"... La conciliación es trascendental para prevenir conflictos, que tantas repercusiones tienen en la economía de los trabajadores, de los patrones, así como del país. Conflictos entre los primeros, que desembocan en juicios, tienen posibilidades de resolverse, mediante una conciliación efectiva evitando los daños del pleito, cuando aun no aparecen incomprendiones o distanciamientos mayores y las consecuencias monetarias son imperceptibles. A un trabajador le conviene un pronto arreglo, pues aun cuando pasados los años se resuelva la demanda a su favor aumenten los salarios caídos, se han dislocado tanto sus condiciones de vida que lo que recibe no es suficiente para nivelarse. Y para un patrón, en ocasiones, representa el pago de los salarios, cerrar la fuente de trabajo en perjuicio propio y de los trabajadores. Ahora bien, entendida correctamente la importancia de la conciliación y considerando que ella es parte del procedimiento laboral, impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la necesidad de cumplirla y evitar

que se convierta en abstención o negligencia en una mera fórmula. Los Tribunales del Trabajo deben darle la importancia que tiene frente a un conflicto inminente y para su efectividad debe efectuarse directamente entre patrones y trabajadores, sin la presencia de asesores y menos por conducto de representantes. La intervención, corresponde a los miembros de la Junta, auxiliados por personal idóneo..." (31)

De la ponencia antes descrita cabe proponer que:

La conciliación es de carácter obligatorio en el procedimiento mexicano y debe realizarse para prevenir los conflictos individuales y colectivos.

Se debe reformar la Ley del Trabajo para que la función conciliatoria se efectúe por personal debidamente capacitado para ello, entre patrones y trabajadores y sin la intervención de asesores.

En consecuencia, la conciliación no ha de continuar siendo simple trámite, solo para alargar los juicios del trabajo, sino conducto para evitarlos.

Esta maravillosa idea, desgraciadamente en la práctica no se lleva a efecto, ya sea porque solo asiste una de las partes o porque no asisten personalmente las mismas sino por conducto de sus apoderados, lo que ha de imposible cumplimentar lo ordenado en el artículo precitado.

(31) Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Guadalajara Jalisco, 1977. pág. 218

4.3 LAS REFORMAS PROCESALES EN MEXICO.

Las reformas procesales a la Ley del Trabajo en México, que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, tratan de convertir a la conciliación en una instancia efectiva y no en un mero formalismo como había venido operando.

En torno a estas reformas, cabe hacer referencia a tres aspectos fundamentales:

El procedimiento para conciliar, la intervención de las Juntas en la conciliación, y la finalidad de la misma, esto es, las características que debe tener el convenio que ponga término al conflicto. En cuanto al primero se establece una etapa conciliatoria dentro de una misma audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, normada por el artículo 876, de la Ley Federal del Trabajo que señala como requisito fundamental, la comparecencia personal de las partes; de manera que, conforme a la fracción I de dicho precepto, deberán concurrir ante la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; y según la fracción VI, de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse también personalmente a la etapa de demanda y excepciones, debiendo entenderse que en la misma ya podrán estar asistidos por sus abogados asesores o apoderados.

La exigencia de que comparezcan personalmente las partes, se explica claramente en la Exposición de Motivos en los términos siguientes:

"... En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados: esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que puede durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo..." (32)

Ahora bien, si las partes, no habiendo comparecido personalmente a la etapa conciliatoria, tampoco concurren a la etapa de la demanda y

(32) Presidencia de la República. Exposición de Motivos. Ley Federal del Trabajo. Reformas de 1960. pág. 41

excepciones, entonces los efectos jurídicos consistirán, para el actor, en tener por reproducida su demanda, y para el demandado en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, limitada a que en la etapa subsiguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre la inexistencia de la relación de trabajo, que no existió en el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

Esta sanción procesal responde a la circunstancia de que, si en la etapa conciliatoria prevista en el artículo 876, no concurren personalmente las partes, la conciliación se prolonga al iniciarse la etapa de demanda y excepciones, donde el Presidente de la Junta exhortará a las partes a tal efecto, según dispone el artículo 878 fracción I; y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes en todo arreglo, subsistirá la misma situación anterior a las reformas, donde la conciliación era prácticamente inoperante.

Esto no significa que se trate de una conciliación impuesta coactivamente, pues la finalidad de la Ley es que se realice la comparecencia personal para la efectividad de las pláticas conciliatorias, sin que las partes estén obligadas a aceptar una solución al conflicto en un sentido determinado; de ahí que, en la Exposición de Motivos, se subraya que el interés de la ley está, más que en las consecuencias procesales derivadas de la ausencia de las partes, en procurar la solución de los litigios por la vía del entendimiento entre las mismas.

Para no incurrir en una interpretación rígida de la ley, entre otros casos, cuando se trata de personas morales, se ha establecido la práctica de que pueden concurrir a la conciliación mediante un representante o un apoderado que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, estando autorizado expresamente para intervenir en la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que se deriven de la misma. Y cuando el demandado o codemandado sea un patrón o un trabajador persona física, si estuviera imposibilitado materialmente para acudir a la conciliación y lo comprueba ante la Junta en forma fehaciente, como sería contrario a la equidad sancionar una omisión que no dependa de su voluntad, se le permitirá que comparezca por medio de apoderado, con facultades expresas para tomar decisiones que obliguen al demandante, si se llegare a un arreglo conciliatorio.

Hay que aclarar que las reformas mencionadas, se refieren a la conciliación dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere, ya que en los conflictos especiales y sobre todo en el procedimiento extraordinario de huelga, por su propia naturaleza participan organismos de un nivel representativo, junto a la intervención de funcionarios de elevada jerarquía en el ámbito administrativo y jurisdiccional, para su mayor dinamismo y eficacia.

Ahora bien, después de establecer el principio de la conciliación mediante la comparecencia personal de las partes, para propiciar un en-

tendimiento directo de las mismas y que los comparecientes esten facultados plenamente para tomar decisiones y celebrar un convenio respectivo, surge la interrogante de que resulta aparentemente injustificada la exigencia de la comparecencia personal obligatoria, cuando en ultima instancia las partes despues de haberse presentado pueden rehusarse a conciliar. Ciertamente esta objeción encuentra una difícil respuesta, en el terreno del positivismo jurídico estricto, pero no corresponde a la esencia del derecho laboral, donde la moral inspira el sentido de la norma, y la buena fe sirva como base a la administración de la justicia.

La exigencia de la comparecencia personal de las partes en la etapa de conciliación, en los términos del artículo 876 fracción I de la Ley Reformada en 1980, y la sanción procesal para el demandado inherente a la inobservancia de dicho precepto, prevista en el artículo 879 párrafo segundo del propio ordenamiento, se señala en forma explícita en la Exposición de Motivos, que en su parte conducente dice textualmente:

"... En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la pro-

ducción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avvenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

En el artículo 879 se introduce una innovación importante, al disponer que si ninguna de las partes está presente en el período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida la demanda y por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario para demostrar que el actor no estaba ligado por relación de trabajo con el demandado; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Se deja en este caso el impulso procesal a las Juntas y en lugar de citarse a una nueva audiencia, se continúa con la que se encuentra en curso..." (33)

Ahora bien, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia sustentó las siguientes resoluciones de contradicción de tesis, que constituyen jurisprudencia con un solo fallo en los términos del artículo 192 de la Ley de Amparo, las cuales establecen importantes modalidades relativas al procedimiento conciliatorio, que a continuación por su importancia me permito transcribir:

"... PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE LAS.- La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo, rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral la comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral,

para acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga poder, esta legalmente autorizada para ello. En especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder para representar a la institución de dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confiere a los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas, los funcionarios a que se refiere dicha escritura que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, si tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuarán conforme a derecho al tener por comprobado los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demanda en dichos juicios. En consecuencia, debe concluirse que si una persona moral, a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral, o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere

re el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo y en consecuencia, los actos de dichos representantes obliguen a la persona moral representada.

Varios 28/83. Denuncia de contradicción de tesis entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del primer circuito en materia laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos. 29 de mayo de 1985.- Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario Carlos Villascán Rolán..." (34)

Al respecto es de estimarse que aún cuando en la resolución de contradicción de tesis que antecede se establece que las personas morales pueden estar representadas por apoderados, estos deben tener facultades suficientes para llegar a un arreglo conciliatorio y obligar a la empresa en el mismo, ya que de otro modo se haría nugatoria la conciliación y resultaría inoperante la disposición contenida en la fracción I del artículo 876 de la Ley laboral.

" AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES. COMPARECENCIA DE LAS PARTES A LAS ETAPAS DE LA.- Conforme al artículo 876, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados; ello, porque se trata de que actor y demandado, solos y directamente,

con la única intermediación de la Junta propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparán a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos; es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción VI del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a este período de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque ubicándose jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducción la demanda o tener por contestada esta en sentido afirmativo, solo son operantes en caso de que las partes no concurran al período de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Contradicción de tesis 16/83. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.- 7 de agosto de 1989. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan

Díaz Romero. Secretario: Carlos Ronzón Sevilla..." (35)

Hay que hacer notar que en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo vigente se contempla únicamente la conciliación, pues la Junta se limita a sugerir las pláticas entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo, sin proponer una solución al conflicto, o sea sin asumir la mediación que se atribuía en la legislación anterior, con lo que se facilita una mayor espontaneidad en las pláticas sin que pueda suponerse una intrusión de la Junta en sus intereses respectivos. Además, no puede entenderse como una transacción, que implica concesiones mutuas admisibles en el derecho civil y no en el laboral. Por ello, la conciliación debe versar sobre los hechos y no sobre el derecho, que es irrenunciable para el trabajador, según se advierte, salvo que se refiera a un derecho incierto sujeto a la comprobación en el juicio. En suma, consiste en el reconocimiento inmediato del derecho del trabajador ponderando las justas pretensiones de la de manda para evitarse ambas partes los perjuicios de un litigio prolonga do.

Por otra parte, cabe destacar que la conciliación en los conflictos individuales, tiene distintas características a las de los conflictos colectivos, en primer lugar porque estos, cuando están en juego prestaciones futuras, la materia propia de las negociaciones en la transac ción sobre el monto de las mismas, especialmente en la revisión de los

contratos colectivos, en tanto que en los conflictos individuales se in-
volucran derechos irrenunciables. Por otra parte, no es aplicable la re-
gla de excepción de la comparecencia personal de las partes que se refie-
re el artículo 876, sino la regla genérica de la facultad de comparecer
en juicio por medio de apoderado, contenida en el artículo 692, ya que
el interés colectivo del conflicto, y las distintas características de
su conciliación, requieren una mayor agilidad jurídica para la repre-
sentación.

Por lo que hace a los procedimientos especiales, es de estimarse que
debe aplicarse una regla contenida en el artículo 692 para la concilia-
ción, pues así se desprende el artículo 895 fracción I, cuyo precepto
señala que la Junta procurará avenir a las partes de conformidad con
las fracciones I y II del artículo 876, pero omite la remisión a la
fracción VI de dicho artículo que exige la comparecencia personal de
las partes a la etapa de demanda y excepciones en el caso de no haber
concurrido a la etapa conciliatoria. Esta interpretación es congruente
con la peculiaridad de los procedimientos especiales, donde se trata de
acreditar derechos que trascienden el interés jurídico de las partes,
por ejemplo: las acciones individuales y colectivas sobre capacitación
o adiestramiento (Art. 153-X); la demanda de titularidad del contrato
colectivo o de administración del contrato-ley (Arts. 389 y 418), la
suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (Art. 427, fracs. I,
II y VI), la terminación colectiva de las relaciones de trabajo (Art.

427, fracs. I II y VI); la terminación colectiva de las relaciones de trabajo (Art. 434, fracs. I, III y V); la declaración de beneficiarios en los casos de muerte por riesgo de trabajo (Art. 503).

4.4 LA INTERVENCION DE LAS JUNTAS.

El segundo aspecto que debe contemplarse en la conciliación, es el determinar cual debe ser la intervención que corresponde asumir a las Juntas para obtener resultados satisfactorios. Al respecto el artículo 876 establece en lo conducente, en sus fracciones II, III y IV, respectivamente:

"... II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un acuerdo conciliatorio, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercebimientos de Ley..." (36)

Este procedimiento, se diferencia del anterior a las reformas, por su formalidad, sencillez y flexibilidad, ya que mediante la exhortación

de la Junta, propicia que las partes intercambien libremente sus puntos de vista, sin que sus manifestaciones tengan el carácter de alegaciones ante la Junta para que esta proponga una solución que de término al conflicto, tal como se establecía en el artículo 753 derogado. Con las normas actuales se deja a las propias partes que directa y espontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la Junta a orientarlas para obtener una fórmula de coincidencia ajustada a la Ley. Aunque es de tomarse en cuenta la observación contenida en el dictamen de la Cámara de Senadores en el sentido de que al comparecer los trabajadores personalmente a la etapa conciliatoria, sin abogados patronos, asesores o apoderados, pueden quedar en desventaja frente al patrón por carácter de un conocimiento preciso de las causas de la rescisión o terminación de la relación laboral, o por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiera esgrimirle; por lo que considera que corresponderá a los funcionarios de la Junta orientarlos y velar porque sus intereses no sufran demérito. Al respecto, siendo respetables estas observaciones, hay que tener en cuenta que en la elaboración del convenio derivado del arreglo conciliatorio, pueden tener plena intervención tanto los apoderados del trabajador como del patrón, para cuidar que estén protegidos los intereses de los mismos, y además la Junta procurará que el convenio no contenga renuncia de derechos de los trabajadores, antes de aprobarlo según lo previenen el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, a fin de coadyuvar a la eficacia de la función conciliatoria, el Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobado por el Pleno de la misma y publicado en el Diario Oficial de 11 de abril de 1984, establece en el artículo 61 fracción 1 que corresponde a los auxiliares lo siguiente:

"... Procurar el arreglo conciliatorio de las partes en los expedientes que les sean turnados, en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera especial durante la primera audiencia..." (37)

En cumplimiento de esa disposición, se ha previsto la designación de funcionarios conciliadores que forman parte del personal jurídico adscrito a las distintas Juntas Especiales.

Al respecto, en una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, a quedado determinado que:

"... El conciliador no debe permitir jamás que un acto de conciliación sea una mera formalidad o un simple paso hacia el arbitraje, voluntario u obligatorio. Debe ser capaz de presentar razones que persuadan a las partes sobre la conveniencia de buscar una solución con su ayuda y de tratar verdaderamente de llegar a un acuerdo. Tal vez sea necesario subrayar, además, que en el caso de un buen número de países en desarrollo no debe medirse la eficacia del conciliador teniendo únicamente los acuerdos voluntarios logrados, aunque siempre sea este su

(37) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Gaceta Laboral No. 32, octubre/noviembre/diciembre 1984. pág. 25

objetivo. Cuando las partes entablan por vez primera relaciones colectivas de trabajo, su funcion sera sumamente util si sabe hacer de la conciliacion una experiencia valedera e instructiva; y esta es una posibilidad que se ofrece al conciliador no solo en los casos en que puede exigir la comparecencia de las partes, sino tambien cuando la conciliacion es voluntaria. Siempre que el conciliador consiga que las partes adquieran cierta experiencia en materia de negociaciones bilaterales o sepa inducir las a que asuman una actividad mas positiva, sus esfuerzos no resultaran completamente vanos, incluso si no logra que lleguen a un acuerdo..." (38)

De lo anterior se desprende, que ofrece una guia muy sugestiva y eleccionadora para los conciliadores, considerando sus funciones no solo como tecnicas sino como un arte de escuchar y de persuadir, en razon de su alcance se presenta esta interesante semblanza, que aunque referida a las negociaciones de caracter colectivo, es tambien valida para los conflictos individuales.

4.5 LA CONCILIACION Y TRANSACCION.

Por lo que hace a este planteamiento, cabe destacar que, una vez obtenida la conciliacion del conflicto mediante un arreglo conciliatorio, se plantea el problema de cual debe ser el sentido del convenio

por su validez.

Acercas de esta cuestión, el ilustre maestro Mario de la Cueva ha señalado que: "... el derecho del trabajo surgió para evitar los abusos cometidos por los empresarios y que la renuncia a percibir los salarios o la transacción aceptada por el trabajador porque está urgido de una suma cualquiera de dinero para la vida suya y de su familia, es, precisamente, uno de los inconvenientes que pretende evitar el derecho del trabajo..." (39)

Sobre este mismo punto, el maestro Ernesto Krotoschin expresa que la conciliación en el proceso laboral plantea problemas de fondo por el carácter de orden público de la legislación del trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos que resulta de este carácter.

Teniendo en cuenta esas circunstancias, considera que el procedimiento de conciliación, deben introducirse una serie de garantías para que no se desvirtúe el derecho sustantivo, tales garantías consisten, por un lado, en: "... restringir los posibles temas de la conciliación: es tos no han de ser cuestiones de derecho (que no podrían discutirse en vista de su fundamento legal coactivo), sino más bien supuestos de hecho, difíciles de aclarar, respecto de los cuales el entendimiento amistoso entre las partes incluso puede evitar decisiones desfavorables para la parte demandante, o cuestiones que únicamente se refiere a!

(39) De la Cueva Mario, Derechos Mexicanos del Trabajo, Tercera Edición, México 1954, pág. 106

modo de cumplir las pretensiones del actor (modalidades de pago, o bien derechos dudosos)..." (40)

En ese orden de ideas, cabe manifestar que no es contrario a la conciliación cuando ella atiende -con expresión del maestro Carnelutti- a la justa composición del litigio; pero dice que debe facultarse a los jueces para intentarla cuando, de acuerdo con las circunstancias del caso, estimen que es posible y no significa afectar los derechos del trabajador.

Con la finalidad de darle mas claridad y seriedad a este punto fue necesario citar a tan distinguidos maestros del Derecho Laboral, y en razón de sus aportaciones, cabe concluir que en el procedimiento conciliatorio laboral es inaceptable la transacción, porque implica concesiones mutuas, y no puede haber concesiones que afecten los derechos establecidos a favor de los trabajadores; esto es, no puede conciliarse sobre cuestiones de derecho, que están definidas en la ley, sino sobre hechos dudosos, o sea sobre pretensiones inciertas, pero aún en este campo el arreglo conciliatorio debe plantearse bajo el principio de que en caso de duda la presunción opera en sentido favorable para el trabajador, por lo que, debe tratarse de que salvo las reclamaciones excesivas que se desprendan de la demanda como presión litigiosa, la conciliación debe tener como objetivo que se le asignen al trabajador todas las prestaciones a que , en conciencia, tenga derecho.

(40) Krottschin Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Buenos Aires, 1968.pág. 627.

Ahora bien, para finalizar deseo establecer que la justificación de este trabajo radica fundamentalmente en lo siguiente:

La disposición establecida en el artículo 876 fracción I y VI de la Ley Federal del Trabajo, consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal efecto se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúa dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Quando se trata de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien, que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es un funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial.

Por lo que hace a los procedimientos especiales, no debe desconocer que el artículo 895 fracción II establece en lo conducente a la etapa conciliatoria: I. La Junta procurara avenir a las partes de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley; II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondra lo que juzgue conveniente, formulara sus peticiones y ofrecera y rendira las pruebas que hayan sido admitidas.

De los preceptos transcritos se desprenden claramente que lo anunciado en las fracciones I y II del artículo 876 solo tiene el alcance jurídico de que las partes compareceran personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores apoderados; y que la Junta intervendra para procurar que lleguen a un arreglo conciliatorio, por lo que, la no comparecencia personal unicamente producira el efecto de tenerles por inconformes con todo arreglo conciliatorio; pero como el artículo 895 no remite a la aplicacion de la fraccion VI del artículo 876, no debe considerarse exigible que las partes se presenten personalmente a la etapa de demanda y excepciones, porque no hay disposicion legal que lo ordene, y en consecuencia pueden comparecer por conducto de sus apoderados o representantes conforme a lo dispuesto en el artículo 692 fracciones I, II, y III de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar, que este criterio no esta en contraposicion con el artículo 899, que dice: En los Procedimientos Especiales se observaran las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este titulo (relatio

vos al procedimiento ordinario), en lo que sean aplicables; sino más bien lo confirma, puesto que esas normas tienen limitada su aplicación para no operar en los aspectos del procedimiento especial que difieren por su propia naturaleza, del procedimiento ordinario.

Con anterioridad ya se trato la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, sobre la base de que se requerirá para acreditar la personalidad del representante o apoderado, facultades expresas para intervenir en la conciliación y tomar desiciones si se llegare a un arreglo conciliatorio.

Ahora, me refiero a los siguientes supuestos, relativos a personas físicas:

a) Cuando el demandado o codemandado sea un patrón o un trabajador persona física.

Como regla general deberá comparecer personalmente a la conciliación conforme a lo dispuesto por el artículo 876 fracción I y VI de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerlo se producirían los efectos jurídicos previstos en el artículo 879 último párrafo del citado ordenamiento.

Ahora bien, si estuviere imposibilitado materialmente para acudir a la conciliación, sería contrario a la equidad sancionar una omisión que no depende de su voluntad, por lo que, si esa imposibilidad la comprueba ante la Junta en forma fehaciente, por ejemplo, mediante un certificado médico en caso de enfermedad ratificado en la audiencia per-

sonalmente por el médico que lo expide, o con algún documento demostrativo de que ha tenido que ausentarse del lugar de la Junta, o cualquier otro semejante, este con fundamento en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, permitirá que concurra por medio de apoderado, incluyendo en el poder además de las facultades para pleitos y cobranzas, facultades expresas para intervenir en la conciliación y tomar desiciones que obliguen al mandante, si se llegara a un arreglo conciliatorio.

Cuando se trate de trabajador o trabajadores, si se propalase un convenio, con fundamento en el artículo 876 fracción IV, se suspenderá la audiencia con objeto de someterlo a la aprobación de los trabajadores interesados que estén ausentes; en su caso, mediante exhorto, para que una vez ratificado, la Junta este en posibilidad de aprobarlo, si procediese, de conformidad con lo previsto en el artículo 33 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

b) Cuando el demandado o codemandado sea un sindicato.

Los sindicatos no pueden equipararse a los patronos personas morales, respecto a su situación en el juicio, ya que, por una parte, la facultad de otorgar poderes esta condicionada por los estatutos, y además el interés profesional que representan, atañe a los trabajadores individualizados, que no pueden quedar expuestos a la pérdida de sus derechos por los efectos jurídicos inherentes a la falta de comparecencia personal, en los términos requeridos por el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, con fundamento en el artículo 17 invocado, procede admitir la comparecencia en la etapa conciliatoria, por medio de un apoderado; que además de las facultades para pleitos y cobranzas, tenga facultades expresas para intervenir en la conciliación, independientemente de que dependerá de la naturaleza del procedimiento o del juicio, la procedencia o improcedencia del convenio, lo que deberá ser calificado por la Junta.

Sirve de apoyo a todo lo anterior lo asentado en relación con dicho punto en la exposición de motivos de las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, en los términos siguientes: "... En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados..." Esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse.

La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que puede durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán

las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Cabe aclarar que, más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón y del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, para finalizar deseo establecer que la justificación de este trabajo radica fundamentalmente en lo siguiente:

La disposición establecida en el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, consiste en hacer efectiva la conciliación, mediante el contacto directo de las partes que propicie el entendimiento entre las mismas.

Para tal efecto se trata de que las empresas concurren mediante un representante legal que tenga el carácter de funcionario que actúe dentro de la empresa, y con las facultades necesarias para tomar decisiones en el caso de llegarse a un convenio con los trabajadores, exhibiendo el testimonio notarial respectivo, conforme lo dispone la fracción II del artículo 692 del citado ordenamiento.

Cuando se trate de un apoderado, bastará con que acredite tener facultades, además de para pleitos y cobranzas, para actos de administración en el área laboral, en términos legales. O bien, que se exhiba la constancia expedida por la empresa acreditando que es funcionario que ejerce funciones de administración dentro de la misma, con facultades para concurrir a su nombre y representación en los conflictos laborales a la etapa conciliatoria y celebrar los convenios que puedan derivarse de ella, sin perjuicio de que en la etapa de demanda y excepciones y demás secuencias procesales, deberá comparecer el apoderado para pleitos y cobranzas, que puede ser el mismo funcionario u otro apoderado con testimonio notarial.

Por lo que hace a los procedimientos capitales, no se debe deuc necer que el artículo 895 fracción II establece en lo conducente a la etapa conciliatoria: I.- La Junta procurará avenir a las partes de con formidad con las fracciones I y II del artículo 876 de ésta Ley; II.- Le no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas.

De los preceptos transcritos se desprende claramente que lo enun- ciado en las fracciones I y II del artículo 876 solo tiene el alcance jurídico de que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, accores o apoderados; y que la Junta intervendrá para procurar que lleguen a un arreglo conciliatorio, por lo que, la no comparecencia personal únicamente producirá el efecto de tenerles por inconformes con todo arreglo conciliatorio; pero como el artículo 895 no remite a la aplicación de la fracción VI del artículo 876, no debe considerarse exigible que las partes se presenten personalmente a la etapa de demanda y excepciones, porque no hay disposición legal que lo ordene, y en consecuencia pueden comparecer por conducto de sus apoderados o representantes conforme a lo dispuesto en el artículo 692 fracciones I, II, y III de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar, que este criterio no está en contraposición con el artículo 899, que dice: En los Procedimientos Especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este título (relativos al procedimiento ordinario), en lo que sean aplicables; sino mas bien lo confirma, puesto que esas normas tienen limitada su apli-

cación para no operar en los aspectos del procedimiento especial que difieren por su propia naturaleza, del procedimiento ordinario.

Con anterioridad ya se trato la comparecencia de las personas morales en la etapa conciliatoria, sobre la base de que se requerirá para acreditar la personalidad del representante o apoderado, facultades expresas para intervenir en la conciliación y tomar decisiones si se llega a un arreglo conciliatorio.

Ahora me refiero a los siguientes supuestos, relativos a personas físicas:

a) Cuando el demandado o codemandado sea un patrón o un trabajador persona física.

Como regla general debe comparecer personalmente a la conciliación conforme a lo dispuesto por el artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerlo se producirán los efectos jurídicos previstos en el artículo 879 último párrafo del citado ordenamiento; que dice "La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre la demanda se tendrá por contestado en sentido afirmativo.

Ahora bien si estuviere imposibilitado materialmente para acudir a la conciliación, sería contrario a la equidad sancionar una omisión que

no depende de su voluntad, por lo que, si esa imposibilidad lo comprueba ante la Junta en forma fehaciente, por ejemplo, mediante un certificado médico en caso de enfermedad ratificado en la audiencia personalmente por el médico que lo expide, o con algún documento demostrativo de que ha tenido que ausentarse del lugar de la Junta, o cualquier otro semejante, está con fundamento en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo permitiendo que concorra por medio de apoderado, incluyendo en el poder además de las facultades para pleitos y cobranzas, facultades expresas para intervenir en la conciliación y tomar decisiones que obliguen al mandante, si se llegara a un arreglo conciliatorio.

Cuando se trate de trabajador o trabajadores, si se propusiere un convenio, con fundamento en el artículo 876 fracción IV, se suspenderá la audiencia con objeto de someterlo a la aprobación de los trabajadores interesados que están ausentes; en su caso, mediante exhorto, para que una vez ratificado, la Junta este en posibilidad de aprobarlo, si procediese, de conformidad con lo previsto en el artículo 33 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

b) Cuando el demandado o codemandado sea un sindicato.

Los sindicatos no pueden equipararse a los patrones personas morales, respecto a su situación en el juicio, ya que, por una parte, la facultad de otorgar poderes esta condicionada por los estatutos, y además el interés personal que representan, atañe a los trabajadores individualizados, que no pueden quedar expuestos a la pérdida de sus derechos por los efectos jurídicos inherentes a la falta de comparecencia perso-

nal, en los términos requeridos por el artículo 676 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo.

Por ello, con fundamento en el artículo 17 invocado, procede admitir la comparecencia en la etapa conciliatoria, por medio de un apoderado; que además de las facultades para pleitos y cobranzas, tenga facultades expresas para intervenir en la conciliación, independientemente de que dependerá de la naturaleza del procedimiento o del juicio, la procedencia o improcedencia del convenio, lo que deberá ser calificado por la Junta.

Sirve de apoyo a todo lo anterior lo asentado en relación con dicho punto en la exposición de motivos de las reformas procesales de la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 10 de Mayo de 1980, en los términos siguientes: "... En la Conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados". Esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse.

La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de interés; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente porque de

de este modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Cabe aclarar que, más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón y del trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por ésta vía de entendimiento que se inspira en uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Concluyendo con este trabajo se mostraron en términos estadísticos, un panorama sumario de las intensas labores de la Junta, a continuación se mencionan algunos cifras de los principales trámites efectuados.

CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Las Juntas especiales del país recibieron 49,743 demandas individuales, contra las 44,611 recibidas en el mismo período del año anterior, y que representan 11.5% de incremento. De las demandas recibidas, 30,263 corresponden al Distrito Federal y 19,480 al interior del país.

Se concluyeron 35,559 juicios, que representan un 8% más respecto al año previo, se celebraron 137,466 audiencias, se realizaron 269,265 notificaciones; y se dictaron 288,002 acuerdos.

CONFLICTOS COLECTIVOS.

Se recibieron 1,041 demandas, de las cuales 897 corresponden a ti tularas de contrato, 20 a conflictos de naturaleza económica y 164 a otros juicios de fnacle jurídica. Fueron concluidos 1,559 expedientes, cifras que incluye asuntos de años anteriores; de éste modo, los juicios en trámite se redujéron 45%, respecto al cierre del año pasado.

HUELGAS.

Se recibieron 7,690 emplazamientos, de los cuales 1,811 fueron por revisión salarial; 2,714 por revisión contractual; 713 por violaciones al contrato colectivo; 2,444 por finna de contrato; y 8 por otros motivos, habiéndose registrado unicamente 51 estallamientos de huelga. Est significa que solamente se produjo el 0.7% de estallamientos, en relación a los 7,739 concluidas por acuerdo de las partes.

AMPAROS.

Se recibieron 10,220 demandas, de los cuales 8,798 fueron amparos directos y 1,422 indirectos; concedidos 4,139; negados 3,295; sobrestados 943 y desechados 167. Se dictaron 1,042 informes previos y 12,516 justificados; 4,063 interlocutorias de suspensión; 44,023 certificaciones; y se practicaron 15,654 notificaciones.

DISTRIBUCION DE DILIGENCIAS.

Como autoridad exhortante se tramitaron ante las Juntas Especiales del interior de la República 4,125 diligencias y fueron desahogados 4,522, que incluyen diligencias pendientes del año anterior. Como autoridad exhortada, la Junta recibió 3,213 asuntos para diligenciar y desahogo 2,262.

REGISTRO DE CONTRATOS COLECTIVOS.

Se depositaron 2,952 contratos colectivos, 431 reglamentos interiores de trabajo y 2,983 convenios de revisión de cláusulas salariales y contractuales. Asimismo, se expedieron 3,850 certificaciones para determinar la procedencia de conflictos colectivos por titularidad y de emplazamientos a huelga.

PERITAJES.

Se rindieron 7,622 dictámenes: 6,621 médicos, que incluyen los elaborados por la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo hasta el mes de julio, y los de la coordinación de Peritajes Médicos de este tribunal; 169 contables, realizados tanto por peritos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como por técnicos o profesionales libres; así como 443 grafotécnicos; 138 avalúos; y 251 de otras técnicas. El total de peritajes elaborados representa un incremento del 20% respecto de los 6,353 del año anterior.

PARA PROCESALES.

Se atendieron 37,314 asuntos, de los cuales 32,378 corresponden a convenios fuera de juicio; 4,135 a avisos de rescisión y 801 por otros conceptos.

Las Juntas han intensificado la función Conciliatoria y han estimulado el diálogo entre las partes con el propósito de encontrar formas satisfactorias de acuerdo, e impedir que las controversias se prolonguen ocasionando costos que repercutan negativamente en la situación económica de las empresas o que perjudiquen al bienestar de los trabajadores.

Los resultados que se han alcanzado en los procesos es gracias a la disposición de los trabajadores y empresarios quienes han preferido el entendimiento a la confrontación.

Aún existen en las Juntas deficiencias y rezagos, tales como burocratismo, lentitud y complejidad de trámites y procedimientos limitaciones presupuestales, descoordinación, insuficiente capacitación y profesionalización de los recursos humanos.

Las Juntas han llevado a cabo un esfuerzo extraordinario para poder atender el incremento de sus cargas de trabajo, incremento que conforme a las estadísticas de los últimos informes de las Juntas aumentan cada año, como resultado de las emergencias económicas, la multiplicidad de modalidades, que han adquirido las controversias obrero patronales, debido a la complejidad y diversidad de la planta industrial en el proce-

(123)

so actual de transformación tecnológica que el país cambia todos los días junto con su sociedad por eso no debe sorprendernos el afán de cambio en la Junta, de permanecer atentos a la evolución de la estructura socioeconómica del país para no ser rebasados por los continuos cambios en ésta etapa actual en los años por venir.

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

- 1.- La conciliación en la historia del derecho del trabajo en México, va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de avenencia, antes del arbitraje.
- 2.- La experiencia ha demostrado la ineficacia de la función conciliatoria si no comparecen personalmente las partes y en el caso de las personas morales si no concurren representantes o apoderados con facultades expresas para tomar decisiones y celebrar convenios lo que significa una conciliación impuesta coactivamente, pues la finalidad de la ley es que se realice la comparecencia personal para la efectividad de las pláticas conciliatorias, ni que las partes estén obligadas a aceptar una solución al conflicto en un sentido determinado.
- 3.- El convenio conciliatorio celebrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser antes de que el curso del proceso haya sido un reconocimiento de derechos a favor del trabajador, pues no habiéndose tales derechos cabe aprobar el convenio.
- 4.- La intervención conciliatoria de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se debe mantener en el curso de todo el procedimiento de huelga, a partir de la audiencia de avenimiento indicada en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, aún después de la suspensión de labores teniendo siempre en cuenta la idea del Constituyen-

te de que la Junta es antes de Conciliación que de Arbitraje.

- 5.- La Conciliación a pasado a ser parte integrante del concepto de mediación en el Derecho Mexicano del Trabajo, es decir, ya no solo como una mera posibilidad teórica establecida en la Ley, sino como una exigencia del mecanismo mas eficaz, para una solución rápida y amónica de las controversias entre las partes, en los conflictos individuales como colectivos.
- 6.- Se debe incorporar la figura del funcionario conciliador en el personal jurídico de las Juntas, para que se avoque exclusivamente a la función conciliatoria en los conflictos individuales, con las cualidades requeridas para que realice eficazmente su función.
- 7.- Para el año 2000 la Conciliación debe mostrar ante todo, abatir en su inicio el número de juicios y solucionar problemas por convenios entre las partes, ya que el número de conflictos individuales y colectivos hasta ahora es muy alto.
- 8.- Propongo que se tomen todas las medidas necesarias, para que los tribunales laborales recuperen el respeto absoluto que le deben las partes, y la dignidad que les debe ser propia, concientizando a las partes en lo posible, de que para obtenerse justicia, finalidad de los tribunales, frente a éstos se debe conducir siempre con la verdad, sin olvidar nunca el principio universal de que el Juez conoce el Derecho y las partes le informan de los hechos.

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

- 1.- Alvarez del Castillo Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo. Edición única, editorial Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 1980, pag. 280
- 2.- Climent Beltrán Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Edición única. Editorial Esfinge, México 1989, pág. 394
- 3.- Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Décima edición. Editorial Esfinge, México 1995 pág. 676
- 4.- De Buen Néstor. La Solución de los Conflictos Laborales en México. Editorial Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1985 pág 16.
- 5.- Deveali Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Tomo V. Buenos Aires, 1972, pág. 560
- 6.- Farrell Cubillas Arsenio. Convenios de la O.I.T. ratificados por México. Tercera Edición. Editorial Talleres Gráficos de la Nación. pág. 360.
- 7.- Fernando José. Arbitraje Laboral. Madrid 1979, pág. 560.
- 8.- García Alonso. La Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Madrid 1979. pag. 380
- 9.- Krotoschin Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires 1968, pág. 688
- 10.- Marín Correa Jose María. La Conciliación Judicial en los Conflictos Individuales. Congreso Internacional del Trabajo. México 1980 pág. 109.

- 11.- Montenegro Baca José. La Conciliación en el Derecho del Trabajo. Congreso Internacional del Trabajo. Editorial Universidad Nacional de Trujillo, Peru 1980 pag. 80.
- 12.- Niceto Alcalá Zamora y Castillo. Proceso, Autocomposición y Auto-defensa. Ref. Ignacio Medina Lima, Breve Antología Procesal, México 1973, pág. 225.
- 13.- Pla' Rodríguez Américo. El Arbitraje y el Papel de los Tribunales de Trabajo. La Administración de Justicia en el Derecho del Trabajo. Noveno Congreso Internacional de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Vol. III Editorial S.I.T. Munich 1978, pág. 399.
- 14.- Pérez Botija Eugenio. Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Tecnos, S.A., Madrid 1960, pág. 484.
- 15.- Tissenbaun Mariano. La Defensa Social. Edición Unica. Editorial Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y Previsión Social, México 1980, pág. 331.

O T R A S F U E N T E S .

- 1.- Oficina Internacional del Trabajo. La negociación Colectiva en América Latina. Editorial Ginebra Suiza O. I. T., 1978, pág. 108.
- 2.- Oficina Internacional del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Editorial Ginebra Suiza O.I.T., 1974 pág. 141.

I N D I C E .

INTRODUCCION.

Capítulo primero.

Los Conflictos de Trabajo.

1.1 La Noción de Conflicto de Trabajo.	1
1.2 Clasificación de los Conflictos de Trabajo.	6
1.3 Prevención de los Conflictos de Trabajo.	14
1.4 Solución de los Conflictos de Trabajo	21

Capítulo Segundo.

Algunas Reflexiones sobre la Conciliación.

2.1 La Conciliación en América Latina.	32
2.2 Consideraciones de Orden Comparativo.	37
2.3 Composición Tripartita de los Organos de Conciliación.	40
2.4 La Conciliación en los Conflictos Individuales en el Lercelo Español.	48
2.5 La Conciliación en el Derecho del Trabajo.	55

Capítulo tercero.

Los Alcances de la Conciliación.

3.1 La Conciliación como Solución Autocompositiva del Litigio.	59
3.2 La Conciliación entre los Equivalentes Jurisdiccionales	62
3.3 La Conciliación en Conflictos Individuales y Colectivos.	66
3.4 Convenios Colectivos.	69
3.5 La Nulidad de Pleno Derecho de los Convenios que violen el	

Principio de Irrenunciabilidad.	74
Capítulo Cuarto.	
La Conciliación en el Procedimiento Laboral Mexicano.	
4.1 Antecedentes en México.	79
4.2 La Conciliación Deficiente.	85
4.3 Las Reformas Procesales en México.	90
4.4 La Intervención de las Juntas	102
4.5 La Conciliación y Transacción.	105
Conclusiones.	124
Bibliografía.	126
Indice.	128