

996



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA INSTANCIA CONCILIATORIA ADMINISTRATIVA
PREVENTIVA DE CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES
EN LAS RELACIONES LABORALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

JOSE CARLOS DE VILLA CORTES



ASESOR: LIC. AGUSTIN ALANIS FUENTES

MEXICO, D. F.

200

288128



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICO EL PRESENTE TRABAJO A MIS PADRES
Y HERMANAS POR SU EJEMPLO Y MOTIVACION.

A BLANCA SANZ POR SU APOYO Y CONFIANZA.

AL LIC. AGUSTIN ALANIS FUENTES, ASESOR Y
AMIGO.

INDICE

ABREVIATURAS.....	VII
INTRODUCCION.....	VIII

CAPITULO I

CONCEPTOS

1. El derecho del trabajo.....	1
2. Características y naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	4
3. Principios fundamentales del derecho del trabajo.....	7
4. Autoridades del derecho del trabajo.....	13
5. Diferencias entre autoridades jurisdiccionales y administrativas del derecho del trabajo.....	21

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1. Surgimiento del derecho del trabajo.....	35
2. El artículo 123 constitucional.....	41
3. Federalización de la legislación del trabajo.....	50
4. La adición del apartado B.....	56

CAPITULO III GENERALIDADES DE LA CONCILIACION

1. La conciliación, concepto y naturaleza.....	60
2. La conciliación como medio idóneo de prevención y solución de conflictos laborales.....	64
3. Tipos de conciliación.....	69
4. Incorporación de la conciliación en el derecho del trabajo.....	71
5. Desarrollo de la práctica conciliatoria en el ámbito laboral.....	78

CAPITULO IV CONCILIACION ADMINISTRATIVA

1. Problemática de la conciliación.....	89
2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	92
3. Las Direcciones Generales del Trabajo y Previsión Social en las Entidades Federativas.....	94
4. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	95
5. Las Procuradurías Estatales de la Defensa del Trabajo.....	98
6. Ventajas de la conciliación administrativa como medio preventivo del surgimiento de litigios laborales	99
7. Ventajas de la conciliación administrativa como medio de solución de conflictos laborales.....	101
8. Impacto actual de la conciliación administrativa en las relaciones laborales.....	103

CONCLUSIONES.....	106
PROPUESTAS.....	110
BIBLIOGRAFIA.....	111
LEGISLACION.....	113
JURISPRUDENCIA.....	114
HEMEROGRAFIA.....	114
DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.....	115

ABREVIATURAS

En el presente trabajo de investigación, debido al continuo uso de ciertas palabras y leyes, se utilizarán las siguientes abreviaturas:

Art./ Arts.	Artículo/ Artículos
C.	Constitucional
F.	Fracción.
LFT	Ley Federal del Trabajo.
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
LOAPF	Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
P.	Párrafo.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
TFCA	Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

INTRODUCCION

Es muy común que en las relaciones obrero-patronales, se generen diversos conflictos de intereses entre las partes. El derecho del trabajo, consciente y preocupado por resolver de la mejor manera posible esas controversias, ha creado diversas formas compositivas para la solución de las mismas, buscando como premisa fundamental, la justicia y la equidad entre los sujetos.

El presente trabajo de investigación, tiene por objeto hacer un análisis de una de esas formas compositivas: la instancia conciliatoria administrativa; la cual por su naturaleza y sus características, consideramos como el medio idóneo para resolver los conflictos de intereses suscitados en las relaciones laborales.

La historia de la conciliación laboral en nuestro país es breve, pues surge hasta el siglo XX. Sin embargo, en el lapso que ha transcurrido desde su creación hasta nuestros días, ha sido un factor que ha propiciado la estabilidad y la paz social en México.

En un inicio, la conciliación solo era competencia de las autoridades jurisdiccionales del trabajo. No obstante lo anterior, y con el devenir de los años, surgió la necesidad de concebir una conciliación de carácter preventivo, que se desarrollara en un ambiente de cordialidad, buena fe y confianza, que no tuviera de por medio un juicio que presionara a las partes con términos fatales y que sembrara la discordia entre estas.

Es así como surge la instancia conciliatoria administrativa, la cual tiene por objeto prevenir y resolver conflictos obrero-patronales. Desde su inicio y hasta nuestros días, esta instancia, ha sido una responsabilidad mas de las autoridades administrativas del trabajo.

Esta conciliación, desde su origen, solo ha sido regulada por circulares y reglamentos internos de las autoridades administrativas, de manera muy general, lo que ha permitido una gran flexibilidad en su manejo, situación que ha generado una gran confianza y popularidad en esta, tanto en el sector obrero como en el patronal.

Considerando que es importante y oportuno que se haga un estudio de las características y el funcionamiento de esta instancia, así como de las repercusiones de la misma en la vida de nuestro país, es que hemos realizado el presente trabajo de investigación.

CAPITULO I

CONCEPTOS

1.EL DERECHO DEL TRABAJO.

Existen una gran cantidad de maneras para definir al derecho del trabajo, atendiendo a los diversos elementos que conforman al mismo. Antes de definirlo, debemos señalar lo que entendemos por definición, por derecho y por trabajo.

Entendemos como definición a la exposición clara y exacta de los caracteres genéricos y diferenciales de una cosa.¹

El derecho en Roma era concebido por Celso como “el arte de lo bueno y lo equitativo”.²

El maestro Miguel Acosta Romero define al derecho como “un sistema de normas bilaterales, exteriores, heterónomas y coercibles con profundo contenido consuetudinario, espiritual y ético que sirve de instrumento a una determinada sociedad humana para encauzar y regular la interferencia intersubjetiva de sus componentes, así como las relaciones con otras sociedades humanas, en busca de la realización de los fines comunes y

¹ Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Editorial Espasa – Calpe. Madrid, 1970. p.349.

² MORINEAU IDUARTE, Marta, et. al., Derecho Romano. Sexta edición. Editorial Harla, México, 1991, p.27.

en vista de valores que le son correlativos como la justicia, la libertad, la seguridad y la justicia social”.³

Rojina Villegas define al derecho como “un conjunto de normas bilaterales, externas, generalmente heterónomas y coercibles, que tienen por objeto regular la conducta humana en su interferencia subjetiva”.⁴

Haciendo ahora referencia al trabajo, se entiende por este, según el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo a toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Una vez ya establecido lo que entendemos por definición, derecho y trabajo, definamos al derecho del trabajo según la concepción de diversos autores.

El Diccionario Jurídico Mexicano define al derecho del trabajo como “El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual”.⁵

Néstor de Buen lo define como “el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de

³ ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Undécima edición. Editorial Porrúa. México, 1993, p. 10.

⁴ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Vigésima tercera ed. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 7

⁵ Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo III. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 982.

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social”.⁶

Trueba Urbina define al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷

Por su parte, De la Cueva define al derecho del trabajo como “una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”.⁸

José Dávalos lo define como “el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”.⁹

Para Rafael Caldera el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.¹⁰

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1981. p.16

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981. p.135.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México, 1993. p.263.

⁹ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1992. p.44.

¹⁰ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. Argentina, 1969. p.77.

Atendiendo a las características que engloba el derecho del trabajo, podemos definirlo como el conjunto de normas jurídicas que regulan los derechos derivados de una prestación libre y subordinada de servicios personales, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social entre las partes en las relaciones de trabajo, reivindicando a la clase trabajadora en el goce de sus derechos.

2.CARACTERISTICAS Y NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Toda vez que ya hemos definido al derecho del trabajo, ahora nos ocuparemos de establecer su esencia jurídica, así como sus características propias.

Ha existido discrepancia entre los autores para establecer la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Hay autores que sostienen que es parte del derecho público en virtud de que está inspirado en el interés público y también porque la Ley Federal del Trabajo en su artículo quinto establece que son disposiciones de orden público. Otros autores sostienen que forma parte del derecho privado en virtud de que regula las relaciones entre patrones y trabajadores.

Otra corriente de autores señala que el derecho del trabajo es en realidad un derecho social, que se integra tanto de normas de derecho público como de normas de derecho

privado. "Al derecho del trabajo lo integran normas de derecho privado y normas de derecho público, en el sentido en que tradicionalmente se entienden estos conceptos".¹¹

"El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".¹²

Podemos señalar que el derecho del trabajo, es un derecho social, puesto que la naturaleza del derecho social es la de establecer principios y procedimientos protectores a favor de los sectores socialmente más débiles a efecto de lograr su convivencia con otros sectores sociales. El derecho del trabajo tiene por objeto proteger a la clase más débil en una relación obrero-patronal: la clase trabajadora, reivindicándole a esta sus derechos y otorgándole un mínimo de garantías, las cuales tienen la característica de ser irrenunciables.

Asimismo, señalamos que el derecho del trabajo está integrado por normas de derecho público y de derecho privado. Las instituciones del derecho privado, como lo son la contratación individual y las condiciones del trabajo coexisten con instituciones del derecho público como lo son el sindicato y la huelga.

Una vez que ya hemos determinado la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, analizaremos los elementos y las características del mismo.

¹¹ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Vol. I Cuarta edición. Editorial Depalma. Argentina, 1987. p. 15

¹² TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.155.

El trabajo, como anteriormente ya se ha señalado es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio (artículo 8 LFT).

El Diccionario de la Lengua Española define al trabajo como “el esfuerzo humano dedicado a la producción de riqueza”.¹³

El trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8 LFT).

De la anterior definición, la propia Ley Federal del Trabajo, establece las características que debe tener el trabajador. El trabajador forzosamente deberá ser una persona física que preste a otra, en este caso física o moral, un trabajo que deberá tener las características de ser personal y subordinado.

Para algunos autores, el trabajo tiene como característica, aparte de ser personal y subordinado, la remuneración. Sin embargo, coincidimos con otra corriente de autores que señala que la remuneración no es una característica, sino una consecuencia del propio trabajo. “La relación jurídica nace por el hecho de la prestación del trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, si bien en el

¹³ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 1282.

campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo".¹⁴

El otro sujeto de la relación laboral es el patrón, quien es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (artículo 10 LFT). Asimismo, ese artículo establece que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Sánchez Alvarado, define al patrón como "la persona física o jurídico-colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".¹⁵

Como características de la definición de patrón, que establece la propia ley de la materia, podemos señalar que son dos: el patrón puede ser una persona física o moral; y es quien recibe los servicios del trabajador.

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de comenzar a analizar los principios fundamentales de la materia que nos ocupa, definamos lo que entendemos por principios generales del derecho, que son "los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 204

¹⁵ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. I. México, 1967. p. 299.

por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual".¹⁶

Haciendo referencia a nuestra materia, los principios fundamentales del derecho del trabajo "son aquellos postulados de política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas".¹⁷

Ahora estableceremos cuales son los principios fundamentales del derecho del trabajo y analizaremos a cada uno de estos.

1.El trabajo es un derecho y un deber social.- Este principio se encuentra regulado en el artículo 123 constitucional, en su primer párrafo, que al efecto establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 3, que el trabajo es un derecho y un deber social.

De la Cueva señala que "la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana".¹⁸

¹⁶ PRECIADO HERNANDEZ Rafael, "El artículo 14 constitucional y los principios generales del derecho", Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, Tomo XIX, México, 1969. p. 640.

¹⁷ MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1976. p. 113.

¹⁸ DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. p. 108.

Podemos señalar que este principio fundamental establece un derecho y un deber, ambos bilaterales, a la sociedad y al hombre. En efecto, mientras la sociedad tiene el derecho de esperar de cada hombre un trabajo honesto y útil a la misma sociedad, esta tiene el deber de proporcionar a todo hombre las fuentes de trabajo necesarias. Por su parte el hombre tiene el derecho de exigir de la sociedad trabajo, mismo que debe de ser digno, honesto y decoroso, el cual le permita satisfacer sus necesidades básicas, así como las de su familia. El hombre tiene el deber ante la sociedad de cumplir con su trabajo de forma honesta, siendo útil a esta última.

2. Libertad de trabajo.- Esta libertad se encuentra consagrada como una garantía individual dentro del primer párrafo del artículo 5 constitucional el cual establece: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, también regula este principio fundamental en su artículo 4, en donde de igual forma establece la imposibilidad de impedir trabajar a ninguna persona o a que se dedique a la profesión, comercio o industria que le acomode mientras sean lícitos.

Este principio, otorga plena libertad a todo individuo de elegir la ocupación que le convenga, obviamente con la única condicionante de que dicha ocupación sea lícita.

3.-Igualdad en el trabajo.- Señala la Constitución en su artículo 123, apartado A, fracción VII: “VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (artículo 86 LFT).

Nuestra Carta Magna establece la igualdad en el salario derivada de la igualdad en el trabajo, sin que importe el sexo o la nacionalidad. De igual manera, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en uno de sus postulados establece: “para trabajo de igual valor, igual salario”.

4.- Estabilidad en el empleo.- El derecho a la estabilidad “es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹⁹

Este principio fundamental, brinda seguridad a los trabajadores, en el entendido de que estos no podrán ser separados de su trabajo por el patrón de forma arbitraria.

¹⁹ Ibidem p. 219

El trabajador puede renunciar a su trabajo en cualquier tiempo, con la única responsabilidad de daños y perjuicios que ocasione por la misma renuncia, si esta se presenta antes de cumplir su primer año de servicios. Nunca podrá hacerse coacción sobre la persona del trabajador. (artículos 5 constitucional y 32 de la Ley Federal del Trabajo).

Nuestra Carta Magna regula los despidos injustificados en su artículo 123, apartado A, fracción XXII, que al respecto establece: "XXII. El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

La Ley Federal del Trabajo, dispone además de lo anterior en su artículo 48, que se le pagarán al trabajador los salarios vencidos desde el momento en que fue despedido hasta el cumplimiento del laudo.

Sin embargo, tratándose de trabajadores con menos de un año de antigüedad; cuando el patrón demuestre a la Junta de Conciliación y Arbitraje que el trabajador por su mismo trabajo está en contacto directo y permanente con él y la Junta estime que no es posible el desarrollo normal del trabajo; y en el caso de los trabajadores de confianza, de servicio doméstico y trabajadores eventuales, el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las prestaciones a que se refiere el artículo 50 de la LFT. (artículo 49 LFT).

Los artículos anteriores como podemos apreciar, evidentemente garantizan la estabilidad del trabajador en su trabajo. No obstante lo anterior, debemos hacer referencia al artículo 47 de la LFT, mismo que es protector del patrón y que hace referencia a las posibles causas en que el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, o faltas graves también de este, permiten al patrón rescindir la relación laboral, sin responsabilidad alguna para este último.

Debemos mencionar también que en los casos a que se refiere el párrafo anterior, el mismo artículo 47 de la LFT, señala que el patrón tiene la obligación de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa o causas de la rescisión. En los casos en que el trabajador se niegue a recibir el escrito, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. En caso de falta de aviso al trabajador o a la Junta, bastará para considerar al despido como injustificado.

4. AUTORIDADES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de que analicemos quienes son las autoridades del derecho del trabajo, definamos que entendemos por autoridad.

El Diccionario de la Lengua Española define autoridad como “persona revestida de algún poder, mando o magistratura”.²⁰

En base a la definición anterior, no olvidemos que persona “es todo ente capaz de tener facultades y deberes”.²¹

El Diccionario Jurídico Mexicano define a autoridad como “la posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona o cosa que goza (o se le atribuye) fuerza, ascendencia u obligatoriedad. Por extensión la expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, nombrando así a los detentadores (legítimos) del poder”.²²

Luego de haber definido lo que entendemos por autoridad, ahora señalaremos quienes son las autoridades del derecho del trabajo, las cuales encontramos enunciadas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo:

²⁰ Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 145.

²¹ GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991. p. 271.

²² Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 286.

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

Las anteriores autoridades se encargan de la aplicación de las normas laborales y a su vez se dividen en autoridades administrativas, que son las mencionadas en las fracciones I a VI; comisiones, que crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; autoridades jurisdiccionales, que son las juntas; y el jurado de responsabilidad que ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a los representantes del capital y del trabajo.

En el siguiente apartado (5), haremos un minucioso análisis de las autoridades administrativas y jurisdiccionales del derecho del trabajo (fracciones I a VI y XI a XI del a. 523 de la LFT), avocándonos en el presente apartado a examinar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y al Jurado de Responsabilidades (fracciones VII, VIII y XII respectivamente del a.523 de la LFT).

-Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.- Esta comisión, integrada por un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica, se encarga de fijar los salarios mínimos en lo general, para el campo y profesionales. Es un órgano del Estado de derecho social. Cuando no se pagan los salarios o se pagan en menor cantidad éstos, los conflictos que se generan por tales motivos, son conocidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Esta comisión, encuentra su fundamento en el artículo 123, apartado A, f. VI de la Constitución, el cual establece en su primer párrafo que los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

La citada fracción, en su tercer párrafo establece que los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno y esta podrá auxiliarse de comisiones especiales de carácter consultivo.

El salario, que es “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”,²³ debe tener como características el ser suficiente, ser equivalente al mínimo por lo menos, determinado o determinable, y cubrirse periódicamente en moneda de curso legal.

La ley define al salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo (a. 90 LFT).

De esa definición, el maestro Dávalos señala que “este precepto afirma un derecho de carácter irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad exigua por su fuerza de trabajo”.²⁴

Los salarios mínimos se fijan cada año y comienzan a regir a partir del primero de enero del año siguiente, pudiendo estos, siempre que existan causas económicas que así lo ameriten, ser revisados en cualquier momento.

-Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.- Esta comisión se integra por un presidente, un consejo de representantes, y una dirección técnica. Esta comisión, es un órgano del Estado de derecho social, que tiene como función primordial fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

²³ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 297

²⁴ DAVALOS, José. Op. Cit. p. 213.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (a. 117 LFT).

Esta Comisión, tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional, apartado A, f. IX, misma que establece:

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

a) Una comisión nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos, y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

b) La comisión nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

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

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

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas”.

“La participación de utilidades es un derecho general que se realiza en beneficio individual; es un derecho que originariamente corresponde a la comunidad obrera, la cual puede defenderlo ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y exigir que se ponga a su disposición la suma de dinero que le pertenezca y el beneficio es individual porque lo disfruta el trabajador”.²⁵

El reparto de utilidades entre los trabajadores debe de efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que debe pagarse el impuesto anual.

²⁵ Ibidem p. 250

-Jurado de Responsabilidades.- Es un órgano jurídico autónomo de carácter social, integrado por un representante del secretario del trabajo y previsión social, del gobernador del Estado o del jefe de gobierno del Distrito Federal y por un representante propietario de los patronos y otro de los trabajadores, cada uno con su respectivo suplente, elegidos cada seis años.

Su función consiste en imponer sanciones administrativas a los representantes del capital y del trabajo.

Las resoluciones de este jurado son inapelables, no admiten ningún recurso, razón por la cual solo se pueden impugnar mediante el juicio de amparo indirecto.

Las sanciones que puede imponer este Jurado a los representantes del trabajo y del capital, consisten en amonestación, suspensión (hasta por tres meses) y destitución.

Las causas por las que pueden incurrir en responsabilidad (“un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico es susceptible de ser sancionado”²⁶) los representantes de los trabajadores y de los patronos, se encuentran reguladas en el a. 671 de la LFT, que establece que son causas:

“I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta ley (LFT),

²⁶ KELSEN, Hans. Teoría Pura del Derecho. UNAM. México, 1983. p. 92

II. Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos.

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias.

IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución.

V. Negarse a firmar alguna resolución.

VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al secretario.

VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente.

VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el secretario.

IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.

X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto.

XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones de suplente.”

De acuerdo al artículo 673 de la LFT, los representantes del capital y del trabajo serán destituidos cuando incurran en alguno de los supuestos de las fracciones I, II, VI, VII, IX, X u XI del artículo 671 de la LFT; cuando no concurran a cinco plenos en el año sin causa justificada o bien si se niegan a votar tres resoluciones o cometen cinco faltas distintas de las causas de destitución dentro del término de un año y sin causa justificada.

5.DIFERENCIAS ENTRE AUTORIDADES JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 523 de la LFT, en sus fracciones I a VI, establece quienes son las autoridades administrativas del trabajo, y en sus fracciones IX a XI, establece a las autoridades jurisdiccionales del trabajo, mismas que analizaremos en este punto.

Comenzaremos por hacer un análisis de las autoridades administrativas, siguiendo un orden ascendente, respecto de las fracciones contenidas en el a. 523 de la LFT.

-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (a. 523, f. I, LFT).-., Esta surge con ese nombre por decreto publicado el 31 de diciembre de 1940.

La Secretaría de mérito, se encarga de vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el apartado A del artículo 123 constitucional, y demás de la Carta Magna, así como de la LFT y sus reglamentos. Procura el equilibrio entre los factores de producción, interviene en los contratos de trabajo de los nacionales que presten sus servicios en el extranjero, participa en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo, interviene en los congresos y reuniones internacionales del trabajo, organiza, vigila y registra a las sociedades cooperativas, establece el servicio nacional de empleo y vigila el funcionamiento de este, vigila el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, así como de las comisiones que se forman para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, registra a las asociaciones obreras, patronales y profesionales de

jurisdicción federal, vigila y coordina la capacitación de los trabajadores, establece las medidas de seguridad e higiene, establece la política y coordina los servicios de seguridad social de la administración pública federal, interviene en los asuntos relacionados con el Seguro Social en los términos de ley, lleva las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dirige y coordina a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, organiza y patrocina exposiciones y museos de trabajo y previsión social, y las demás que fijen expresamente leyes y reglamentos. Todas las anteriores atribuciones y obligaciones se encuentran consagradas en el artículo 40 de la LOAPF.

Asimismo, el a. 525 de la LFT, señala que es obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el organizar un Instituto de Trabajo, para la preparación y elevación del personal técnico y administrativo.

Esta, es una de las Secretarías de Estado, entendiéndose por Secretaría de Estado “al órgano superior político administrativo compuesto por la estructura jurídica y el conjunto de personas y elementos materiales a su disposición, para ejercitar su competencia, bajo la autoridad del titular, quien a su vez, depende del Ejecutivo”.²⁷

Al frente de la Secretaría, se encuentra el Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien es auxiliado por Subsecretarios de Estado. Luego de estos se encuentra el Oficial Mayor, quien se encarga de las gestiones administrativas relativas al personal, a los bienes que tiene a su disposición la Secretaría y a ciertos aspectos del presupuesto.

²⁷ ACOSTA ROMERO. Op. Cit. p. 213.

Al igual que en las demás Secretarías de Estado, el reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es expedido por el Presidente de la República, con base en los artículos 89, f. I constitucional y 18 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF).

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, se encarga de expedir los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público, necesarios para su funcionamiento. Los manuales de organización general deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación.

Todo lo anterior constituye la esfera jurídica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su jurisdicción, entendiéndose por esta "al poder o autoridad que se tiene para gobernar o poner en ejecución las leyes, o para aplicarlas en juicio".²⁸

-Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Secretaría de Educación Pública (a.523, f- II, LFT).- La Secretaría de Hacienda y Crédito Público surgió el 4 de octubre de 1821. Ese mismo año cambió su denominación social por Secretaría de Hacienda, Crédito Público y Comercio. Posteriormente el término Comercio fue suprimido, quedando su denominación como actualmente le conocemos.

Esta Secretaría interviene en lo establecido por el Título Tercero, Capítulo VIII de la LFT, referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. En

²⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima edición. Ed. Porrúa. México, 1982. p.52

este Capítulo, se establece el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón ante la Secretaría. El patrón en un término de diez días a partir de la presentación de la declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Dentro de los treinta días siguientes los trabajadores pueden hacer las observaciones que juzguen pertinentes a la Secretaría.

La Secretaría dictará resolución definitiva, misma que no podrá ser recurrida por los trabajadores. Por su parte, el patrón, independientemente de que la impugne, deberá cumplirla en un término de treinta días.

La competencia de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se encuentra en el artículo 31 de la LOAPF. Es también, una Secretaría de Estado, por lo que cuenta con una estructura interna como la de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretario de Estado, Subsecretarios y Oficial Mayor). Así mismo, esta Secretaría cuenta con organismos desconcentrados. Conforme a los artículos 89 f. I C. y 18 de la LOAPF, su reglamento interior es dictado por el Presidente de la República.

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública (SEP), surgió, con este nombre por decreto de fecha 25 de julio de 1921.

Corresponde a la SEP, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que la LFT impone a los patrones en materia educativa e interviene coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el Capítulo IV del Título Once de la LFT,

referente al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Este Título establece que la SEP, en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, formulará y actualizará permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones (a. 539, f.I, inciso c, LFT).

El a 539-A, de la LFT, ubicado dentro del título de mérito, establece que para el cumplimiento de las funciones con relación a las empresas o establecimientos que pertenezcan a rama industrial o actividad de jurisdicción federal, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, será asesorada por un Consejo Consultivo, integrado por representantes del Sector Público y de las organizaciones nacionales tanto de trabajadores, como de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos.

Por el sector público, participan la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, la Secretaría de Energía y el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La competencia de la Secretaría de Educación Pública, se encuentra en el artículo 38 de la LOAPF. Es también, una Secretaría de Estado, por lo que cuenta con una estructura interna como la de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Secretario de Estado, Subsecretarios y Oficial Mayor). Conforme a los artículos 89 f. I C. y 18 de la LOAPF, su reglamento interior es dictado por el Presidente de la República.

Asimismo, el artículo 123 constitucional, apartado A, en su fracción XII, establece la obligación de las empresas ubicadas fuera de las poblaciones de establecer escuelas.

-Autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo (a. 523, f. III, LFT).- Estas autoridades, eminentemente locales, auxilian a las autoridades federales en la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a la seguridad e higiene en el trabajo. Lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 527-A de la LFT.

El artículo 529 de la LFT, establece las competencias de estas autoridades locales, mismas que consisten en aplicar las normas de trabajo en los casos no previstos por los artículos 527 y 528 de la LFT. De igual forma, corresponde a estas autoridades poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar la LFT, la información que estas últimas soliciten para cumplir sus funciones; participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento; participar en la integración y funcionamiento de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo; reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones de los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en las ejecuciones de las medidas para sancionar tales violaciones; coadyuvar en los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento; auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y previa determinación general o solicitud de las autoridades federales, adoptar las medidas necesarias para auxiliarlas en los aspectos relativos a tales determinaciones o solicitudes.

-Procuraduría de la Defensa del Trabajo (a. 523, f.IV LFT).- Esta se integra por un procurador general y por el número de procuradores auxiliares necesarios para la defensa de los intereses de los trabajadores.

El artículo 530 de la LFT, establece los deberes de esta Procuraduría, los cuales consisten en representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, a solicitud de estos, en cuestiones relativas a la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios que en derecho procedan en defensa del trabajador y del sindicato y; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus controversias y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

-Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (a. 523, f. V. LFT).- Este servicio, tiene por objeto estudiar y promover la generación de empleos, promover y supervisar la colocación de los trabajadores, organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y registrar las constancias de habilidades laborales.

Este servicio, es la sustitución de "bolsas de trabajo". Sus funciones no son públicas sino de carácter social. Lo anterior, toda vez que busca resolver el problema del desempleo.

El servicio, está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se encuentra regulado del artículo 537 al 539-F de la LFT.

-Inspección del Trabajo (a. 523, f. VI LFT).- Esta se integra con un Director General, y con el número de inspectores necesarios para cumplir con lo dispuesto por el artículo 540 de la LFT.

Conforme al artículo. 540 de la LFT, la Inspección del Trabajo vigila el cumplimiento de las normas de trabajo, facilita información técnica y asesora a los trabajadores y patrones a efecto de cumplir con esas normas, pone en conocimiento de las autoridades las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo que observe en empresas y establecimientos, realiza estudios y acopia los datos que le soliciten las autoridades para procurar la armonía en las relaciones laborales.

Los inspectores del trabajo, son autoridades administrativas federales o locales que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la ley y sus reglamentos.

Asimismo, los inspectores del trabajo, ejercen funciones jurisdiccionales en lo relacionado con la participación de utilidades.

Las anteriores son las autoridades del trabajo que ejercen jurisdicción administrativa. "La jurisdicción se identifica con la administración, cuando ésta se somete a la revisión de sus actos para garantía de los particulares, originándose así la teoría de la jurisdicción administrativa".²⁹

Ahora, analizaremos a las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1979. p. 1781

-Juntas Federales y Locales de Conciliación (a. 523, f. IX LFT).- Las Juntas Federales de Conciliación, tienen su origen en el artículo 123 constitucional, apartado A, f. XX, misma que señala que las diferencias o 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 patrones y uno del gobierno.

Las Juntas Federales de Conciliación, actúan como instancia conciliatoria potestativa entre los trabajadores y los patrones; actúan como Junta de Conciliación y Arbitraje tratándose de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación no podrán funcionar en aquellos lugares en que se instaure la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas, se clasifican en accidentales y permanentes. Las primeras son aquellas que se encuentran en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una Junta Permanente. Las segundas, son aquellas que funcionan cuando el desarrollo industrial de una región justifica su existencia, teniendo la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran por un presidente (representante del gobierno), y un representante de los trabajadores sindicalizados y otro de los patrones. A

falta de trabajadores sindicalizados, la elección del representante de los trabajadores, se hará por los trabajadores libres.

Por su parte, las Juntas Locales de Conciliación, funcionan en las Entidades Federativas y se instauran en los municipios o en las zonas económicas que determine el gobernador. Estas, tienen las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación en los asuntos de su competencia, aplicándose también las disposiciones relativas a las Juntas Accidentales y también tienen competencia de Juntas de Conciliación y Arbitraje tratándose de asuntos cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (a. 523, f. X, LFT).- Corresponde a esta Junta, el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos (o entre esos mismos grupos), derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con éstas, con excepción de aquellos conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario, ya que en este último supuesto, la competencia corresponde a las Juntas Federales de Conciliación.

La Junta se integra por un representante del gobierno y por representantes de los trabajadores y de los patronos, así como por uno o varios secretarios generales, según se amerite, y funcionará en Pleno (integrado por el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes del capital y del trabajo) o en Juntas Especiales, siendo estas últimas establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (integradas por el presidente de la Junta tratándose de conflictos colectivos o bien con el presidente de la Junta Especial en los demás casos y con los respectivos representantes del capital y del trabajo).

El Pleno de la Junta expide el reglamento interior, uniforma el criterio de las Juntas, da vista a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias del funcionamiento de la Junta y conoce de los conflictos cuando afectan la totalidad de las ramas de la industria.

Las Juntas Especiales conocen de los conflictos que se presenten en las ramas de la industria, conocen también del recurso de revisión interpuesto por actos del presidente en ejecución de los laudos, reciben en depósito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos internos, conocen también de aquellos casos de indemnización por muerte del trabajador o riesgos de trabajo.

“La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República, en asuntos federales, en términos de la fracción XXXI, apartado A del artículo 123 constitucional”³⁰.

El artículo 123 constitucional, f. XXXI, en su apartado A, establece que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales los ramos relativos a: a) Ramas industriales y servicios: textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, celulosa y papel, aceites y grasas vegetales,

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México, 1973. p. 265

productora de alimentos (únicamente de alimentos empacados, enlatados o envasados), bebidas envasadas o enlatadas, ferrocarrilera, maderera básica, vidriera (sólo fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio), tabacalera y servicios de banca y crédito, y, b) Empresas, aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

De igual manera, corresponde también a las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos obligatorios en más de una entidad federativa, obligaciones patronales en materia educativa, obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

-Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (a. 523, f. XI LFT).- Se integran de igual manera que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y funcionan en cada una de las Entidades Federativas.

Estas Juntas, conocen y resuelven los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Esas son las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo.

Las autoridades jurisdiccionales (Juntas), tienen una constitución tripartita, debido a que se conforman por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patronos.

Estas autoridades, son organismos constitucionales autónomos, y son verdaderos tribunales del trabajo que resuelven conflictos laborales colectivos e individuales y con jurisdicción determinada.

Algunos autores, señalan que las Juntas tienen una jurisdicción especial, con una competencia específica, la cual se encomienda a la resolución de conflictos de trabajo y que no dependen estructuralmente de ninguno de los poderes de la Unión, siendo estas tribunales sociales y no judiciales; que no pertenecen al poder judicial ni local ni federal.

Compartimos el pensamiento de estos autores, toda vez que el artículo 94 constitucional, que señala a las autoridades judiciales federales, no contempla a las Juntas. De igual forma, podemos decir que estas son tribunales de plena jurisdicción y de derecho social, con una competencia específica, y una constitución tripartita, resultado de la lucha de clases, creadas en un espacio revolucionario y constitucionalista.

Cabe hacer mención que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es una autoridad jurisdiccional, ante la cual se ventilan los conflictos laborales de los trabajadores al servicio del Estado. Dicho órgano se reglamenta por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Por su parte, las autoridades administrativas del trabajo, dependen del poder ejecutivo, ya sea local o federal, y tienen por objeto administrar justicia al tutelar y reivindicar a los trabajadores en el goce de sus derechos y en las violaciones cometidas por los patrones, haciendo cumplir las leyes de trabajo a través de sus órganos respectivos.

Las autoridades administrativas del trabajo, buscan evitar el surgimiento de conflictos laborales. Cuando estas autoridades, no pueden hacer cumplir las leyes laborales, los trabajadores pueden acudir ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo a efecto de ejercitar sus acciones. Sin embargo, las autoridades administrativas pueden ser mas efectivas que las jurisdiccionales, por su rapidez para prevenir y resolver conflictos laborales.

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1.SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo surgió en el siglo XX, debido a dos grandes factores:

1.La gran división existente entre los dueños del capital y aquellas personas que subsistían pobremente con el alquiler de la fuerza de su trabajo, que trajo consigo el sistema económico liberal.

Pedro Astudillo Ursúa señala que “en el inicio del siglo XIX, el triunfo del liberalismo era total; el Estado permanece ajeno a la vida económica y particularmente respecto de las relaciones obrero-patronales, salvo que se tratara de reprimir la coalición sindical y los movimientos de huelga.

La libertad se impone en las relaciones obrero-patronales y solamente resulta real y efectiva para los patrones quienes se ven favorecidos en sus particulares intereses. Paralelamente al éxito del capitalismo industrial, empiezan a aparecer en las ciudades, suburbios de obreros de las fábricas que viven una existencia miserable y las crisis de sobreproducción o más bien dicho de subconsumo.

El empleo de mujeres y niños en las fábricas, salarios miserables que apenas alcanzan para mantener al obrero con vida, largas jornadas de trabajo que se prolongan hasta trece y quince horas, son la tónica de la época...

El pauperismo y las crisis son los dos nuevos fenómenos que preocupan a los estudiosos y se ponen en duda las ideas de Smith acerca de la armonía de los intereses privados y el interés público...³¹

2.El otro gran factor, se debe a las ideas de nuevas corrientes de pensamiento, las cuales denuncian la explotación de que son objeto los trabajadores y ofrecen a estos esperanzas de una vida mejor.

Estas corrientes, se encargaron de denunciar las injusticias del sistema liberal, e iban desde exigir el saneamiento de algunos de sus defectos hasta culparlo de todos los males existentes.

Cobra gran importancia el pensamiento socialista en sus dos vertientes más importantes; el socialismo utópico y el socialismo científico.

Sin embargo, el socialismo científico encabezado por Carlos Marx y Federico Engels es el que cobra mayor fuerza e importancia. En 1847, estos dos pensadores publican "El Manifiesto Comunista", en donde afirman que la clase obrera sólo podrá obtener el poder político a través de la revolución.

³¹ Cit. por: DAVALOS, José. Op. Cit. p. 8.

En 1867, Carlos Marx publica "El Capital", su obra más importante, la cual tiene como tema principal a la teoría de la plusvalía, misma que señala que el valor de las mercancías depende de la cantidad de trabajo empleada en la producción. En esa obra, Marx señala que los capitalistas explotan a los trabajadores porque no les pagan un salario acorde al producto total de su trabajo. Marx señala que la producción moderna es social y cooperativa, por lo que no se puede determinar con exactitud lo que cada individuo ha aportado en valor trabajo, de lo que se deduce que el derecho al producto total del trabajo debe entenderse como un derecho social por el que los trabajadores han de recibir aquello que en forma colectiva producen.³²

México, se vió influenciado por las teorías marxistas y después de un largo proceso, que abarcó a la revolución mexicana, en la Constitución de 1917, se reconocen al fin, los derechos sociales de los trabajadores.

Mario de la Cueva señala "que el derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar -no para proscribir- la miseria y la explotación de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia, porque esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su Estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre. Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajo será la entrega de una parte de lo que

³² Enciclopedia Barsa. Tomo X. Undécima edición. Editorial Benton. E.U.A, 1972. p. 201

habrá de corresponderle en el mundo del mañana, y porque todo beneficio al trabajo es una aproximación de justicia...”³³

Como ya mencionamos, no es sino hasta la Constitución de 1917, que en México se regulan los derechos sociales de los trabajadores. Anteriormente, en la Constitución de 1857, sólo se hacía referencia del trabajo en su artículo 5, en donde se regulaba la contratación de los trabajadores de la misma manera que el contrato de arrendamiento (regulado en el Código Civil). Por la naturaleza del contrato, las condiciones laborales de los trabajadores eran notoriamente injustas, excesivas y en muchos casos hasta inhumanas.

Cabe hacer mención que en el Congreso Constituyente de 1856 (redactor de la Constitución de 1857), el diputado Ignacio Ramírez reprochó al Congreso el conservar la servidumbre de los jornaleros, los cuales –señaló– se encuentran en condiciones de esclavos, sin que nada les pertenezca, ni su familia ni su propia existencia. Ignacio Ramírez exhortó al Congreso Constituyente a crear una Constitución a favor de los menesterosos, de los débiles y de los ignorantes, así mismo hizo un llamado para que los trabajadores participaran en el reparto de utilidades de las empresas, sin embargo sus palabras fueron ignoradas.

Con la llegada del siglo XX, se comienzan a dar intentos por reglamentar al trabajo y obtener mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo, como lo son las huelgas de Cananea (1906) y Río Blanco (1907).

³³ Cit. por: DAVALOS, José. Op. Cit. p. 9.

Los trabajadores de Cananea reclamaron, por primera vez en México, la jornada de ocho horas, la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en número de estos, respecto de los trabajadores extranjeros.

Por su parte la huelga de Río Blanco tuvo como fondo una protesta social en contra de las tiendas de raya.

En los Estados Unidos de América, el día 1 de julio de 1906, Ricardo Flores Magón, presidente del Partido Liberal Mexicano lanza el programa que constituye la base ideológica de la revolución mexicana y el fundamento del artículo 123 constitucional.

Dicho programa, en lo referente al Capítulo de "Capital y Trabajo", establece lo siguiente: un máximo de ocho horas de trabajo; fija el salario mínimo; reglamentar al servicio doméstico y al trabajo a domicilio; adoptar medidas para que los patrones no burlen la jornada máxima ni el salario mínimo en el trabajo a destajo; prohibir el empleo de menores de catorce años; establecer el mantenimiento de condiciones de higiene y de seguridad en lugares de peligro; obligar a los patrones a dar albergue higiénico a los trabajadores cuando la naturaleza del trabajo así lo exija; establecer las indemnizaciones por accidentes de trabajo; declara nulas las deudas -que fuesen actuales- de jornaleros de campo con sus amos; que se adopten medidas para que los dueños de la tierra no abusen de los medieros; que se prohíba, bajo severas penas, que los patrones paguen a los trabajadores en forma diferente a dinero en efectivo; que se obligue a las empresas a contratar sólo una minoría de trabajadores extranjeros y que en ninguna circunstancia tenga

mejores condiciones el extranjero que el mexicano; y hacer obligatorio el descanso dominical.

Desde el punto de vista social, el Programa del Partido Liberal constituye el documento más importante del proceso pre-revolucionario.

En 1914, en los Estados de Aguascalientes, San Luis Potosí y Tabasco, se publica un decreto que fija el salario mínimo. En ese mismo año, se publica en Jalisco un decreto sobre la jornada de trabajo y la obligatoriedad del descanso.

En 1914, en el Distrito Federal se hizo un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo (proyecto Zubarán), el cual intenta sustituir el criterio individualista del Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, con el fin de lograr una relación obrero-patronal más justa. También reglamentó al contrato colectivo de trabajo y se reconoció a la asociación profesional.

En 1915, en el Estado de Yucatán, se dan obras de gran importancia legislativa durante la revolución, se crean "las cinco hermanas", que son la Ley del Trabajo, la Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo; y se crean el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

En noviembre de 1916, en la ciudad de Querétaro, se inician las sesiones preparatorias del Congreso Constituyente, el cual es inaugurado por Venustiano Carranza el 1 de diciembre de 1916.

En el Congreso Constituyente, se discutió la necesidad de legislar en materia de trabajo, con el objeto de evitar los abusos de los patrones y dar a los trabajadores derechos y seguridad en su trabajo. Lo anterior aunado a la revolución social, trajo consigo el nacimiento del artículo 123 constitucional, mismo que analizaremos en el siguiente punto.

2.-EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Debido a la injusticia en que vivía la clase trabajadora y a la revolución mexicana, el Congreso Constituyente de 1917, comprende la necesidad de legislar en materia laboral, en defensa de la clase obrera, la cual tenía una terrible desigualdad en las relaciones obrero-patronales. Se asimila, por fin, la necesidad de otorgar garantías sociales a los trabajadores. "El principio fundamental del artículo 123, fue abandonar el viejo concepto de igualdad entre las partes que ya no funcionaba, para que en un acto de justicia, tratara igual a los iguales y desigual a los desiguales".³⁴

Durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, el Congreso Constituyente debatió sobre la forma de legislar en materia laboral en la nueva Constitución. Recordemos que la Constitución de 1857 solo hacía referencia a esta materia en su artículo 5, en el que se refería al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento. En diciembre de 1916, las diputaciones de los Estados de Veracruz y

³⁴ RAMOS, Eusebio. Et. al. Nociones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. PAC. México, 1986. p. 18.

Yucatán presentaron iniciativas de reforma del artículo 5 constitucional, las cuales favorecían a los trabajadores.

Sin embargo, Froylán C. Manjarrez, hizo ver la necesidad de retirar del artículo 5 constitucional toda cuestión laboral, y dedicar todo un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la propuesta de Manjarrez y agregó: “así como Francia después de su revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus Cartas Magnas los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.³⁵

De igual forma, fue ratificada también la propuesta de Manjarrez por José Natividad Macías, quien junto con Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto de un nuevo título sobre trabajo. Luego de diversas discusiones, se elabora el proyecto final, que es turnado a la Comisión del Congreso, la cual no hizo ninguna modificación de fondo, por lo que el 23 de enero de 1917, en la quincuagésima sesión ordinaria, el artículo 123 constitucional fue aprobado por unanimidad de votos, contando dicho artículo con 30 fracciones.

Es de esta forma, como la Constitución mexicana pasa a la historia como la primera Constitución en consagrar garantías sociales, mismas que protegen a una clase socialmente

³⁵ Cit. por: DAVALOS, José. Op. Cit. p. 65.

más débil. "Corresponde a un país de Hispanoamérica, los Estados Unidos Mexicanos, la vanguardia y el mérito social de haber incorporado a los textos constitucionales, de manera amplia y orgánica, los principios generales del derecho laboral positivo".³⁶

El 23 de enero de 1917, marcó el nacimiento del artículo 123 constitucional, el cual ha sido reformado y adicionado un gran número de veces. El texto original de ese artículo en su primer párrafo señaló que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados, deben expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región.

Asimismo, el texto original del artículo 123 constitucional era unitario, es decir, no se dividía en apartado A y B como hoy se encuentra. Respecto del actual apartado A, este se divide en 31 fracciones, de las cuales, sólo 16 permanecen intactas a las originales de enero de 1917. Es importante que señalemos cuales son estas dieciséis fracciones que conservan su esencia y textos originales: I. Jornada máxima de ocho horas; IV. Un día de descanso por cada seis de trabajo; VII. Para trabajo igual, salario igual, sin importar sexo ni nacionalidad; VIII. El salario mínimo queda exceptuado de embargo, compensación o descuento; X. El salario debe pagarse con moneda de curso legal; XIV. Responsabilidad patronal por accidentes y enfermedades profesionales; XVI. Derecho de coalición de obreros y patrones en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc; XVII. Huelgas lícitas e ilícitas; XIX. Paros ilícitos; XX. Organización y jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje; XXIII. Preferencia de créditos a favor de los trabajadores en caso de concurso o quiebra; XXIV. Carácter personal y limitado de las deudas de los trabajadores; XXVI. Medidas de protección a trabajadores

³⁶ ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Tercera Edición. Ed. Heliasta. Argentina, 1982 p. 614.

contratados por empresarios extranjeros; XXVII. Condiciones nulas que no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato; XXVIII. Patrimonio de familia; y XXX. Son de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

“Como se ve, en esta parte intacta se localizan algunas garantías obreras básicas. Son la porción esencial, verdaderamente irreductible o nuclear, del derecho laboral constitucional: jornada, descanso, salario, sindicalización, huelga. Pero el derecho obrero, ampliamente desarrollado –la expansión de las disposiciones tutelares es, justamente, una de las características de este orden jurídico- no se compone solamente de mínimos irreductibles; a ellos se añaden otros contenidos, que pretenden acentuar la “calidad” del estatuto y de la vida de los trabajadores”.³⁷

Analicemos ahora, las diferencias que existen entre el texto original de artículo 123 constitucional y el actual artículo 123 de nuestra Carta Magna.

-En el texto original de 1917, la legislación en materia del trabajo se encuentra a cargo del Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados. Actualmente esta responsabilidad, corresponde únicamente al Congreso de la Unión.

³⁷ GARCIA RAMIREZ, Sergio. Et. al. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México, 1992. P. 179.

-La fracción II del texto de 1917, señala que la jornada nocturna es de siete horas. Se prohíben las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y hombres menores de 16 años. Se prohíbe a ambos el trabajo nocturno industrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche. En el texto actual, las prohibiciones sólo se refieren a los menores de 16 años.

-En la fracción III del texto original, se establece a los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 como jornada máxima seis horas, y se establece que el trabajo de los menores de 12 años no puede ser objeto de contrato. En el texto actual, se prohíbe el trabajo de los menores de 14 años y se señala que los mayores de esa edad y menores de 16 tienen como jornada máxima la de seis horas.

-La fracción V del texto de 1917, establece trabajo ligero para las mujeres encinta los tres meses anteriores al parto y un mes de descanso después de este. En el texto actual, se establece que las mujeres harán trabajo ligero y no peligroso durante el embarazo y gozarán de seis semanas de descanso antes y después del parto.

-La fracción VI del texto original, señala que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades del obrero como jefe de familia. Establece también la participación de utilidades, misma que es regulada por la fracción IX del artículo de mérito. La fracción actual distingue entre el salario mínimo general y profesional. Establece también que los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse por comisiones especiales de carácter consultivo.

-La fracción IX del texto original, señala que la fijación del salario mínimo y participación de utilidades se hace por comisiones especiales en cada municipio, las que se subordinan a la Junta Central de Conciliación de cada Estado. Actualmente esa fracción señala que los trabajadores tienen derecho a la participación de utilidades, la que se regula por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, patrones y del gobierno.

-La fracción XI en su texto original, señala el salario y frecuencia de las jornadas extraordinarias y establece que los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no pueden incluirse en esas jornadas. En el texto actual, solo hay prohibición para los menores de 16 años.

-La fracción XII, establece en el texto de 1917, la obligación de los patrones de proporcionar habitación higiénica a los trabajadores. Asimismo, se establece la obligación de los primeros de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. En la fracción actual, se establece el fondo nacional de vivienda, y la obligación de los patrones de construir escuelas, enfermerías, servicios, reservas para mercados públicos, edificios municipales y centros recreativos. También se prohíben los expendios de bebidas embriagantes y juegos de azar.

-En la fracción XIII del texto original, se establece que en los centros de trabajo en que se encuentren más de 200 habitantes, se reservará un espacio para establecer mercados públicos, edificio municipales y centros recreativos. Se prohíben expendios de bebidas

embriagantes y juegos de azar. En el texto de hoy, se establece la obligación de las empresas para proporcionar capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo.

-La fracción XV, señala en su origen la obligación del patrón de observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre seguridad e higiene y adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes en el uso de máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida del trabajador la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que establezcan las leyes. En la actual fracción, hay cambios de redacción y se agrega la garantía a la salud y la vida del producto de la concepción, tratándose de mujeres embarazadas.

-La fracción XVIII del texto original, señala los objetivos de la huelga lícita y señala que las huelgas son ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los servicios y establecimientos dependientes del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción. La fracción de hoy omite a los establecimientos fabriles militares.

-La fracción XXI de enero de 1917, establece que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte por el conflicto. La fracción

actual agrega que se dejan a salvo las acciones del trabajador consagradas en la fracción XXII del mismo artículo.

-La fracción XXII original, señala los derechos del trabajador y las obligaciones del patrón (cumplimiento del contrato o indemnización de tres meses, a elección del trabajador) en caso de que el primero sea despedido sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita; o bien cuando el trabajador se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona, o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos; o bien cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares del patrón y que obren con consentimiento de este. La fracción actual, añade que la ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización.

-La fracción XXV del texto original, señala que el servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito. Actualmente, se agrega que en la prestación de ese servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y en igualdad de condiciones, tendrán preferencia quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

-La fracción XXIX del texto de 1917, señala que se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos. La fracción actual, señala que se consideran de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y

accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

-Por su parte, la fracción XXXI del apartado A, referente a la competencia exclusiva de las autoridades federales, no existía inicialmente en el artículo 123, siendo esta fracción una de sus adiciones.

De la misma manera, fue adicionado el apartado B del artículo 123 constitucional, con catorce fracciones, el cual se encarga de regular las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

La adición del apartado B, constituye la reforma más importante del artículo 123 constitucional, que dividió a este artículo en apartados A y B. La propuesta de esta reforma fue presentada por el presidente Adolfo López Mateos, y la reforma (la quinta a este artículo) se publicó en el Diario Oficial del 6 de diciembre de 1960.

De todo lo anterior, podemos señalar que el artículo 123 constitucional, es resultado de la revolución mexicana y de la lucha de clases, misma que provoca la protección de la clase trabajadora, la cual es la clase débil en la relación obrero-patronal. El artículo 123 constitucional tiene un carácter eminentemente social y proteccionista, que busca la reivindicación de los trabajadores y otorga a estos un mínimo de derechos y garantías; y es influenciado por las corrientes del socialismo científico (marxismo). "Está fundado en los

principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de clases y en otras teorías...³⁸

3. FEDERALIZACION DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO

Originalmente, y como ya hemos señalado, el texto del artículo 123 constitucional, en su primer párrafo, señala que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados se encargan de legislar en materia laboral, de acuerdo a las necesidades de cada región.

Esta medida tiene como principal sustento la tesis del diputado obrero Héctor Victoria, de 1916, que señala que no debe ser facultad exclusiva de la Federación la legislación en materia laboral, porque se viola la soberanía de los Estados y porque las circunstancias económicas entre cada Estado son muy diferentes. "Por considerar que cada entidad federativa requería una reglamentación especial por sus diversas necesidades, los constituyentes de 1917, otorgaron a las Legislaturas de los Estados facultades para expedir leyes sobre el trabajo, fundándose en las necesidades de cada región y sin contravenir a las bases constitucionales".³⁹

Lo anterior se tradujo en una gran cantidad de leyes laborales emitidas por los Estados (53, entre decretos, reglamentos y leyes reglamentarias, de 1917 a 1928), en la

³⁸ TRUÉBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 110.

³⁹ MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 196.

creación de federaciones y confederaciones de trabajadores, en huelgas y contratos colectivos.

Esto produjo conflictos colectivos y huelgas que comprendieron a varios Estados, pero que ninguno de ellos solucionaba, toda vez que sus decisiones no causaban efectos fuera de su jurisdicción.

Sin embargo, algunos autores consideran que en un principio esa medida de legislar en materia laboral tanto en el ámbito local como en el federal, fue benéfica, debido a las condiciones del país en aquel tiempo, ya que era más fácil conocer la verdadera situación de cada región que las de México en general.

Los Estados que legislaron en materia laboral entre 1917 y 1928 fueron: el Distrito Federal, Hidalgo, Veracruz, Nayarit, Estado de México, Sonora, Yucatán, Guerrero, Sinaloa, Coahuila, Guanajuato, Michoacán, Puebla, San Luis Potosí, Chihuahua, Durango, Jalisco, Nuevo León, Campeche, Tamaulipas, Colima, Oaxaca, Tabasco, Chiapas, Zacatecas y Aguascalientes (26 Estados); siendo las leyes más importantes las de los Estados de Veracruz y Yucatán.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, fue el primer cuerpo de leyes que codificó al derecho del trabajo en México y en toda América. Sirvió de modelo a otras leyes estatales y de base a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esta ley, establece la participación de los trabajadores en las utilidades, define al contrato de trabajo y a la utilidad, establece que el sindicato "es la agrupación de trabajadores que desempeñan

la misma profesión y trabajo o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”. Esta ley, regula a la huelga, en la que se establece el arbitraje obligatorio y señala como obligación para las empresas el tener un mínimo de trabajadores mexicanos del ochenta por ciento del total de los trabajadores.

Por su parte, la ley de Yucatán de 1918, crea a las Juntas Municipales de Conciliación y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Los crecientes conflictos obrero-patronales rebasaron la jurisdicción de las entidades federativas, lo que impidió la resolución de los mismos.

En 1928, Vicente Lombardo Toledano indica: “las leyes del trabajo de los Estados carecen de técnica jurídica y se limitan a definir con vigor los principios y derechos esenciales que protegen.

Las legislaturas locales no tomaron en cuenta la legislación común en vigor dentro de sus respectivas jurisdicciones ni las necesidades sociales de la región, a pesar de que así lo disponía el constituyente.

La mayoría de las legislaturas se apartaron de la realidad mexicana inspirándose en principios extranjeros. Este distanciamiento trajo consigo que algunas de las legislaciones fueran inaplicables”.⁴⁰

⁴⁰ Cit. por: MUÑOZ RAMON, Roberto. Op. Cit. p. 201

La imposibilidad de las autoridades locales para resolver conflictos laborales, motivó al Ejecutivo Federal a expedir un decreto creando una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 27 de septiembre de 1927, a efecto de conocer los conflictos en las industrias ferrocarrilera, minera y petrolera.

Por las razones anteriores, el 6 de septiembre de 1929, es reformada la Constitución en sus artículos 73 f. X y 123, primer párrafo, reservando exclusivamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo.

A raíz de la anterior reforma a la Constitución, se busca federalizar la legislación laboral. En un primer intento, en julio de 1929, se presenta el "Proyecto de Código Federal del Trabajo", sin embargo por la oposición de las agrupaciones obreras, éste fue rechazado.

Posteriormente, en 1931, se hace un segundo proyecto, pero con el nombre de ley en lugar de código. La comisión redactora de esta ley se integra por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Rufz García. Este proyecto es exitoso y el 18 de agosto de 1931, es publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 14 transitorio declara derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por el Congreso de la Unión y las Legislaturas Estatales en materia del trabajo.

La Ley del Trabajo de 1931, que tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970, se divide en once títulos de la siguiente manera: 1. Disposiciones generales; 2. Del contrato de trabajo; 3. Del contrato de aprendizaje; 4. De los sindicatos; 5. De las coaliciones, huelgas y

paros; 6.De los riesgos profesionales; 7.De las prescripciones; 8.De las autoridades del trabajo y de su competencia; 9.Del procedimiento ante las Juntas; 10.De las responsabilidades y; 11. De las sanciones.

La Ley del Trabajo de 1931, establece tres instituciones de vital importancia: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Otros aspectos importantes de esta ley, en beneficio de los trabajadores son el pago del séptimo día de descanso semanal (por reforma a la ley, el 30 de diciembre de 1936); la prohibición a los sindicatos de participar en asuntos políticos (reforma del 17 de octubre de 1940) y; la reglamentación de los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos y estabilidad en el empleo (1962).

Posteriormente, el 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual fue promulgada el 23 de diciembre de ese mismo año y publicada el 1 de abril de 1970 en el Diario Oficial, iniciando su vigencia a partir del 1 de mayo de 1970 y es hasta hoy, la ley vigente.

Intervienen en la comisión redactora de esa nueva ley, Salomón González Blanco, Mario De la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, los que la dividen en un inicio en ocho partes.

En esta nueva ley, se establece un nuevo concepto de trabajador, se conceptualiza también, al patrón y al intermediario, y se establecen los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Esta ley, ha sido objeto de diversas reformas, destacando la de 1972, en la que se crea el Fondo Nacional de la Vivienda, el cual regula la obligación de los patrones que en materia de habitación tienen hacia los trabajadores.

Por otra parte, la ley es reformada en 1978, y reglamenta la promoción y la vigilancia de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de forma más eficiente.

En materia procesal, el 18 de diciembre de 1979, por iniciativa del Ejecutivo Federal, la LFT es nuevamente reformada en sus títulos catorce, quince y dieciséis; y es modificado también el procedimiento de huelga. Las reformas son publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980 y entran en vigor el 1 de mayo de ese mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase. Gracias a estas reformas, el procedimiento laboral se hizo más rápido y eficiente, logrando subsanar deficiencias que anteriormente le aquejaban.

En esta nueva ley, se logra la unidad entre el derecho colectivo, el derecho individual y el derecho procesal.

4.LA ADICION DEL APARTADO B.

El apartado B del artículo 123 constitucional, que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Distrito Federal, es resultado de la quinta reforma constitucional a este artículo, la cual es la más importante.

Esta reforma, tiene su origen el 7 de diciembre de 1959, fecha en que el presidente de México, Adolfo López Mateos envía una iniciativa de ley, en la cual propone elevar a rango constitucional la protección de los trabajadores al servicio del Estado.

El 8 de septiembre de 1960, es aprobada por el Congreso de la Unión esta nueva reforma del artículo 123 constitucional, que únicamente sufre una modificación de su texto original, en la fracción IX, respecto de la posibilidad del trabajador a ser reinstalado o a recibir una indemnización. La reforma, es publicada el 5 de diciembre de 1960 en el Diario Oficial de la Federación, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

Antes de que examinemos al apartado B, debemos señalar que los trabajadores públicos "son únicamente los que desempeñan las funciones propias del Estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público, por lo tanto, los que prestan su trabajo en las actividades del poder público".⁴¹

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. p. 645

Luego de lo anterior, es necesario que analicemos la historia del apartado B del artículo 123 constitucional. El segundo artículo de la LFT de 1931 señala que las relaciones entre el Estado y sus servidores se rigen por las leyes del servicio civil que se expidan.

Sin embargo, y a pesar de lo señalado en ese artículo segundo, las leyes del servicio civil jamás fueron expedidas. Esto trajo consigo la total incertidumbre laboral para la burocracia, toda vez que no gozaba de ninguna seguridad en el trabajo, ya que era de lo más frecuente que a la salida de un secretario de Estado o de cualquier jefe, gran cantidad de trabajadores eran despedidos, porque la nueva persona al mando imponía a su nuevo equipo de trabajo, quedando los primeros en un total estado de indefensión.

Lo anterior trajo consigo que el 9 de abril de 1934, el presidente Abelardo Rodríguez, dictara un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, el cual tuvo vigencia hasta el 30 de noviembre de ese año. En este acuerdo se establece que un trabajador solo puede ser separado de su trabajo por una causa justificada.

Posteriormente en el gobierno del General Lázaro Cárdenas, se presentó ante el Congreso de la Unión una iniciativa sobre la expedición de un estatuto para los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión.

El 5 de noviembre de 1938 fue aprobada la iniciativa, que tuvo como consecuencia la derogación del artículo 2 de la LFT.

Posteriormente, el 4 de abril de 1941, el presidente Manuel Avila Camacho, promulgó el nuevo estatuto que había sido aprobado por el poder legislativo.

La importancia de los dos estatutos radica en que se establece que las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos son relaciones de trabajo; se reconoce el derecho de estos trabajadores a formar sindicatos; se establece el derecho de los trabajadores públicos a acudir en revisión de las condiciones de trabajo ante el Tribunal Federal de Arbitraje; se determina que la fijación del salario mínimo corresponde al poder legislativo; los estatutos favorecen la estabilidad en el trabajo; se reconoce el derecho a huelga, pero únicamente para los casos de cumplimiento del estatuto o del pago de salarios y; se crea el Tribunal Federal de Arbitraje, paralelo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No obstante lo anterior, los trabajadores al servicio del Estado se encontraban en inferioridad respecto de los demás trabajadores, ya que sus derechos no eran regulados por la Constitución.

En base a lo anterior, es que el presidente Adolfo López Mateos envía en 1959 la iniciativa al Congreso de la Unión de adicionar el apartado B al artículo 123 constitucional, el cual contendría la declaración constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos. Cabe señalar que esta declaración, es la primera de su tipo en la historia.

En diciembre de 1963, se aprueba la ley reglamentaria al apartado B, del artículo 123 constitucional: La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Esta ley, señala en su artículo segundo que la relación jurídica de trabajo se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones y los trabajadores de base a su servicio. En el Poder Legislativo, las directivas de la Gran Comisión de cada Comisión asumirán dicha relación. Asimismo, en su artículo 10, declara que los derechos que consagra la ley son irrenunciables.

Gracias a la adición del apartado B, así como a su ley reglamentaria, la burocracia mexicana goza de derechos, seguridad social y estabilidad en el empleo.

CAPITULO III

GENERALIDADES DE LA CONCILIACION

I. - LA CONCILIACION, CONCEPTO Y NATURALEZA

La conciliación es una institución del derecho que tiene por objeto dar solución a conflictos de intereses, mediante la negociación de las partes, evitando el tener que llegar a instancias jurisdiccionales, o bien en caso de llegar a juicio, poner fin a este mediante el común acuerdo entre los sujetos en conflicto.

Junto a las partes, interviene un tercero, el conciliador, el cual busca avenir a estas, proponiendo a las mismas posibles soluciones que generen arreglos satisfactorios para ambas. Evidentemente, la conciliación beneficia a las partes en cuanto al ahorro de tiempo y de dinero al evitar o resolver un juicio, así como al propio Estado, al que se le evitan tanto mantener costosos juicios, como el saturar a sus tribunales.

Una vez señalado lo anterior, y ya que tenemos una idea de lo que es la conciliación, definamos lo que entendemos por conciliar, que es la composición y el ajuste de ánimos que se encuentran opuestos entre sí.⁴²

⁴² Diccionario de la Lengua Española. Op. Cit. p. 336.

En cuanto a la conciliación, jurídicamente la podemos definir como “el acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado”.⁴³

El Diccionario Jurídico Mexicano señala que la conciliación “es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas”.⁴⁴

Trueba Urbina, define a la conciliación como “la aveniencia, que sin necesidad de juicio, tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra”.⁴⁵

Ya que hemos definido lo que entendemos por conciliación, ahora analizaremos la naturaleza de esta.

La conciliación, es una forma autocompositiva de resolución de conflictos. No obstante la anterior, algunos autores consideran que la conciliación es heterocompositiva.

⁴³ Diccionario Manual Jurídico Abeledo-Perrot Primera Reimpresión. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires, 1991. p. 89.

⁴⁴ Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. p. 568.

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alfonso. Op. Cit. p. 190.

Sin embargo, afirmamos que la conciliación es una forma autocompositiva de resolver conflictos de intereses, toda vez que aunque interviene un tercero (conciliador), el cual formaliza el convenio al cual llegan las partes en conflicto, este último no puede imponer su decisión a las partes, no les puede imponer coacción, simplemente trata de averirlas. A pesar de que intervenga el conciliador, las partes únicamente podrán llegar a un acuerdo por su propia voluntad.

La naturaleza de la heterocomposición es la sujeción de las partes a la decisión de un tercero, lo que no sucede en la conciliación. Mientras que la naturaleza de la autocomposición consiste en que las partes solucionan su propio conflicto de intereses, aún en presencia de terceros, siempre que estos no decidan.

Cabe hacer mención de la siguiente tesis jurisprudencial emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual deja en claro la naturaleza de la conciliación:

“Conciliación, esencia jurídica de la. La conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes del trabajador dejan de recibir

bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir... .

Asimismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que solo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen, para que, en esta última situación ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé...⁴⁶

La conciliación, a su vez, puede ser voluntaria u obligatoria, pero entendiendo a esta como instancia, ya que las partes no están obligadas en ningún momento a conciliarse.

En base a lo anterior podemos definir a la conciliación como aquella institución que tiene por objeto prevenir, o en su caso, solucionar un conflicto de intereses, evitando o poniendo fin a un juicio, mediante la negociación de las partes y la intervención de un tercero extraño al conflicto, el cual busca avenir a ambas.

2. LA CONCILIACION COMO MEDIO IDONEO DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Consideramos a la conciliación como un medio idóneo para prevenir y resolver conflictos laborales, dada su simplicidad y rapidez, lo cual trae consigo múltiples beneficios tanto para las partes contendientes como para las autoridades del trabajo.

⁴⁶ A.D. 8259/62. Pedro J. Mátar y Coags. Febrero 3 de 1964. Unanimidad de 5 votos, ponente: ministro Angel Carvajal, Cuarta Sala, sexta época, vol. LXXX, quinta parte. p. 13.

Un juicio arbitral, se caracteriza por ser un procedimiento engorroso y desgastante, una lucha de pretensiones, que a lo largo del procedimiento quebranta la armonía y el equilibrio que deben existir entre los factores de la producción. Asimismo, dado el cúmulo de conflictos de intereses que se ventilan ante las autoridades del trabajo, los juicios resultan ser muy lentos.

La conciliación como medio preventivo y resolutivo de conflictos laborales, da oportunidad a las partes, de que en un ambiente armónico, a través del diálogo y la transacción, logren un acercamiento a sus pretensiones con el fin de llegar a un arreglo justo y equilibrado para ambas.

Dicha situación es benéfica desde diversos aspectos:

A) Por lo que respecta al trabajador, éste obtiene seguridad, al poder contar con una suma de dinero cierta y determinada, en un lapso breve, o bien teniendo la certeza de ser reinstalado en su fuente de empleo. También, obtiene protección, en el sentido de que al conciliar el conflicto de intereses que confronta, evita los gastos que un juicio implica.

El trabajador por la vía del diálogo y de la amigable composición tiene oportunidad de revisar los contratos colectivos de trabajo y las condiciones de trabajo de éstos, obteniendo mejores condiciones económicas y sociales, que sean justas tanto para él como para el patrón. Obtiene a su vez, garantías de la supervivencia de su fuente de trabajo.

B) Por lo que respecta al patrón, éste logra proteger el techo presupuestal de su empresa, ya que al llegar a un arreglo económico con el trabajador, puede destinar una cantidad determinada a la solución de conflictos, evitando el descontrol e impacto que produce el pago de cantidades indeterminadas e inciertas. Por otro lado, al conciliar mantiene una buena imagen tanto interna como externa, que se traduce en un ambiente armónico de trabajo que fomenta el desarrollo de la producción.

Gracias a la conciliación, el patrón puede evitar el estallamiento de huelgas que afecten la producción de la empresa, evitando todas las consecuencias que trae aparejada una huelga.

C) Por lo que respecta a las autoridades del trabajo, al conciliar el mayor número de asuntos posibles, reducen la carga de trabajo, logrando impartir justicia y finiquitar contiendas de manera pronta y expedita, cumpliendo de ésta manera con los principios fundamentales del derecho, en cuanto a la aplicación de justicia se refiere. También, un arreglo conciliatorio representa un ahorro para el erario público, ya que la manutención de un juicio resulta costosa. Y desde luego, al conciliar diferencias obrero-patronales, el Estado mantiene la paz social.

Ahora bien, la conciliación puede darse también dentro del procedimiento y en cualquier etapa de éste, situación que resulta muy favorable, ya que muchas veces en la práctica nos encontramos con asuntos que se encuentran estancados, que son engorrosos, que a medida que pasa el tiempo representan una suma de dinero exorbitante que una de

las partes va a perder, una fuga económica para el erario público y un procedimiento que retarda y entorpece el funcionamiento de las autoridades del trabajo, por lo que al conciliar dicho tipo de asuntos, todos los que intervienen en éstos se ven favorecidos por las razones expuestas con antelación.

De igual forma, consideramos que otra de las ventajas que la conciliación trae consigo, es que concientiza a los contendientes, ya que muchas veces éstos, ya sea por una seguridad mal encauzada, en el sentido de que tienen la certeza que obtendrán laudo favorable para sí, o bien por irresponsabilidad de dejar que un asunto llegue hasta sus últimas consecuencias, dejan crecer una pequeña o considerable suma de dinero, según sea el caso, en una cantidad exorbitante que en un futuro pueden llegar a perder, y por ende a quebrantar su economía.

Recordemos que por mucha seguridad que se tenga de ganar un asunto, en un juicio las posibilidades de éxito nunca pueden considerarse al cien por ciento, ya que aunque pueda estar totalmente el derecho a nuestro favor, el éxito de un juicio depende de muchos factores.

Consideramos que la conciliación se adecúa perfectamente a nuestro tiempo y realidad histórica, ya que actualmente vivimos en un país sobrepoblado, en el que día con día surgen múltiples conflictos de intereses, existe un enjambre de leyes y reglamentos que muchas veces producen incertidumbre jurídica a los trabajadores, las autoridades del trabajo no se dan abasto en cuanto a impartición de justicia se refiere, por lo que resulta

conveniente e importante optar por medios de solución a los conflictos de intereses, que se caractericen por ser prácticos, sencillos, pronto y eficaces.

Sobre ésta base de ideas, debemos entender que el derecho debe ser dinámico y apegado a la realidad social que vivimos. La conciliación, como muchos juristas opinan, no significa un retroceso en cuanto a impartición de justicia se refiere, sino un medio de solución de conflictos de intereses, que se adecúa totalmente a nuestra realidad y que en mayor parte satisface, comparando a dicho medio con el arbitraje, los principios y finalidades fundamentales del derecho del trabajo.

Asimismo, en la práctica, hemos observado que las soluciones obtenidas por la conciliación y que se formalizan mediante un convenio, el cual se encuentra completamente apegado a derecho, por lo general son más duraderas que las obtenidas mediante un juicio, ya que se producen por mutuo acuerdo y no por imposición de un tercero, lo que evita situaciones de presión y enemistad.

Por otro lado, consideramos que la conciliación representa un avance desde un punto de vista sociológico, en lo que a la manutención del equilibrio entre los factores de la producción se refiere, ya que mediante dicho mecanismo, se logra educar a los contendientes, en el sentido de que en el momento que éstos presentan un conflicto de intereses, el conciliador mediante la negociación, atrae la atención de éstos a que busquen una manera de solucionar su conflicto, llegando a un punto de manera armónica, que satisfaga las pretensiones de éstos.

De esta forma, se logra acabar con la lucha existente entre los litigantes, que se da a lo largo del arbitraje, al pretender que una de las partes se doblegue a las pretensiones de la otra.

Cabe hacer mención del conciliador, quien es el encargado de buscar un acercamiento de las partes con objeto de avenirlas, buscando una solución que satisfaga tanto al obrero como al patrón, la cual debe estar apegada a derecho y tiene que garantizar la paz y seguridad social.

El conciliador debe ser una persona de gran autoridad moral, que genere confianza al obrero y al patrón, debe tener amplia conciencia de las realidades políticas, económicas y sociales del momento, y tiene que gozar de una gran sensibilidad en el manejo de las relaciones humanas, pues es un factor indispensable en la prevención y solución de conflictos laborales.

La OIT, señala las cualidades que debe tener el conciliador, que son:

- a) Independencia e imparcialidad.
- b) Dedicación.
- c) Experiencia en relaciones humanas.
- d) Trato cordial y amistoso.
- e) Conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo.
- f) Capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.⁴⁷

⁴⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Ed. Porrúa. México, 1990. p.95

3. TIPOS DE CONCILIACION

Existen dos tipos de conciliación, la jurisdiccional y la administrativa.

La jurisdiccional es aquella que se realiza ante las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en la primera etapa del procedimiento, la cual se conoce como etapa de conciliación; o en cualquier estado del mismo, siempre que no se haya dictado el laudo respectivo, el cual no admite ningún recurso ordinario para su impugnación.

Cabe hacer mención, que en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje existe la Dirección de Funcionarios Conciliadores, misma que tiene como función el intentar conciliar los asuntos que se ventilan ante dicho órgano antes de someter el litigio al juicio arbitral, es decir, es una etapa preventiva que tiene como fin el evitar que los conflictos de intereses se resuelvan antes de presentar la demanda. Sin embargo, dicha etapa no se encuentra regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que como etapa, es meramente voluntaria, toda vez que solo se da en la práctica.

Como podemos observar, existe una diferencia entre el apartado A y el B, por lo que respecta a la etapa conciliatoria. En ambos apartados, la etapa conciliatoria se encuentra regulada por sus respectivas legislaciones, como la primera etapa que se da dentro del arbitraje y que tiene que ser agotada por las partes, es decir, es contemporánea al arbitraje.

En el apartado B, además de existir dicha etapa, existe la conciliación preventiva, la cual en la práctica ha obtenido óptimos resultados, ya que a pesar de que no está regulada, ha evitado que un gran número de asuntos se resuelvan antes de ejercitar la acción y poner en marcha la maquinaria jurisdiccional.

Es importante destacar que la conciliación preventiva que se da ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje es idónea, ya que consideramos que cumple con todas las expectativas de la conciliación, debido a que es un mecanismo a través del cual los conflictos de intereses se resuelven de manera expedita; por otro lado el conciliador funge un papel muy importante como tal, situación contraria a la que se da dentro de la etapa conciliatoria del procedimiento jurisdiccional, en la cual el secretario de acuerdos, dada la carga de trabajo únicamente pregunta a las partes si desean conciliar su asunto, lo cual reduce las posibilidades de éxito en dicha etapa.

La conciliación administrativa, es la que se realiza ante las autoridades administrativas del trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Direcciones Generales de Trabajo y Procuradurías de la Defensa del Trabajo).

Consideramos que las autoridades administrativas del trabajo son las que de una manera más eficaz llevan a cabo la conciliación. Lo anterior se debe a que cuentan con un cuerpo de funcionarios conciliadores, los que al estar especializados en dicha materia aumentan las posibilidades de éxito.

La conciliación administrativa carece de formalismos procesales, es voluntaria, lo que agiliza su desarrollo, dándole dinamismo y rapidez, lo que debe caracterizar a una audiencia de conciliación para que esta triunfe, ya que su objeto radica en llegar al arreglo mediante un ceder de ambas partes y no en fundamentar y acreditar los derechos de las mismas frente a una autoridad, como sucede en la conciliación jurisdiccional, ya que al existir en esta formalismos procesales, la audiencia de conciliación se vicia y se confunde con una audiencia de arbitraje, lo cual resulta perjudicial, pues se atenta contra la naturaleza de la conciliación.

Francisco Ross Gamez señala que no obstante el celo y cuidado con que el legislador reglamentó a la conciliación, en la práctica esta producía el efecto contrario, ya que al existir formalidades provocaba que las partes nunca llevaran a cabo el acto conciliatorio.⁴⁸

Lo anterior es un claro ejemplo de los vicios que se presentan en la conciliación jurisdiccional, lo que no sucede en la administrativa.

4. INCORPORACION DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

La historia de la conciliación, data de tiempos muy remotos. Su origen se remonta a la antigua Grecia, en donde los tesmotetes, conciliaban los conflictos de intereses entre las partes, previo análisis de los negocios.

⁴⁸ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editores. México, 1986. p. 277.

Roma también tomó a la conciliación como una manera de terminar los conflictos de intereses entre las partes. Eminentes jurisconsultos romanos recomendaron la aveniencia de las partes hasta llegar a sacrificar algo del propio derecho.

Posteriormente, y después de la Edad Media, en el siglo XVIII, en Francia, se adopta a la conciliación. Esta inclusión, se da por la gran influencia de Voltaire, tanto por sus ideas, como por sus escritos, en especial una carta escrita en 1745, que vale la pena que hagamos referencia a ella y que señala: "La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno con el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a éstos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices, nosotros vamos a arreglaros sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigantes, se aplaza para otro día, a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad, en seguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandonan a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados, entonces la justicia hace su obra".⁴⁹

⁴⁹ Cit. por: Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982. p. 82-83.

Posteriormente, en 1790, la ley francesa estableció que no se admitiera ninguna demanda civil, sin que antes hubiese un intento de conciliación, al que no podrían acudir los apoderados. Sin embargo, en 1819, se estableció que el acto conciliatorio fuera voluntario, pues se consideró que al ser este obligatorio, se convertía en trámite preliminar y necesario que evitaba que las partes transigieran en sus diferencias.

Asimismo, en España, la conciliación se tomó como medida general en la Constitución de Cádiz. En 1788, se ordenó a los corregidores, que tratarán de evitar los pleitos mediante la aveniencia de las partes, mediante la persuasión. En 1821, se previno a los alcaldes españoles de presidir los juicios de conciliación.

Por lo que toca a la incorporación de la conciliación en materia laboral en México, el 11 de diciembre de 1915, Salvador Alvarado, gobernador y comandante en jefe del ejército constitucionalista del estado de Yucatán, expidió un decreto en el cual se creó un tribunal del trabajo en el que tanto la conciliación como el arbitraje eran obligatorios. Este tribunal se encontraba integrado de forma tripartita, por un representante de los obreros, otro de los patrones y un tercero, el cual fungiría como presidente y sería designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Las juntas de conciliación del estado de Yucatán, tendrían como uno de sus objetivos, el hacer llegar a las partes a un acuerdo, el cual satisfecería a ambas. Este acuerdo, podría ser provisional (como experimentación), en cuyo caso se cumpliría durante un mes por ambas partes; o bien, podría ser definitivo, como convenio industrial. Cuando el

convenio era provisional, cualquiera de las partes podría inconformarse dentro del mes pactado, pero de no ser así, el convenio adquiriría el carácter de industrial.

Más tarde, aparece la fuente formal de la conciliación en el derecho del trabajo, misma que encontramos en las discusiones que se dieron en el Congreso Constituyente de 1917, que dieron como resultado la creación de la fracción XX del artículo 123 constitucional (apartado A actualmente), que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Con base en la fracción anterior, el Estado hizo de la conciliación y del arbitraje una función permanente, facultando a órganos del Estado para que resolvieran conflictos laborales mediante la conciliación y en caso de resultar imposible esta, mediante el arbitraje.

Ya hemos dicho que en México existe la conciliación jurisdiccional y la administrativa, sin embargo, en el origen de la conciliación en nuestro país, esta únicamente se realizaba de forma jurisdiccional, a través de las juntas de conciliación y arbitraje.

Haciendo referencia a la conciliación jurisdiccional, esta es regulada desde la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esta ley, previene una audiencia específica, en la que las partes reclaman sus pretensiones y señalan sus defensas, mientras que las juntas proponen

soluciones para solucionar el conflicto de intereses. En caso de que las partes no logren conciliarse, el asunto pasa al arbitraje.

Con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se concentra la audiencia de conciliación con la de demanda y excepciones, la que debe de llevarse a cabo en caso de que las partes no se concilien. En 1979, es reformada esta ley y se adiciona a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, el ofrecimiento y admisión de pruebas. También se agrega la obligación de las partes a comparecer personalmente a la audiencia en la etapa de conciliación, sin asesores o apoderados.

Por lo que respecta a los conflictos de trabajo existentes entre los poderes de la Unión y sus trabajadores, fueron creados originalmente las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje, los que fueron contemplados en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 27 de septiembre de 1938.

El Tribunal de Arbitraje, se integró por un representante del gobierno federal, uno de los trabajadores y por un tercero nombrado por los dos primeros. Su competencia consistía en conocer en revisión de los conflictos individuales (que en primera instancia fueron competencia de las Juntas Arbitrales), de los conflictos colectivos entre las organizaciones al servicio del Estado y éste, de los conflictos intersindicales y del registro y cancelación de los sindicatos de trabajadores a su servicio. Tres años mas tarde, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión del 4 de abril de 1941, suprimió a las Juntas Arbitrales, quedando el Tribunal de Arbitraje como el órgano competente para conocer de las controversias entre los Poderes de la Unión con sus trabajadores.

Con la reforma de 1960 al artículo 123 constitucional, que adiciona al apartado B, se eleva a rango constitucional al Tribunal de Arbitraje (fracción XII). En esta fracción se establece que los conflictos que se susciten entre el poder judicial de la federación y sus trabajadores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; y los que se den entre la SCJN y sus trabajadores, serán resueltos por esta misma. De lo anterior se comprende que el Tribunal de Arbitraje conoce de los conflictos entre los poderes legislativo y ejecutivo federales con sus trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, estableció en su artículo 3 transitorio que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje sustituye al Tribunal de Arbitraje. Mediante decreto publicado el 12 de enero de 1984, se reformó la competencia de este nuevo tribunal, desconcentrándose este, con el establecimiento de salas auxiliares en las entidades federativas. Este tribunal, al igual que las juntas, busca en la primera audiencia, tratar de conciliar a las partes.

Mediante la reforma al primer párrafo del apartado B del artículo 123 constitucional, de fecha 8 de octubre de 1974, se adicionó que ese apartado regula además de las relaciones de los Poderes de la Unión con sus trabajadores, las relaciones del gobierno del Distrito Federal con los suyos.

Ya que hemos hecho referencia a la inclusión de la conciliación jurisdiccional en el derecho laboral, debemos enfocarnos a la incorporación de la conciliación administrativa en este derecho.

La conciliación administrativa, se inicia en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El 9 de abril de 1941, es publicado en el Diario Oficial de la Federación el reglamento interior de la Secretaría, el cual en su artículo tercero, establece que para el desempeño de las funciones de esta, contará con los departamentos jurídico, de inspección, de convenciones, de registro de asociaciones, de informaciones sociales y estadísticas, y una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

El 9 de abril de 1957, se expidió un nuevo reglamento interior, en el cual es estableció un cuerpo de funcionarios conciliadores, constituido como un órgano especializado en la función conciliatoria y en la prevención y resolución administrativa de los conflictos de trabajo que afectaran el interés colectivo.

Con las reformas administrativas de 1971, el cuerpo de funcionarios conciliadores y el departamento de convenciones, se fusionaron, dando origen a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

La conciliación administrativa, es también llevada a la práctica por las Direcciones Generales del Trabajo y Previsión Social. Un claro ejemplo es el acuerdo por el que se establece la instancia conciliatoria administrativa para prevenir el surgimiento de conflictos laborales con motivo de la revisión de los contratos colectivos de trabajo en el Distrito Federal, publicado el 28 de agosto de 1989 en la Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal.

Claro está, que la encargada de atender dicha conciliación es la Dirección General del Trabajo y Previsión del Distrito Federal, responsabilidad que ejerce a través del cuerpo de funcionarios conciliadores, el cual fue creado con esta finalidad en la misma fecha del acuerdo de mérito.

5.-DESARROLLO DE LA PRACTICA CONCILIATORIA EN EL AMBITO LABORAL

Una vez que ya hemos hecho referencia al surgimiento de la conciliación tanto jurisdiccional como administrativa en nuestro derecho laboral, es necesario que ahora nos avoquemos a analizar su subsecuente desarrollo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la que actualmente se encuentra en vigor, regula a los dos tipos de conciliación que existen en nuestro derecho laboral.

Por lo que respecta a la conciliación jurisdiccional, la citada ley en su artículo primero señala que esta es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 constitucional, apartado A.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), publicada en 1963, regula las relaciones de trabajo señaladas en el apartado B del artículo 123 constitucional. Esta ley, en su artículo primero señala que es de observancia general para

los titulares y trabajadores de los Poderes de la Unión, del gobierno del D.F. y de una serie de instituciones del gobierno que enumera.

Primero haremos referencia a la LFT, que establece que las juntas federales y locales de conciliación, la junta federal de conciliación y arbitraje y las juntas locales de conciliación y arbitraje (a. 523, f. IX, X y XI), son las autoridades jurisdiccionales en materia del trabajo. "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo, del capital y del gobierno, son órganos del Estado de Derecho Social, autoridades o tribunales especiales con funciones jurisdiccionales..."⁵⁰

Ya hemos hecho referencia en el Capítulo I del presente trabajo a las funciones de cada una de estas juntas, así como a sus clasificaciones, por lo que ahora señalaremos el procedimiento que se sigue ante estas.

Los procedimientos ante las juntas federales y locales de conciliación, se encuentran regulados entre los artículos 865 a 869 de la LFT. En los procedimientos ante estas juntas, deben observarse las normas contenidas en las fracciones I y II del artículo 600 de la misma ley, las cuales señalan facultades y obligaciones de las juntas federales de conciliación, que consisten en que las juntas tienen como obligación procurar un arreglo conciliatorio entre las partes (f.I); y se establece la obligación de esas juntas para recibir las pruebas que los trabajadores y patrones juzguen convenientes, en un término de diez días. Una vez terminada la recepción de pruebas o transcurrido el plazo para tales efectos, las juntas

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p.259.

deben remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la junta federal de conciliación y arbitraje (f. II).

Tanto las juntas federales de conciliación como las locales, son una instancia conciliatoria potestativa entre las partes. Las juntas federales de conciliación no pueden funcionar en los lugares en que esté instaurada la junta federal de conciliación y arbitraje (a. 592 LFT), así como las juntas locales de conciliación no pueden actuar en los lugares en que estén instauradas las juntas locales de conciliación y arbitraje.

Tratándose de los procedimientos ante las juntas de conciliación y arbitraje, debemos hacer referencia al procedimiento ordinario, a los especiales, a los colectivos de naturaleza económica y al procedimiento de huelga.

El procedimiento ordinario, se encuentra regulado del artículo 870 al 891 de la LFT y rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes o ante la unidad receptora de la junta competente, al cual le recaerá un acuerdo dictado dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir de que el pleno o la junta especial reciba el escrito. En dicho acuerdo se señalará fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido la demanda. En el mismo acuerdo se ordenará que se notifique personalmente a las partes,

por lo menos con días de anticipación a la audiencia y se correrá traslado al demandado, al que se apercibirá de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios, la junta, en caso de notar irregularidades en la demanda o contradicciones, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones de la misma, previniéndolo en un término de tres días para que los subsane.

En caso de que alguno de los demandados no haya sido notificado, la junta señalará nueva fecha para la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma o el actor se desista de los demandados no notificados.

La audiencia se divide en tres: 1.conciliación; 2.demanda y excepciones y; 3.ofrecimiento y admisión de pruebas. Siendo la primera etapa la que nos atañe, analicemos la misma, la cual se encuentre regulada en el a. 876 de la LFT.

Las partes comparecen personalmente a la junta, (sin abogados, asesores o patronos), la que buscará, mediante pláticas exhortar a las partes para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, que en caso de darse, terminará con el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, produce efectos de laudo.

Las partes pueden, de común acuerdo, solicitar se suspenda la audiencia, a efecto de conciliarse. La junta, por única vez, podrá suspender la audiencia, fijando su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha, con los apercibimientos de ley. Una vez transcurrido el término de ocho días y en caso de no llegar a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demandas y excepciones. Desde nuestro punto de vista, la suspensión por una sola vez y con un término de ocho días, no es suficiente, ya que presiona en demasía a las partes, impidiéndoles en muchas ocasiones, el poder llegar a un acuerdo satisfactorio.

Si las partes no concurren a la conciliación, se les tendrá por inconformes de todo arreglo, debiendo presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, concluyendo en ese momento la etapa de conciliación en el procedimiento ordinario.

Posteriormente, da inicio la etapa de demanda y excepciones, seguida de la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Concluida esta, se desahogarán las pruebas y a su término las partes formularán alegatos, para que finalmente la junta dicte el laudo que en derecho corresponda.

Los procedimientos especiales, se encuentran regulados del artículo 892 al 899 de la LFT, y son aquellos que se aplican a cuestiones laborales que por su naturaleza requieren una tramitación más rápida que los demás conflictos, ya sea por su importancia, o bien por su sencillez.

El procedimiento inicia con la presentación de demanda, en la cual se pueden ofrecer pruebas. La junta, citará con diez días de anticipación, a las partes a una audiencia de conciliación, demandas y excepciones, pruebas y resolución, la que se celebrará dentro de los quince días siguientes a la fecha de presentación de la demanda. Al citar al demandado, la junta lo apercibirá de que en caso de no concurrir a la audiencia, dará por admitidas las peticiones de la actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Para la celebración de la audiencia antes señalada, las partes comparecerán personalmente a la junta, la que buscará exhortarlas para que lleguen a un acuerdo conciliatorio. En caso de que las partes no se concilien, estas expondrán lo que juzguen conveniente, formularán sus peticiones, ofrecerán y rendirán las pruebas admitidas. Una vez concluida la recepción de pruebas, la junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica, se regulan del artículo 900 al 919 de la LFT. Estos conflictos tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la LFT señale otro procedimiento. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de estos conflictos, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en que la junta decida. La excepción a lo anterior, la encontramos en la f. VI del a. 450 de la LFT.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda, a la que se deberán acompañar las pruebas pertinentes. La junta citará a las partes a una audiencia, que deberá celebrarse en un plazo de cinco días después de haberse recibido la demanda. Si el

promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de la solicitud. Si la contraparte es la que no concurre, se le tendrá por inconforme de todo arreglo.

La junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, que en caso de producirse, dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la junta, producirá los efectos de un laudo.

En caso de que no se llegue a un convenio, las partes expondrán los hechos que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones. Acto seguido, las partes desahogarán las pruebas admitidas. Luego de lo anterior, la junta designará a tres peritos que investigarán las causas que originaron el conflicto, rindiendo su dictamen en un término de 30 días, pudiendo las partes designar a un perito. Las partes tendrán un término de 72 horas para hacer observaciones al dictamen. Posteriormente se darán otras 72 horas a las partes para que formulen sus alegatos y la junta hará un dictamen en el que se establecerán los motivos y fundamentos que sirvan para resolver el conflicto. Finalmente, la junta en un término de 10 días contados a partir de que se entregue copia del dictamen a las partes, citará a estas para una audiencia de discusión y votación.

El a.901 de la LFT, señala la obligación de la juntas de procurar ante todo que las partes se concilien en cualquier etapa del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

El procedimiento de huelga, se regula de los artículos 920 a 938 de la LFT. Este procedimiento se inicia mediante la presentación de un pliego de peticiones, el cual debe

ser dirigido al patrón, al que se le formularán las peticiones y el propósito de ir a huelga si no se satisfacen las mismas, se señalará el objeto de la huelga y la fecha en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga.

El pliego de peticiones se presenta por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es importante señalar que el aviso de suspensión de labores se debe hacer con un mínimo de anticipación de seis días y de diez días cuando se trate de servicios públicos.

La Junta dentro de un término de 48 horas, contadas a partir de que reciba el escrito de emplazamiento a huelga, hará llegar al patrón copia de este. Por su parte, el patrón, deberá contestarlo en otro término de 48 horas.

Posteriormente, la Junta cita a las partes a una audiencia de conciliación, en la que busca avenirlas y la cual solo puede ser diferida por una vez y a petición de los trabajadores. La audiencia de conciliación, se rige por las normas consignadas en el procedimiento conciliatorio ante la junta de conciliación y arbitraje, y si los trabajadores no concurren a esta, no corre el término para la suspensión de las labores. La junta puede emplear las medidas de apremio necesarias para obligar al patrón a concurrir a esa audiencia.

Si las partes no se concilian, el procedimiento a seguir será el ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso.

Hagamos referencia también a la conciliación jurisdiccional que se presenta en el apartado B del artículo 123 constitucional, la que es puesta en ejercicio por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,

Al igual que en el procedimiento ante las juntas, la conciliación es la primera etapa del procedimiento ante el TFCA. El procedimiento, lo podemos resumir de la siguiente manera:

Tan pronto como se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el tribunal, citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes a una audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los tres días siguientes a la fecha de la citación. En la audiencia se buscará avenir a las partes, a efecto de que lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas, y en caso de llegar a un acuerdo, se hará un convenio, el cual tendrá la categoría de laudo, con la fuerza de sentencia ejecutoriada. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, el expediente será remitido a la Secretaría General de Acuerdos para que se proceda al arbitraje.

El artículo 127 de la LFTSE, señala que el procedimiento para resolver las controversias que se susciten ante el TFCA se reduce a la presentación de la demanda, a la contestación, a una sola audiencia en la que se recibirán las pruebas y los alegatos y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, y que al ser desahogadas, se dictará laudo.

Aunque la LFTSE solo se refiere a la conciliación tratándose de asuntos colectivos o sindicales, esta también existe en los conflictos individuales. “La LFTSE precisa la instancia de conciliación en los conflictos colectivos pero es omisa en lo relacionado a los conflictos individuales. Sin embargo, la Unidad de Funcionarios Conciliadores está actuando cada vez más para resolver conciliatoriamente esos conflictos. De esa manera pueden intervenir en tratándose de conflictos colectivos o sindicales por encargo directo del Presidente, o bien, en los conflictos individuales, a solicitud de parte, ya sea que se haya iniciado o no el procedimiento respectivo”.⁵¹

Respecto de la conciliación administrativa, la LFT en su artículo 524 establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. Una de estas es la de vigilar la observancia y el cumplimiento de las disposiciones del artículo 123 constitucional, así como de la LFT y sus reglamentos respectivos.

Tanto la Secretaría como los Departamentos y las Direcciones antes citadas, así como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, son los encargados de llevar a cabo la conciliación administrativa. En el siguiente Capítulo, haremos un análisis de esta conciliación en cada uno de estos órganos.

En un principio, la conciliación solo era jurisdiccional, pero con el paso del tiempo, con el ejercicio del derecho de huelga y con la necesidad de una mayor confianza, de celeridad y especialización, surge y se desarrolla la conciliación administrativa.

⁵¹ OJEDA PAULLADA, Pedro, El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. UNAM. México, 1996. p.41

La instancia conciliatoria administrativa, previene y resuelve conflictos eficazmente cuando estos se llegan a presentar, es voluntaria y genera confianza a ambas partes, pues al practicarse ante dependencias administrativas, la conciliación no tiene términos fatales ni una serie de etapas obligatorias, gozando esta, de una gran flexibilidad, que permite tanto a las partes como al conciliador la posibilidad de tener más y mejores campos de acción en virtud de que no existe un proceso jurisdiccional, ni la aplicación estricta de la ley. La conciliación administrativa solo es complementada por reglamentos de aplicación, circulares o directrices de carácter administrativo, sin perder nunca su natural flexibilidad.

Consideramos a la conciliación administrativa como la más eficaz, pronta y expedita, la que debe permanecer con un mínimo de disposiciones jurídicas para su desarrollo.

CAPITULO IV

CONCILIACION ADMINISTRATIVA

1.-PROBLEMÁTICA DE LA CONCILIACION EN NUESTROS DIAS

En el presente Capítulo, nos dedicaremos a hacer un análisis de la conciliación administrativa, a la cual consideramos como la más eficaz de las conciliaciones.

Para que exista la conciliación, debe de existir antes de esta, una relación jurídica entre sujetos, que en materia laboral, proviene de la ley o de un contrato y entre los cuales (los sujetos), existe un conflicto de intereses.

La conciliación administrativa, misma que es voluntaria, surge para prevenir y resolver esos conflictos de intereses entre las partes, de una manera armoniosa y equitativa entre los sujetos. Esta tarea, que se encuentra encomendada a las autoridades administrativas del trabajo, es un deber institucional sumamente delicado, en el que a través de un cuerpo de funcionarios conciliadores, o bien de un conciliador, el Estado busca el equilibrio entre los trabajadores y patronos, mediante el avenimiento entre ambos, pero sin seguir un estricto procedimiento, ya que esta conciliación no se encuentra reglamentada, lo que consideramos como un acierto por la naturaleza de esta. "Es posible que, dada la naturaleza misma del proceso de la conciliación preventiva, sea más oportuno que la ley no lo reglamente sino en términos generales o con el mínimo de detalles. Así, en síntesis quedará un margen de acción que puede representar una ventaja y que permita fijar los

detalles en un reglamento administrativo, es decir, mediante textos más fáciles de modificar que una ley, cuando la experiencia adquirida aconseje hacerlo”.⁵²

Reiteramos que nos parece adecuado el que esta conciliación no esté reglamentada, porque esto permite un mayor margen de acción al conciliador, el cual al sentirse con una mayor libertad de actuación, logra la confianza de los trabajadores y de los patrones al idear las estrategias necesarias para proponer a ambos alternativas satisfactorias para la resolución de los conflictos de intereses.

Sin embargo, las autoridades administrativas deben de tener un gran cuidado en la selección de sus funcionarios conciliadores. El conciliador únicamente puede proponer posibles soluciones a las partes, pero no las puede obligar a aceptarlas, por lo que el primero, debe de tener una gran sensibilidad en el manejo de las relaciones humanas, conocer de la situación social y económica del país, así como debe de gozar de una gran experiencia en relaciones laborales y de una reconocida autoridad moral, y desde luego, tiene que ser completamente imparcial. Consideramos que si las autoridades administrativas del trabajo no toman en cuenta este perfil al seleccionar a sus conciliadores, es muy probable que la conciliación fracase.

Aunque si bien es cierto que las autoridades administrativas del trabajo señalan requisitos para los conciliadores, estos no son suficientes para cubrir el perfil necesario que debe tener un conciliador por la delicada función que ejerce. “No obstante su trascendencia, las cualidades personales y las características profesionales que deben poseer los

⁵² DELGADO MOYA; Rubén. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Ediciones Jurídica Red. México, 1994. p. 234.

conciliadores, rara vez son objeto de disposiciones legales, y la cuestión correspondiente por lo regular se decide empleando métodos administrativos empíricos”.⁵³

Otro problema que encontramos que pesa sobre la conciliación, es que no se le ha dado a esta la importancia que tiene. Consideramos que este es en realidad un problema de conciencia, ya que por la naturaleza y por el objeto de la conciliación, y muy especialmente de la administrativa, la conciliación debe ser la principal forma de solucionar los conflictos obrero-patronales.

Es muy importante que las partes tomen conciencia de que la mejor manera de resolver sus diferencias es por la vía del diálogo y de la armonía. La conciliación ofrece a las partes, además de llegar a una amigable composición, la oportunidad de mantener en el futuro mejores relaciones tanto de trabajo como de convivencia, basadas ambas en la justicia laboral.

Podemos concluir el presente apartado, señalando que es vital para el buen ejercicio de la conciliación administrativa el adecuado respaldo institucional de las autoridades administrativas del trabajo, las que deben precisar con toda claridad los objetivos de la conciliación, procurando, a través de sus funcionarios conciliadores, los que deben ser designados con sumo cuidado mediante un riguroso sistema de selección, mantener la paz y la seguridad social mediante la justicia laboral, protegiendo de manera desinteresada e imparcial los intereses tanto de los trabajadores como de los patrones, con base en el

⁵³ *Ibidem.* p. 254

acercamiento entre los sujetos y en la proposición de posibles soluciones, que sean satisfactorias para ambas partes.

2.LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Esta Secretaría de Estado, es la pionera de las autoridades administrativas del trabajo en resolver conflictos de intereses por medio de la conciliación.

La historia de la conciliación administrativa en esta Secretaría, data desde el año de 1957 (9 de abril), fecha en que fue expedido un nuevo reglamento interior, en el cual se estableció un cuerpo de funcionarios conciliadores, el cual tuvo como objetivo el constituirse en un órgano especializado en la función conciliatoria, que se encargara a través del diálogo entre las partes, buscar posibles soluciones a los conflictos obrero-patronales, mediante la aveniencia de las mismas, las cuales tendrían la decisión de conciliarse o no. Así fue como se inició la conciliación administrativa, a través de esta Secretaría, la cual se encargó de las controversias laborales del orden federal.

Lo anterior a efecto de resolver de manera más pronta y expedita los conflictos entre trabajadores y patrones, sin necesidad de llegar a juicio, resolviendo sus diferencias por la vía del diálogo y con la participación de terceros (conciliadores), los cuales actuarían con absoluta imparcialidad y solo ayudarían a las partes a buscar soluciones a los conflictos, sin que tuvieran coacción alguna sobre los sujetos.

La Secretaría, llevó a cabo la conciliación administrativa de manera flexible, es decir, no había una regulación de la misma, lo que permitió que los funcionarios conciliadores tuvieran una gran libertad de actuación frente a las partes, lo que generó confianza entre estas y permitió que rápidamente esta conciliación tuviera resultados exitosos, ganando gran popularidad en los sectores obrero y empresarial, y ayudando en gran medida a la paz y a la seguridad social.

Más tarde, en 1971, el reglamento interior de la Secretaría fue reformado, siendo una de las reformas la fusión del cuerpo de funcionarios conciliadores con el departamento de convenciones, los que juntos crearon a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

Actualmente, la Secretaría sigue previniendo y resolviendo numerosos conflictos de intereses a través de la conciliación administrativa, la cual sigue sin tener una estricta regulación, pues únicamente es regulada a través de circulares y reglamentos interiores de la Secretaría.

Conforme a la ley, la f. I del a. 523 de la LFT, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es una autoridad (administrativa) del trabajo.

Por lo que respecta a la competencia de la Secretaría, la fracción XXXI del apartado A del a. 123 constitucional, así como el a. 527 de la LFT, establecen expresamente los casos en los que corresponde a las autoridades federales del trabajo la aplicación de las normas de trabajo.

Asimismo, el artículo 524 de la LFT, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las atribuciones que le sean asignadas por sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. La instancia conciliatoria administrativa es una de estas.

3.LAS DIRECCIONES GENERALES DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS.

En el presente apartado haremos referencia a estas Direcciones, las cuales se encuentran tanto en el Distrito Federal así como en las demás Entidades Federativas de los Estados Unidos Mexicanos.

La f. III del a. 523 de la LFT, establece que las autoridades de las Entidades Federativas, y sus Direcciones o Departamento de Trabajo, son autoridades (administrativas) del trabajo.

La competencia de las Direcciones Generales del Trabajo y Previsión Social se encuentra regulada en la fracción XXXI del apartado A del a. 123 constitucional, así como en el a. 529 de la LFT, los que establecen por exclusión los casos en que corresponde a las autoridades de los Estados aplicar las normas de trabajo en sus respectivas jurisdicciones.

Lo anterior se deriva del artículo 124 constitucional, que señala que las facultades que no están expresamente concedidas por la misma Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.

Por su parte el artículo 524 de la LFT, establece que los Departamentos y Direcciones del Trabajo tienen las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. Al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una de las atribuciones de los Departamentos y Direcciones del Trabajo y Previsión Social es el ejercicio de la instancia conciliatoria administrativa.

Los Departamentos y Direcciones del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal y de las Entidades Federativas, cuentan con un cuerpo de funcionarios conciliadores, el cual es el órgano encargado de la atención de la instancia conciliatoria administrativa, la cual busca prevenir y resolver los conflictos laborales suscitados en las relaciones obrero-patronales.

La conciliación administrativa en estas Direcciones, es también flexible, pues al igual que en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no tiene una estricta regulación, pues solo se reglamenta por circulares y reglamentos internos de las propias Direcciones.

4.-LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

La f. IV del a. 523 de la LFT, establece que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad administrativa.

Las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, funcionan tanto en el ámbito local como en el federal. En el presente apartado, analizaremos a la federal, la cual en un inicio pertenecía a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero desde el 28 de mayo de 1975, fecha en que fue expedido el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se le dio el carácter de organismo desconcentrado, el cual administrativamente sería autónomo, aunque si bien es dependiente de la Secretaría del Trabajo, esta Procuraduría, ya no pertenece a la Secretaría.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se encarga de representar o asesorar a los trabajadores y sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad; ante ella se interponen los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes; tiene atribuciones para denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales, y para denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención del pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades; se encarga también de denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el incumplimiento de los deberes de funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.

Asimismo, esta Procuraduría, a través de la instancia conciliatoria administrativa, propone a las partes que tengan una controversia laboral, soluciones amistosas para el arreglo de dicha controversia.

La f. III del artículo 530 de la LFT, establece que una de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es proponer a las partes interesadas soluciones

amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

Por su parte el a. 536 de la misma LFT, establece que los reglamentos de la Procuraduría determinarán las atribuciones y los deberes de esta, así como su forma de ejercicio.

La f. IV del artículo 1 del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, establece la obligación de esta, de proponer a las partes interesadas, soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos (conciliación administrativa).

La instancia conciliatoria administrativa ante esta Procuraduría, se realiza de la siguiente manera:

Las partes son citadas por la Procuraduría con un mínimo de 48 horas antes de la audiencia de conciliación. Posteriormente, ya durante la audiencia, las partes exponen sus razonamientos y pretensiones; por su parte, el Procurador comisionado a conocer sobre el conflicto de intereses, una vez que las partes han terminado sus respectivas exposiciones, propone a estas posibles soluciones amistosas para el arreglo de sus diferencias (una vez más, entre en juego la habilidad del conciliador). Los resultados obtenidos, se hacen constar en actas autorizadas, que para tal efecto se levantan.

En caso de que las partes se hayan avenido, encontrando un acuerdo satisfactorio para ambas, se firmará un convenio, el cual al ser cumplimentado, dará fin al conflicto de intereses.

5. LAS PROCURADURÍAS ESTATALES DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Estas Procuradurías, se encuentran instauradas en todas las Entidades Federativas del país, así como en el Distrito Federal. Son organismos desconcentrados, dependientes de los gobiernos locales.

Al igual que la Procuraduría Federal, las Procuradurías Estatales, cuentan con un procurador general (nombrado por el respectivo gobernador), y el número de procuradores auxiliares necesarios.

Estas Procuradurías, tienen funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y por supuesto, de conciliación (administrativa) en los conflictos obrero-patronales.

La instancia conciliatoria administrativa ante estas Procuradurías instauradas en el orden local, es llevada de la misma manera que la conciliación administrativa ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

6. VENTAJAS DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA COMO MEDIO PREVENTIVO DEL SURGIMIENTO DE LITIGIOS LABORALES.

Consideramos que la instancia conciliatoria administrativa preventiva de conflictos obrero-patronales en las relaciones laborales, es el medio idóneo de prevención de las diferencias que surgen en el ámbito laboral.

Ya sea que se trate de la revisión de los contratos de trabajo, a causa de las prestaciones o de la revisión de los salarios, que por su naturaleza pueden crear diferencias entre las partes, o bien por cualquier otra causa que genere conflictos obrero-patronales, la instancia conciliatoria administrativa, ejercitada a través de las autoridades administrativas del trabajo, es la manera más eficiente de prevenir esos conflictos.

Las autoridades administrativas del trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Direcciones o Departamentos Generales del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo), ejercen la acción conciliatoria, que es un deber institucional, a efecto de conseguir, con un sentido eminentemente preventivo, el oportuno acercamiento entre los sectores obrero y patronal, que busque con orientación la defensa de sus respectivas posiciones, pero que al mismo tiempo logre el mejor avenimiento posible entre las partes, sin menoscabo de los intereses de cada una.

Esta instancia conciliatoria, al ser preventiva y al desarrollarse ante autoridades administrativas, no tiene la presión de los términos legales y fatales, por lo que permite

mediante el diálogo celebrado entre los representantes de las autoridades administrativas (conciliadores) con los representantes de los sectores obrero y patronal, conocer a tiempo, sus respectivos puntos de vista, opiniones, inconformidades, proposiciones y proyectos, los cuales, debido a esa falta de presión, pueden ser analizados detenidamente, sin precipitar soluciones, dando oportunidad de esta manera a que el conciliador, presente a las partes las mejores alternativas de solución, las cuales serán estudiadas cuidadosamente por los representantes de los sectores obrero y patronal, mismos que a final de cuentas, tienen la decisión de conciliarse o no, pues recordemos que esta decisión, es completamente voluntaria.

Por lo que respecta a las partes, estas, al no encontrarse aún en un proceso jurisdiccional que violenta sus relaciones, deben asumir la responsabilidad de coadyuvar con el conciliador, buscando un efectivo proceso de concertación para ambas, siempre auspiciado mediante el diálogo.

El adecuado manejo de esta conciliación, depende en gran medida de la capacidad del conciliador, pero para que se logren resultados satisfactorios, la responsabilidad no solo debe ser asumida por el, pues depende también de los sectores involucrados en la relación de trabajo.

Todos juntos (representantes de los sectores obrero y patronal, así como los conciliadores), deben procurar el prevenir posibles conflictos laborales, así como sus posteriores litigios ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo, los que tienen como consecuencia, sea el resultado que sea, en el laudo respectivo, la lesión de la armonía de las

relaciones obrero-patronales, dejando a las mismas en un constante ambiente de tensión y desconfianza mutua.

El conciliador, junto con las partes deben sentarse a la mesa de negociación con el ánimo de solucionar sus controversias, dando a conocer estas, al primero, los parámetros sobre los cuales quieren negociar, los puntos más trascendentales para ambas y los mínimos sobre los cuales versan sus exigencias.

Esta instancia preventiva, tiene como propósito fundamental, preservar la armonía en las relaciones laborales, propiciando mediante la conciliación administrativa, la cual tiene la ventaja de ser flexible, por no tener una regulación estricta, la tranquila y solidaria colaboración entre los factores personales de la producción, auxiliados por las autoridades administrativas del trabajo, a través de sus conciliadores, a efecto de lograr, tanto en lo individual como en lo colectivo, los mejores arreglos, los que deben ser justos y equitativos para ambas partes, evitando por consiguiente el desajuste en las relaciones laborales.

7.VENTAJAS DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA COMO MEDIO DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

Ya hemos visto que en nuestro país, existe la conciliación jurisdiccional y la administrativa, sin embargo afirmamos que la instancia conciliatoria administrativa es la

más eficiente y adecuada de las dos. "La conciliación cobró importancia en la instancia administrativa y perdió valor en el procedimiento ante las juntas".⁵⁴

Podemos señalar como ventajas de la instancia conciliatoria administrativa en la solución de conflictos obrero patronales a las siguientes:

La prevención de los conflictos laborales; el ahorro de tiempo y dinero tanto de los trabajadores como de los patronos al no tener que ir a juicio a solucionar sus diferencias; la obtención de soluciones que al ser pactadas y negociadas por las partes, son benéficas para ambas, pues no son impuestas, sino voluntarias; el fortalecimiento de liderazgo y de autoridad moral tanto de los representantes de los sectores obrero como patronal, frente a sus representados, derivado del esfuerzo de estos en el manejo de las negociaciones, siempre que los resultados de las mismas sean satisfactorios para ambas partes; derivado de la anterior, se asegura el cumplimiento de los nuevos compromisos que se pacten; la confianza y credibilidad que generan las autoridades administrativas del trabajo a través de sus respectivos cuerpos de funcionarios conciliadores, hacia los trabajadores y patronos; el equilibrio entre los factores humanos de la producción; la permanencia de la paz social; la equidad y la justicia social en las fuentes de trabajo; y claro, el perfeccionamiento y fortalecimiento de la instancia conciliatoria administrativa preventiva de conflictos obrero-patronales.

Consideramos a la instancia conciliatoria administrativa como un medio idóneo, autocompositivo, flexible, voluntario, pronto, expedito y equitativo que tienen los

⁵⁴ *Ibidem* p. 247

trabajadores y patronos para solucionar sus conflictos de intereses, derivados de las relaciones laborales. Las partes, son auxiliadas por un tercero, que propone, mas no impone soluciones, las cuales, únicamente se adoptan con el consentimiento de las primeras.

8.IMPACTO ACTUAL DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA EN LAS RELACIONES LABORALES.

En la actualidad, la instancia conciliatoria administrativa, es el medio de solución más efectivo para resolver conflictos obrero-patronales. Asimismo, dada su simplicidad, su gran flexibilidad para llevarse a cabo y su carácter de preventiva, la convierten en una práctica que goza de gran aceptación tanto en el sector obrero como en el patronal, puesto que esta instancia genera gran confianza a las partes, las que en un afán de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas, deciden solucionar sus diversos puntos de controversia por la vía del diálogo, sin necesidad de entablar un litigio.

Esta instancia, ocasiona un impacto muy positivo en la vida social, económica y política de nuestro país. En efecto, la conciliación administrativa, la cual consideramos que es mucho más efectiva que la jurisdiccional debido a sus características, propicia la paz social, el permanente equilibrio en el comportamiento de los factores humanos de la producción, mantiene la credibilidad de los sujetos en las autoridades administrativas del trabajo, y algo que es de vital importancia y que se presenta en esta instancia conciliatoria, es que su ejercicio es llevado a la práctica de una forma humanitaria, ya que al no existir un

litigio o un procedimiento basado en términos, su éxito depende del diálogo, de la equidad, del apoyo, de la confianza entre las partes y por supuesto, de la imparcialidad, rectitud y autoridad moral del conciliador. Es decir, esta instancia, hoy por hoy, se basa por completo en la razón y en la justicia humana.

En nuestro país, son resueltos anualmente una cantidad innumerable de conflictos laborales, tanto en el orden local como en el federal. Tanto los obreros, como los patrones, coinciden en que esta instancia es la mejor oportunidad para prevenir conflictos y resolverlos de manera satisfactoria.

Desde un inicio y hasta hoy, esta instancia no ha tenido una regulación estricta, lo que ha permitido que los conciliadores tengan grandes márgenes para su actuación, lo que consideramos un acierto para el éxito de la misma, la cual debe de seguir de esa manera para continuar obteniendo los resultados que a la fecha se dan gracias a la misma.

Cada vez las relaciones laborales son más complejas y los desajustes económicos son mayores, lo que hace indispensable que tanto las partes como el Estado, a través de las autoridades administrativas del trabajo, cuenten con un método justo y eficaz para prevenir y resolver las controversias laborales, mismo que es la instancia conciliatoria administrativa.

Consideramos que esta instancia conciliatoria, debe mantenerse en la práctica como hoy es llevada a cabo, sin embargo, hay que cuidarla, no permitiendo que las negociaciones caigan en el terreno de la indiferencia o de la revancha.

En el futuro cercano, la instancia conciliatoria administrativa, requerirá, y cada vez en mayor medida, de un alto rango en la función pública y de una manifiesta vocación en quienes la ejercitan, los que deberán tener una gran sensibilidad en las relaciones humanas y un gran conocimiento de la realidad de México.

Finalmente, debemos señalar que desde nuestro punto de vista, no hay mejor manera de prevenir y resolver conflictos que la que ofrecen el diálogo, la armonía y por último, la decisión voluntaria de las partes, las que en esta instancia, solo son auxiliadas por un tercero (conciliador), el que de ninguna manera obliga en la muy personal decisión que tienen las partes de conciliarse o no.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan los derechos derivados de una prestación libre y subordinada de servicios personales, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social entre las partes en las relaciones de trabajo, reivindicando a la clase trabajadora en el goce de sus derechos.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo, es un derecho social, integrado por normas de derecho público y privado. Es social, toda vez que la naturaleza de ese derecho, es la de establecer principios y procedimientos protectores en favor de los sectores socialmente más débiles, a efecto de lograr su convivencia con otros sectores sociales. El Derecho del Trabajo, tiene por objeto proteger a la clase trabajadora, la cual es la más débil en la relación obrero-patronal.

TERCERA.- El Derecho del Trabajo, surge en el siglo XX, debido a la gran división existente entre los dueños del capital y aquellas personas que subsistían pobremente con el alquiler de su fuerza de trabajo, así como al surgimiento de nuevas corrientes de pensamiento, las que denuncian la explotación de que son objeto los trabajadores, ofreciendo a éstos esperanzas de una vida mejor; siendo México influenciado por las teorías marxistas, y teniendo como consecuencia, al finalizar la Revolución Mexicana, que la Constitución de 1917, reconociera al fin, los derechos sociales de los trabajadores.

CUARTA.- El Derecho del Trabajo prevé el surgimiento de conflictos obrero-patronales en las relaciones laborales. Es por ello, que cuenta con formas compositivas de solucionar tales conflictos, siendo la conciliación una de ellas.

QUINTA.- La conciliación es aquella institución que tiene por objeto prevenir, y en su caso, solucionar conflictos de intereses, evitando o poniendo fin a un juicio, mediante la negociación entre las partes y la intervención de un tercero extraño al conflicto (conciliador), el cual busca avenir a ambas.

SEXTA.- La conciliación, es una forma autocompositiva de resolución de conflictos de intereses, toda vez que aunque interviene un conciliador, el cual formaliza el convenio al cual llegan las partes en conflicto, este último no puede imponer su decisión, simplemente busca y propone posibles soluciones para dar por terminada la controversia, siendo voluntad de las partes la decisión de conciliarse, o bien de no hacerlo.

SEPTIMA.- En materia laboral, la conciliación puede ser administrativa o jurisdiccional, en atención a la autoridad que conozca de la misma, siendo la primera potestativa y la segunda obligatoria como instancia, pero también potestativa en cuanto a su ejecución.

OCTAVA.- La conciliación debe tener como objetivo principal la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, pero debe también, ayudar a las partes a establecer mejores relaciones de convivencia en el futuro.

NOVENA.- La instancia conciliatoria administrativa, es el medio idóneo para prevenir y resolver conflictos obrero-patronales en las relaciones laborales, toda vez que al ser preventiva y al no tener una regulación estricta, se ejecuta de forma ágil y expedita; de manera armoniosa, permite un mayor acercamiento entre las partes, sin presionar a éstas con términos procesales; permite al conciliador mayor amplitud en su actuación, al facilitarle a este, el buscar las estrategias adecuadas para proponer posibles soluciones que resuelvan el conflicto de intereses, y que sean satisfactorias para ambas partes. Asimismo, este tipo de conciliación, al evitar juicios, permite que las partes, reinicien tranquilamente las actividades laborales, al no tener resentimientos ni rencillas personales entre si.

DECIMA.- Es un deber del Estado, que a través de sus autoridades administrativas del trabajo, tanto locales como federales, se promueva el ejercicio de la instancia conciliatoria administrativa, a efecto de obtener, con un sentido preventivo, el oportuno acercamiento entre los sectores obrero y patronal, que asegure, el bien orientado manejo de sus respectivas posiciones, que tengan como consecuencia el logro del avenimiento más justo y equitativo para ambos sectores.

DECIMA PRIMERA.- Por otro lado, es responsabilidad de las partes en conflicto, coadyuvar con las autoridades administrativas de trabajo del Estado, en la delicada función conciliatoria, permitiendo, que entre ellas y el conciliador, se logre el acercamiento, que busque, sin perjuicio de sus propios intereses, un efectivo proceso de concertación, el cual debe estar auspiciado por el diálogo.

DECIMA SEGUNDA.- Las autoridades administrativas del trabajo, llevan a la práctica la instancia conciliatoria administrativa, a través de sus direcciones, coordinaciones o cuerpos de funcionarios conciliadores, según sea el caso, los que deben tener una manifiesta vocación, un amplio conocimiento de las realidades económicas, sociales y políticas de la actualidad; así como deben de tener un buen manejo en las relaciones humanas, que les permita mantener un clima de armonía y confianza en las conciliación.

DECIMA TERCERA.- El éxito de la conciliación administrativa, depende en gran medida de la sensibilidad, experiencia y manejo de la situación del conciliador. A pesar de que no son muchos los requisitos que la ley exige para ser conciliador, las autoridades deben ser muy rigurosas y cuidadosas al seleccionar a sus funcionarios conciliadores.

DECIMA CUARTA.- Toda vez que la conciliación administrativa, al prevenir y solucionar conflictos de intereses, de manera armoniosa y por acuerdo entre las partes, propicia un clima de paz y seguridad social, así como mantiene la estabilidad en el empleo, hace necesario que el Estado, mediante una organización y planeación adecuadas, le de a esta, la importancia y el auge que requiere, concientizando tanto a obreros como patrones de que es la forma idónea de solucionar sus diferencias, a efecto de que éstos recurran a esta instancia con toda la disposición y buena fe para llegar a un arreglo justo y equitativo.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Es necesario que el Estado, a través de un programa de organización y planeación, haga del conocimiento de los obreros y de los patronos, la importancia y las ventajas que trae consigo la instancia conciliatoria administrativa, a efecto de concientizar a estos, de que es la mejor manera de solucionar sus diferencias.

SEGUNDA.- Consideramos conveniente que las autoridades administrativas del trabajo, tanto locales como federales, sean más rigurosas en la selección de sus funcionarios conciliadores, exigiendo mayores requisitos a estos, con el afán de lograr una mayor especialización en estos funcionarios.

TERCERA.- Crear cursos de capacitación para los funcionarios conciliadores, impartidos por conciliadores de gran experiencia y calidad en el desempeño de sus labores, así como de una reconocida autoridad moral.

CUARTA.- Es muy importante que la instancia conciliatoria administrativa, se mantenga únicamente regulada por circulares y reglamentos internos, a efecto de no perder su sencillez y flexibilidad, que generan, tanto la confianza como la entrega de buena fe de las partes en las negociaciones.

QUINTA.- Resulta conveniente que los acuerdos conciliatorios administrativos emitidos por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo alcancen fuerza de laudo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría General del Derecho Administrativo. Undécima edición. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 2.ALCALA ZAMORA, Luis. Tratado de Política Laboral y Social. Tercera edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1982.
- 3.BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Décima edición. Editorial Porrúa. México, 1982.
- 4.BURGOA ORIHUELA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésimaquinta edición. Editorial Porrúa. México, 1993.
- 5.CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo. Argentina, 1969.
- 6.DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1982.
- 7.DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
- 8.DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 9.DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimotercera edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- 10.DELGADO MOYA, Rubén. Guía del Conciliador y Procedimientos Laborales. Ediciones Jurídicas Red. México, 1994.
- 11.GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1991.
- 12.GARCIA RAMIREZ, Sergio, Et.al. 75 Aniversario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. México, 1992.
- 13.KELSEN, Hans Teoría Pura del Derecho. UNAM. México, 1983.
- 14.KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Depalma. Argentina, 1987.
- 15.MORINEAU IDUARTE, Marta, Et. al. Derecho Romano. Sexta edición. Editorial Harla. México, 1991.

16. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1976.
17. OJEDA PAULLADA, Pedro. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. UNAM. México, 1996.
18. RAMOS, Eusebio, Et. al. Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial PAC. México, 1986.
19. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Vigésima tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1989.
20. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editores. México, 1986.
21. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Segunda edición. Editorial Porrúa. México, 1979.
23. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Porrúa. México, 1981.
24. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Editorial Porrúa. México, 1973.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 118ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1999.
2. Ley Federal del Trabajo. 82ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1999.
3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 13ª Edición. Editorial Delma. México, 1998.
4. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. 12ª Edición. Editorial Delma. México, 1998.
5. Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 1957. (y reformas al mismo de 1971).
6. Reglamento Interior de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de junio de 1975.
7. Acuerdo por el que se establece la Instancia Conciliatoria Administrativa para Prevenir el Surgimiento de Conflictos Laborales con motivo de la Revisión de los Contratos de Trabajo. Gaceta Oficial del Departamento del Distrito Federal, 28 de agosto de 1989.

JURISPRUDENCIA

1.A.D. 8259/62. Pedro J. Mátar y Coags. Febrero 3 de 1964. Unanimidad de 5 votos, ponente: Ministro Angel Carvajal, Cuarta Sala, Sexta Epoca, Vol. LXXX, Quinta Parte, p. 13.

HEMEROGRAFIA

1.PRECIADO HERNANDEZ, Rafael. El Artículo 14 Constitucional y los Principios Generales del Derecho. Revista de la Facultad de Derecho, UNAM, tomo XIX. México, 1969.

2.Manual de Derecho del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tercera edición. México, 1982.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Editorial Espasa-Calpe. Madrid, 1970.

2. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I y III. Cuarta edición. Editorial Porrúa. México, 1991.

3. Diccionario Manual Jurídico. Tomo I. Primera Reimpresión. Editorial Abeledo-Perrot. Argentina, 1991.

4. Enciclopedia Barsa. Tomo X. Undécima edición. Editorial Benton. E.U.A., 1972.