



# Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán

## LA CONCILIACION COMO METODO PRINCIPAL PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES; TEORIA Y REALIDAD EN EL DERECHO MEXICANO

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

ARACELI BLANCO TOLEDO

México, D. F.

1982



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.

## INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCION .....	5
<u>CAPITULO I</u>	
<u>DERECHO DEL TRABAJO</u> .....	6
A) Antecedentes Históricos.	
B) Legislación Mexicana.	
C) Tribunales Laborales.	
<u>CAPITULO II</u>	
<u>CONFLICTOS DE TRABAJO</u> .....	16
A) Concepto	
B) Métodos para Resolverlos.	
<u>CAPITULO III</u>	
<u>LA CONCILIACION</u> .....	33
A) Esencia, Métodos y Filosofía de la Conciliación.	
B) Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a partir de mayo de 1980.	
C) Problemas que se presentan en la Práctica para llevar a cabo una conciliación efectiva.	
<u>CAPITULO IV</u>	
<u>FUTURO DE LA CONCILIACION</u> .....	76
A) Reformas deseables a la organización y funcionamiento administrativo de los Tribunales de Trabajo.	
B) Reformas Legislativas de 1980.	
<u>CAPITULO V</u>	
CONCLUSIONES .....	81
BIBLIOGRAFIA .....	88

## I N T R O D U C C I Ó N

El presente trabajo tiene por objeto, llevar a cabo un estudio - de la Conciliación como Método Principal para Resolver los Conflictos Laborales; Teoría y Realidad en el Derecho Mexicano, considerando las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 que rompe con los principios de paridad procesal y de la carga de la prueba, y que permite así que la propia Junta de Conciliación y Arbitraje intervenga directamente en los planteamientos del trabajador; hicieron nacer en mí - una inquietud por tan apasionante estudio.

Por su actualidad, la Conciliación es un tema de importancia social, porque mediante este procedimiento o de aveniencia las partes - llegan a un acuerdo, sin las consecuencias de un juicio laboral, teniendo como fin este trabajo al emprenderlo, el satisfacer mi deseo - de conocimiento y a la vez colaborar, dentro de mis posibilidades, - aportando los criterios que considero son los correctos y cuyo único mérito es tener la esperanza de haber servido al Derecho.

## CAPÍTULO I

### DERECHO DEL TRABAJO

#### A) ANTECEDENTES HISTORICOS

La Constitución de 1917 fijó las bases de un nuevo Derecho: el del Trabajo; la fracción XX del Artículo 123 de la Constitución Mexicana, establece nuestros Tribunales de Trabajo, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es de resolver los conflictos del capital y el trabajo. En varios países, con anterioridad a la Constitución de 1917, la que estableció en nuestro país las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya se habían establecido tribunales de trabajo, con el objeto de resolver los conflictos obrero-patronales.

Surgió este estatuto jurídico en Europa en el siglo XIX; su nacimiento y evolución estuvieron necesariamente determinados por el pensamiento social, político, económico y jurídico y por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres.

Los tratadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un derecho del trabajo, encontrando su primer brote en Inglaterra en el año 1824, creando un ordenamiento jurídico frecuentemente disperso, pero que englobó a la mayor parte de las constituciones que hoy integran en el Derecho del Trabajo.

Fue un Derecho del Trabajo enmarcado dentro del campo del Derecho Civil y regido en sus principios fundamentales por el pensamiento individualista y liberal; y por eso es que y no sin razón, se nombra a aquellas instituciones el derecho del trabajo de corte liberal e individualista.

La época que corre de las revoluciones europeas del siglo XIX a la primera guerra mundial no es una época uniforme. La primera gue--

rra mundial detuvo momentáneamente la evolución del derecho del trabajo, pero fue testigo y provocó dos grandes acontecimientos:

Primeramente, la aparición de la Organización Internacional del Trabajo, creada en la parte XIII del Tratado de Versalles y como consecuencia directa, las primeras del derecho internacional del trabajo.

En segundo término, las Constituciones de México de 1917 y de -- Weimar de 1919, que operaron una transformación radical en el estatuto laboral, al elevarlo a la categoría de garantías constitucionales en defensa del trabajador.

Las Constituciones de México y de Weimar marcan el nacimiento de los derechos individuales del hombre. La primera de estas Constituciones ha sido rectora en la evolución legislativa de América; la de Weimar fue el modelo de las Constituciones europeas y todavía, en estos años de la segunda postguerra mundial, ha vuelto a tener actualidad. 1/

El derecho del trabajo mexicano propiamente dicho, nació con el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, como ya nos referimos anteriormente, y tiene como resultado una lenta gestación social organizada bajo los regímenes de principios de siglo y convertida en realidad al amparo de la Revolución.

Sin embargo, para analizar con toda amplitud la génesis y el desarrollo de nuestros tribunales de trabajo, es necesario recordar someramente sus antecedentes históricos y jurídicos, así como sus raíces.

1/ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 1966. Pág. - 325.

En la época colonial, aparecen dos aspectos: Por una parte, el ansia de riqueza de los conquistadores que aún con las ideas propias de la edad media, aspiran a crear un sistema feudal en las nuevas tierras y se sirven de los indios para su desempeño; por otra parte, las disposiciones de los reyes españoles, que tratando de mejorar las condiciones de los indígenas, emiten las disposiciones tales como las Ordenanzas, principalmente debidas a las gestiones realizadas por algunos religiosos como Fray Bartolomé de las Casas.

En la época de la Colonia, dos códigos rigieron en la vida de la Nueva España:

La recopilación de las Leyes de Indias, iniciadas en el año de 1570 bajo el reinado de Felipe II y concluidas en el tiempo de Carlos IV, quien la sancionó en 1680; y la Real Ordenanza de Intendentes, expedida por Carlos II en 1786.

Las Leyes de Indias eminentemente protectoras de los indios, se originaron en el testamento de Isabel la Católica, quien les dio a los indios la calidad de súbditos y no la de esclavos.

Respecto a las Leyes de Indias, nos dice el Maestro De la Cueva: "Las partes más importantes de la legislación de esa época se encuentran en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en estas leyes se contenían muchas disposiciones sobre el trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la tienda de raya". 2/

2/ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 1966. Pág. 93.

## B) LEGISLACION MEXICANA

En las postrimerías del régimen porfirista, cuando día a día se acentuaban más las diferencias surgidas entre obreros y patronos, se llevaron a cabo intentos de legislación sobre trabajo y se expidieron diversas leyes con un manifiesto deseo de simplificar y hacer más rápida la solución de los conflictos obrero-patronales.

Las principales leyes expedidas durante esa época, fueron las siguientes: La Ley de Villada, promulgada el 30 de abril de 1904, siendo esta ley sobre accidentes y enfermedades profesionales; en esta ley se desecha la teoría del riesgo profesional, disponiendo en su Art. VIII las acciones derivadas de los accidentes de trabajo se ventilarían en juicio sumario.

Vemos que en esta ley el objeto fundamental era de proteger y beneficiar a los trabajadores con la solución del conflicto en breve tiempo. El 9 de noviembre de 1906 el Congreso de Nuevo León, a iniciativa del general Bernardo Reyes, entonces gobernador de ese Estado, expidió una ley sobre accidentes de trabajo, la que denominó Ley de Reyes, imponiendo o estableciendo dicha ley la obligación de los patronos de la empresa, de indemnizar a los trabajadores por los accidentes que éstos sufren durante el desempeño de su trabajo, fijándose un procedimiento rápido para obtener el pago de la indemnización correspondiente.

El profesor Alfredo Sánchez Alvarado, al comentar las leyes antes enunciadas, nos dice: "Las anteriores legislaciones sobre riesgos profesionales es indudable que denotan un gran adelanto al anotar la teoría del riesgo profesional, el principio de la irrenunciabilidad y de la responsabilidad patronal, con la consecuente obligación -

de pagar la indemnización correspondiente". 3/

En la época Preconstitucional, podemos decir que se estaba gestando un derecho protector de la clase trabajadora y así encontramos que en varios Estados se expedieron leyes sobre trabajo, en las cuales se encuentran disposiciones procesales que animan la idea de independizar la justicia obrera de la civil.

Una de estas leyes fue promulgada el 19 de octubre de 1914 en el Estado de Veracruz por el gobernador de esa época Cándido Aguilar, - quien marcó un derrotero de los conflictos obrero-patronales y sirvió para preparar la legislación actual. En esta ley nos encontramos con estipulaciones sobre jornada de trabajo, descanso semanal y días festivos que deberán conceder los patrones, señalándose también el salario mínimo que deberían de percibir los trabajadores, así como también un capítulo destinado a la previsión social, la que imponía la obligación de proporcionar asistencia médica a los obreros.

Uno de los aspectos más interesantes de esta ley, es el establecimiento de las Juntas de Administración Civil, que vinieron a sustituir a las Jefaturas Políticas, con el fin de transmitir las quejas de patrones y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades y en caso necesario, al inspector de gobierno.

En el Estado de Yucatán, en el año de 1915, por decreto número 59 que fue promulgado por el entonces gobernador de esa Entidad, el general Salvador Alvarado, se crearon el Tribunal de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Meses más tarde, en el mismo año de 1915,

3/ Sánchez Alvarado, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo I, Vol. I. 1967. Pág. 77.

el propio general Salvador Alvarado expidió la ley de trabajo para el mismo Estado de Yucatán, por medio de la cual estableció las Juntas de Conciliación compuestas por representantes de los grupos sociales, para procurar las aveniencias de obreros y empresarios, con facultades de investigación. De las Juntas de Conciliación estaban integradas por cinco personas:

Dos representantes de los trabajadores, dos representantes de los patrones y uno como presidente, designado tanto por los trabajadores como por los patrones, el cual no debería pertenecer a ninguna de las dos ocupaciones. En el caso de que no se pusieran de acuerdo en la designación de este presidente, está la del gobierno del Estado.

Estas Juntas realizaban la función conciliatoria en los conflictos de trabajo, contando con el término de un mes para terminar el conflicto que le era sometido a su conocimiento. En el caso que durante ese término no se llegase a ninguna solución, pasaba el conflicto al Tribunal de Arbitraje que estaba establecido en la ciudad de Mérida; éste estaba integrado por tres personas:

Un representante de los trabajadores.

Un representante de los patrones.

Un presidente; que era designado por las Juntas de Conciliación cuando funcionaban en pleno.

Cuando no se ponían de acuerdo el pleno de las Juntas de Conciliación; tal designación recaía en el gobernador del Estado.

Esta legislación de trabajo establecida por el General Alvarado, fue el adelanto más importante que se conoció en la República y que, por sobre todo, vino a establecer Tribunales de Trabajo muy distintos a los de orden común que estaban establecidos en los demás Estados de la República y que conocen de los conflictos obrero-patronales.

El proyecto de Constitución presentado por el primer jefe del ejército constitucionalista, Don Venustiano Carranza, para su discusión por el Congreso de Querétaro, no contuvo disposiciones especiales de gran alcance que tendieran a establecer preceptos jurídicos para conseguir la revocación del orden social en que vivía la Nación.

El Maestro de la Cueva nos comenta: "Hubiera tenido Carranza la idea de incluir su título sobre trabajo en la Constitución". 4/

Don Venustiano Carranza expuso en su memorable decreto del 16 de diciembre de 1915, sus ideas fundamentales sobre las reformas que deberían implantar el gobierno revolucionario para corregir esos resultados, y al convocar al Congreso Constituyente, dejó a los diputados el campo abierto para que desarrollaran tan importante tarea con los lineamientos generales que había mandado; sin embargo, en lo referente a trabajo y a la clase obrera, hizo pública la declaración de esos propósitos en el informe o exposición de motivos que precedió a su precepto de Constitución Política, que fue presentada al Congreso en sesión de 1º de diciembre de 1916.

Como ya se mencionó, Carranza dejó a los diputados las puertas abiertas para que empezaran a trabajar y entendiéndolo así los diputados, entraron de lleno a realizar su misión, dejando ampliamente satisfechas las esperanzas que el pueblo había cifrado en ellos, desde que fue presentado a debate el primer ordenamiento de la Carta Magna, y ofreciéndose una oportunidad así para dar cumplimiento a las ideas revolucionarias de renovar la organización social de la nación mexicana, especialmente al tratar el Art. 5o. de la Constitución, referente a los derechos de los ciudadanos en los escritos de trabajo.

Días antes se había desarrollado un vigoroso y apasionado debate

4/ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 177.

al presentarse y discutirse el Art. 3o. que trataba de la enseñanza, el que los elementos radicales lanzaron su ofensiva contra los moderados, al sostener principios ya avanzado el liberalismo, prohibiendo expresamente la intervención del clero en la educación primaria; pero este asunto aún cuando tenía gran importancia en el porvenir del ciudadano liberándolo de tutelas y fanatismos, no entrañaba propiamente una reforma en la organización social del conglomerado mexicano.

Sin embargo, fue claro que el triunfo que se obtuvo, puso de manifiesto las convicciones radicales de la mayoría y dio nuevos alicientes a los anhelos de innovación en procedimiento y principios.

El Art. 5o. venía redactado de la siguiente manera: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, de los jurados y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las comisiones electorales.

El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por otro efecto, el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, y sea por causa de trabajo, educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la denominación u objeto la que pretenda erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre presente su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente la de ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio conve

nido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse ni con un caso la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

La primera comisión constitucional formada por los diputados -- Francisco J. Mújica, Dr. Alberto Román, Profesor Luis G. Monzón, Lic. Enrique Recio y Enrique Colunga, rindió dictamen favorable al proyecto, aumentando las garantías de trabajo con nuevas adiciones.

Posteriormente, los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Héctor Victoria Góngora, presentaron una iniciativa que fue en realidad el primer esbozo del Art. 123, pues dicha iniciativa proponía para el Art. 5o. una nueva redacción que por su importancia y trascendencia, creemos necesario reproducir:

"Todo mexicano tiene el deber de trabajar, pero nadie podrá ser obligado a prestar servicios profesionales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

La jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias, aun cuando se trate de una pena impuesta por la citada autoridad. En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios en los términos que establezcan las leyes respectivas; el de las armas, de los jurados y los de elección popular obligatoria y gratuitas y las funciones electorales".

### C) TRIBUNALES LABORALES

En esa época de la Colonia no existían tribunales o procedimientos que vinieran a resolver los conflictos que surgieran entre aprendices, oficiales, artesanos, maestros o patrones, sino como único tribunal funcionaba la Junta General de Comercio, que fue creada y regulada por diversas cédulas reales en el año de 1685, así como en los años de 1707, 1770 y 1777, la Junta General de Comercio conoció de los conflictos que se originaban entre aprendices, oficiales y maestros, en segunda instancia, ya que la primera le tocaba conocer a un subdelegado de la Junta General de Comercio, estableciendo en cada día o ciudad. La aplicación práctica de las disposiciones protectoras de las Leyes de Indias, debemos concluir que fue ineficaz, ya que entre los conquistadores no se obedecieron.

En la época del México Independiente, los conflictos surgidos entre los trabajadores y patrones eran sometidos para su conocimiento y resolución a la jurisdicción común, por no existir tribunales con una jurisdicción específica que viniese a resolver los conflictos obrero-patronales.

Por lo tanto, al someter sus diferencias a los tribunales ordinarios, se regían por las disposiciones del derecho civil, ya que la antigua legislación mexicana no estableció ningún sistema procesal particular para la solución de las diferencias del capital y el trabajo.

## CAPÍTULO II

### CONFLICTOS DE TRABAJO

#### A) CONCEPTO

Las relaciones de carácter laboral que existen entre los distintos sujetos del derecho de trabajo, pueden alterarse como consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra o cuando entre ambas se produzca una divergencia acerca de la interpretación de una norma legal convencional o también en el caso en que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes.

Diversos autores consideran que los términos "Controversia" y "Conflictos" tienen una distinta acepción, tanto en el sentido técnico como en el gramatical.

Cabanelas establece que el término conflicto debe ser aplicado para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral y reveladoras de posiciones antagónicas, que teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa posición de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto para indicar los de trabajo, provengan de los caracteres violando que revistieron las primeras manifestaciones de las luchas de clases. 5/

Por otra parte, la expresión controversia de trabajo es admisible, pero como indicadora de una fase distinta del conflicto, pues mientras en éste la pugna existe, en las controversias hay un punto de coincidencia que consiste precisamente en que las partes antagóni-

5/ Cabanelas Tratado. Tomo III. Pág. 260.

cas entran en discusión. El autor citado reserva la denominación conflictos de trabajo para indicar la existencia de una intrincada solución de cualquier clase, que se da entre partes sujetas a diversas relaciones de trabajo.

Mariano Tissembaun y Juan Ramírez Gronda, respecto al conflicto y controversia de trabajo, recuerdan una distinción de dos definiciones de Francesco Carnelutti: "Conflicto de trabajo es el contraste - de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital y el que tiene el capital pero no tiene la fuerza de trabajo. - Controversia de trabajo existe cuando alguien pretende la tutela de - su interés relativo a la prestación de su trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y ahí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos".  
6/

El profesor Tissembaun concluye diciendo que la distinción entre conflicto y controversia es producto de una conjunción: Por conflicto de trabajo se entendería la pugna de intereses o de derecho, en -- tanto la controversia se manifiesta como un estado del conflicto de - trabajo, cuando la causa originaria que la determina, se encuentra -- vinculada con la relación laboral y ella es sometida al proceso para su solución. Solamente puede existir conflicto o controversia de trabajo cuando uno y otro están vinculados con la relación laboral, por lo que no pueden entenderse que el vínculo exista para la controver-- sia y no para el conflicto de trabajo.

Los conflictos de trabajo han adquirido una sustantividad propia, la cual se ha desarrollado y robustecido como una consecuencia de la misma evolución del derecho del trabajo. Mientras el derecho a la --

6/ Mariano R. Tissembaun. "Las contiendas del trabajo y el régimen jurídico para su solución". 1941. Págs. 910 y sigs.

asociación profesional no fue reconocido por la legislación, la organización sindical debió vivir al margen del derecho y no se admitieron otros conflictos de carácter laboral de aquellos de que se suscitaban sobre la interpretación o aplicación de un conflicto individual de trabajo.

Pero la imposición progresiva de las sesiones de trabajadores - por medio de las coaliciones y de las asociaciones profesionales, trajo el reconocimiento de las mismas por la legislación, y ese reconocimiento produjo a su vez la aceptación de los medios de lucha utilizados por esas instituciones, o sea la huelga y el paro de trabajo, apareció entonces un nuevo tipo de conflictos de trabajo, en los que ya no jugaban únicamente los intereses individuales de las partes sujetas a una relación contractual de trabajo, sino que implicaban la inspiración de obtener mejores condiciones de trabajo para el grupo profesional que la asociación representaba; tales conflictos adquieren - así un carácter colectivo, cuya solución debe estar sujeta a reglas - particulares ajenas a las normas aplicables a las controversias de carácter individual.

Hasta que el derecho a la asociación profesional y la utilización de sus medios de lucha fueron reconocidos por la legislación, el conflicto colectivo de trabajo tuvo inclusive un carácter delictuoso, por cuya razón muchas veces caía bajo la sanción del código penal, pero cuando el estado se vio obligado a reconocer el derecho a la asociación profesional, nació consecuentemente la necesidad de reconocer la licitud de los conflictos que se pudieren suscitar entre las asociaciones de trabajadores con los patrones, conflictos que por su carácter colectivo, revisten un carácter distinto de los que pueden suscitarse entre las partes ligadas por un contrato individual de trabajo. Debióse pues, reconocer la existencia de dos tipos de conflictos en material laboral:

Los conflictos individuales de trabajo, nacidos de un particular

entre el patrón y trabajador, y los conflictos colectivos que se manifiestan entre grupos profesionales antagónicos en defensa de sus respectivos intereses.

La legislación reconoció la sustantividad e importancia de los conflictos de trabajo, aún los de carácter individual. Por más que en éstas exista una divergencia de intereses particulares al igual -- que en las demás relaciones contractuales regidas por el derecho común, se comprendió que los medios de solución de aquéllos, debían ser distintos de los que rigen el proceso civil, y se terminaron creando los tribunales del trabajo y un procedimiento laboral especial, simplificado y de mayor celeridad y economía e implicando una protección a los intereses del trabajador.

Los conflictos colectivos de trabajo producen por lo tanto consecuencias de mayor trascendencia que los individuales, puesto que tienen por efecto la alteración de la paz entre grupos opuestos, alteración que usualmente llega a afectar la paz social por consiguiente en razón de la pluralidad de sujetos comprendidos, de los intereses afectados y de los medios de lucha empleados por las partes en conflicto, la solución de los mismos no puede librarse a las formas del proceso clásico que no conoció esta clase de conflictos.

Es indudable que los conflictos de trabajo presenten características propias que lo diferencian de aquellos que se producen como derivación de las relaciones civiles de los individuos.

Tissembaun señala la diferencia entre unos y otros. En primer lugar, en las contiendas de derecho privado el objeto se concreta a una órbita de carácter patrimonial que afecte esencialmente al interés de las partes. En cambio, en las contiendas de trabajo, por la posición que en el mismo toma el derecho del trabajo como noción jurídica social, actúa este concepto último de modo predominante, tanto en la forma de las relaciones contractuales como en el planteamiento

y solución de las cuestiones o divergencias que se derivan de las mismas. También este autor contribuye a destacar las diferencias entre los conflictos de derecho privado y los de trabajador propiamente. <sup>7/</sup>

Por lo que toca a estas últimas se observa una despersonalización de las partes. Generalmente por su valor potencial se considera que la contienda sea producida entre el capital y el trabajo, nociones que importa asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda. Por último, el Profesor Tissembaun nos dice que la trascendencia o repercusión del conflicto creada en el medio social, difiere objetivamente de la que promoviere los conflictos de derecho privado, creando tal circunstancia precisamente en que no actúan como se ha dicho anteriormente dentro de la órbita limitada para el interés profesional.

El Art. 123 de nuestra Constitución Política Mexicana tal vez para confirmar esta despersonalización, no nos hable de las contiendas entre trabajadores y patrones, sino las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo. Estimamos que no existe contradicción en lo anterior sino por el contrario, en las contiendas de trabajo se ponen en juego un valor universal, que la persona humana, porque el derecho del trabajo tiene un sentido y connotación eminentemente social, a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado, en donde la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial.

Tissembaun agrega que este carácter universal de los conflictos de trabajo justifica la intervención de las asociaciones de los trabajadores en ocasión de cada contienda, y es exacta la observación, porque entre otras explicaciones, la modificación de los contratos colectivos de trabajo es asunto que afecta a toda la colectividad obrera.

<sup>7/</sup> Mariano R. Tissembaun. Obra citada. Pág. 962.

El maestro Juan D. Ramírez Gronda nos dice que existirá contro--versia de trabajo, cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro, de ahí donde éste oponga mediante la lesión del interés o mediante contestación de los pretendidos. 8/

Krotoschin define con más precisión los conflictos de trabajo entendiendo por tales, las controversias de cualquier clase que nacen - de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (Contrato Individual de Trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (Con--vención colectiva de trabajo) y también cuando la relación pertinente al derecho laboral, existe entre un empleador y un trabajador y el estado. Agrega Krotoschin que en sentido más estricto sólo las dos primeras categorías constituyen el concepto de los conflictos de trabajo, mientras que los que puedan originarse en la relación entre un sujeto del derecho laboral y el estado (Poder Público) por ejemplo, por inobservancia de alguna norma judicial, forman un grupo aparte, gracias - al carácter de derecho público que tienen aquellas relaciones y que - hace situar a estos últimos conflictos en la órbita del derecho administrativo, con los procedimientos típicos de éste. 9/

Cabanelas considera como conflicto de trabajo, todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral. Por esta causa, como son distintos los hechos que pueden darle su origen bien por la calidad del objeto que le sirven de motivación, bien por el número de sujetos particulares en los mismos. Pero el hecho es que el conflicto común de orden igualmente jurídico, es igual a aquellas posiciones de antagonismos cuya solución se encuentra en el derecho común. 10/

8/ Juan D. Ramírez Gronda. "Los conflictos de Trabajo". 1942. Pág. 20.

9/ Krotoschin. "Instituciones de Trabajo". Tomo II. Pág. 379.

10/ Cabanelas "Tratado". Tomo III. Pág. 260.

Encontramos entre los autores mexicanos, la formulación de definiciones interesantes acerca de los conflictos de trabajo; el maestro Rodolfo Zepeda Villarreal nos señala que se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos dentro de la relación de trabajo, incapaces de ser ejecutados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.

El maestro J. Jesús Castorena nos dice que conflicto de trabajo es toda diferencia que surge entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo.

La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos no carece de intención, ya que expresa al mismo tiempo la idea de combate y de dificultad, a veces casi insuperable para la solución de las diferencias.

El doctor Mario de la Cueva por su parte, nos dice que los conflictos de trabajo tienen una sustantividad propia que deriva de la aplicación del derecho del trabajo a una relación jurídica o social; es pues, de estas nociones que debe buscarse la definición perfecta, sino sólo aproximada. Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Esta definición en nuestro concepto, es la mejor elaborada, siendo más precisa porque abarca los diferentes conflictos de trabajo, así como sus formas de manifestación. 11/

11/ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 729.

## B) METODOS PARA RESOLVERLOS

### CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Una clasificación de los conflictos de trabajo debe de tomar como base en primer lugar, a los objetos que participan en ellos. Un examen de la cuestión no se muestra si bien la mayoría de los conflictos se producen entre los patronos y trabajadores, existe un buen número de controversias entre los mismos sindicatos, suscitados por lo general para determinar a cuál de ellos corresponde el derecho de llevar adelante una negociación colectiva o conflictos producidos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella o conflictos entre obreros y grupos de obreros o conflictos entre patronos. En este último caso, tales conflictos no son propiamente de trabajo, aún cuando la controversia tenga su origen en el trabajo. 12/

La clasificación de los conflictos de trabajo es muy variado, ya que existen tantas clasificaciones cuanto son los puntos de vista que se tomen como base para la propia clasificación. En efecto, existen clasificaciones según el tratadista que escribe o en atención a los sujetos que intervienen en los conflictos, o desde el punto de vista que se persiga en atención de los aspectos jurídico-económicos-sociales.

Clasificación de Juan Ramírez Gronda.- El criterio que sirve a la división de los conflictos de trabajo, se apoya en la naturaleza de los sujetos que participan en el mismo, lo que produce los siguientes grupos:

- A) Conflictos obrero-patronales.
- B) Conflictos Intersindicales.

12/ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 729.

13/ Ramírez Gronda. Ob. Cit. Pág. 729.

## B) METODOS PARA RESOLVERLOS

### CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Una clasificación de los conflictos de trabajo debe de tomar como base en primer lugar, a los objetos que participan en ellos. Un examen de la cuestión no se muestra si bien la mayoría de los conflictos se producen entre los patronos y trabajadores, existe un buen número de controversias entre los mismos sindicatos, suscitados por lo general para determinar a cuál de ellos corresponde el derecho de llevar adelante una negociación colectiva o conflictos producidos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella o conflictos entre obreros y grupos de obreros o conflictos entre patronos. En este último caso, tales conflictos no son propiamente de trabajo, aún cuando la controversia tenga su origen en el trabajo. 12/

La clasificación de los conflictos de trabajo es muy variado, ya que existen tantas clasificaciones cuanto son los puntos de vista que se tomen como base para la propia clasificación. En efecto, existen clasificaciones según el tratadista que escribe o en atención a los sujetos que intervienen en los conflictos, o desde el punto de vista que se persiga en atención de los aspectos jurídico-económicos-sociales.

Clasificación de Juan Ramírez Gronda.- El criterio que sirve a la división de los conflictos de trabajo, se apoya en la naturaleza de los sujetos que participan en el mismo, lo que produce los siguientes grupos:

- A) Conflictos obrero-patronales.
- B) Conflictos Intersindicales.

12/ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 729.

13/ Ramírez Gronda. Ob. Cit. Pág. 729.

- C) Conflictos entre el sindicato y sus agremiados.
- D) Conflictos Interobreros.

Los conflictos obrero-patronales se subdividen a su vez, según la categoría de los intereses, en conflictos individuales o colectivos, y de acuerdo con la naturaleza intrínseca de los conflictos, en conflictos de derecho y conflictos de intereses; los conflictos intersindicales se dividen también en conflictos colectivos y no colectivos.

Clasificación de Mariano R. Tissembaun.- En su primera clasificación tomó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, de donde resultan las siguientes especies: 14/

A) Conflictos Individuales o de derecho, a los cuales define siguiendo la organización internacional de trabajo, diciendo que son -- los que afectan a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importante que tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.

B) Conflictos Colectivos, que pueden ser de tres especies, a saber:

I.- El que se relaciona con la interpretación y aplicación del - convenio colectivo y otras normas existentes.

II.- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

14/ Tissembaun Mariano R. Ob. Cit. Págs. 220 y sigs.

III.- La tercera categoría de conflictos es la intersindicales - colectivos.

La segunda clasificación del profesor Tissembaun se funda en primer término en la diferencia que surge por la naturaleza de las partes que intervienen en la contienda, en cuanto caracterizan sujetos - distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda.

Combinando estos dos criterios, nos da la siguiente clasificación:

1.- Controversia de derechos que pueden ser individuales y son las relativas a una posición completa de orden personal y colectiva, y son las que se refieren a una categoría profesional.

2.- Controversias de interés que son colectivos y también se refieren a una categoría profesional.

3.- Controversias inter-sindicales, que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.

4.- Controversias entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse tanto en el medio patronal como en el obrero.

5.- Controversias entre sindicatos y patronos y obreros y el estado.

El maestro J. Jesús Castorena, clasifica los conflictos de trabajo de la siguiente manera:

Tomo como criterio para su clasificación, en primer término, a los sujetos que intervienen en ellos y después la naturaleza de los -

mismos conflictos presentándonos la siguiente clasificación: 15/

A) Conflictos obrero-patronales que son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos y los que se pueden subdividir, entendiéndose ahora la naturaleza de los conflictos individuales o colectivos, según sea el interés individual o colectivo que está en juego o en conflictos colectivos y jurídicos, siendo aquéllos los que tienen a la modificación del estatuto jurídico de una empresa y los segundos, los que se refieren a la interpretación y aplicación del derecho vigente.

B) El segundo grupo está constituido por los conflictos inter-obreros, que ocurre frecuentemente que los derechos de los trabajadores entren en oposición.

C) La tercera especie es la de los conflictos inter-patronales o inter-gremiales. Se entiende que el motivo de dificultad de estas tres últimas especies de conflictos, es el contrato colectivo de trabajo o alguna cuestión íntimamente relacionada con él.

El doctor Alberto Trueba Urbina propone una clasificación de los conflictos de trabajo, en la que incluye cinco grupos, a saber:

- A) Obrero-patronales: individuales jurídicos.
- B) Obrero-patronales: colectivos jurídicos.
- C) Obrero-patronales: colectivos económicos.
- D) Inter-obreros: individuales colectivos.
- E) Inter-patronales: individuales y colectivos.

15/ Castorena J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero, citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 727.

16/ Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 51.

En el primer congreso industrial celebrado en México en 1934, - los licenciados Mario de la Cueva y Antonio C. Sánchez, en las ponencias que presentaron, clasificaron a los conflictos de trabajo de la siguiente manera:

Jurídicos,  
Económicos y  
Sociales.

Los primeros son individuales o colectivos puramente económicos, los segundos englobando en el tercer punto las controversias entre diferentes agrupaciones o entre éstas trabajadores individualmente considerados, que obedezcan a factores sociales del momento.

Combinar nuestros diferentes criterios, resulten estos diferentes tipos de conflictos de trabajo:

A) Conflictos obrero-patronales que pueden ser:

Individuales jurídicos,  
Colectivos jurídicos y  
Colectivos económicos.

B) Los conflictos inter-obreros, inter-patronales e inter-sindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos.

La organización internacional del trabajo estudió la competencia de los tribunales de trabajo y de los cuerpos de conciliadores y arbitraje, y clasificó los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, y éstos en jurídicos y económicos.

A los conflictos colectivos y económicos los denominó conflictos de intereses o conflictos políticos y los comparó con los conflictos

de derecho internacional, pues en el fondo nos dice, los dos son de fuerza.

Posteriormente, la mencionada organización caracterizó a estos conflictos en la siguiente forma:

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

El conflicto de intereses nos versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en una ley o en un contrato, es una reivindicación que tiende a modificar a un derecho existente, crearon un derecho nuevo: Estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro.

Nos indica la O.I.T. que la gran mayoría de las legislaciones no utilizan su terminología y que generalmente confunden a los conflictos colectivos con los conflictos de intereses. 17/

La clasificación más general de los conflictos de trabajo, es la que toma de base a los sujetos que intervienen en ellos y también es el criterio que encontramos en las clasificaciones anteriores. Combinando los siguientes sujetos resulta la siguiente clasificación:

A) Conflictos obrero-patronales que son los que tienen como contraparte a un trabajador y a un patrono, pero puede ser también una asociación profesional obrera o un empresario.

17/ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 736.

B) Conflictos inter-sindicales que son controversias entre dos asociaciones sindicales.

C) Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados.

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

E) Conflicto entre obreros.

Clasificación de los conflictos obrero-patronales.

Los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal de los dos conflictos de trabajo, en razón de que todo derecho laboral se construye sobre relaciones de trabajo. Las contiendas de obrero-patronales se pueden clasificar de la siguiente manera:

Conflictos individuales y colectivos.

Conflictos económicos y jurídicos.

Conflictos individuales y colectivos.

Sostiene Krotoschin que según intervengan en los conflictos partes individuales o partes colectivas, se habla de conflictos individuales y conflictos colectivos de trabajo.

Los primeros son conflictos cuyo objeto es la interpretación o el cumplimiento de una relación inter-individual del trabajo, a veces también su modificación. En cambio, los conflictos colectivos son aquellos que surgen entre los grupos organizados como tales (asociaciones sindicales); por lo menos, una asociación profesional obrera o un grupo organizado de trabajadores debe de ser parte en el conflicto.

Los conflictos colectivos de trabajo pueden también versar sobre derechos subjetivos discutidos entre una asociación profesional obrera y otra patronal, en base a convención colectiva existente, o bien, conflictos relativos a la interpretación o al incumplimiento de las obligaciones contractuales que hayan asumido ambos grupos en su relación recíproca. Pueden tener también en vista la creación de derechos nuevos, ya sean de orden contractual o normativo. 18/

Debe aclararse en cuanto se refiere a esta clasificación, que la terminología de conflictos individuales y colectivos no deben relacionarse con el de personas que intervienen en la litis. El hecho de que participen varios trabajadores en un proceso contra el mismo patrón, no cambia la naturaleza del conflicto, pues como afirma Tissembaun, esta clasificación no responde a motivos de carácter numérico en relación a las personas que actúan en la contienda, pues ellas surgen de la fundamental diferencia que existen en los fines de la reclamación y por consecuencia, de los modos de la acción.

Para Paul Pik Peaser, los conflictos individuales son aquellas diferencias susceptibles de presentarse entre los trabajadores y sus empleadores, nacida en ocasión del contrato de trabajo o al aprendizaje.

Los conflictos colectivos son más graves que los anteriores, a causa de sus repercusiones sobre la producción y sobre las luchas que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrono con todos los obreros de su industria determinada del país o aún a varias industrias y hasta se hacen internacionales.

Para Scelle, la distinción entre las diferencias individuales y los conflictos colectivos, consisten en que los primeros se limitan a

18/ Krotoschin. Ob. Cit. Pág. 380.

las relaciones entre el empleador y uno de los trabajadores y versa - sobre un salario, una multa, un despido, etc.; en los conflictos co-- lectivos la empresa entre en lucha con todo o en parte de su personal a menudo con el sindicato obrero, sobre una cuestión de orden profe-- sional, frecuentemente agrega Scelle, las diferencias individuales de generan en conflictos colectivos, sea por los interesados vean en --- ellos un problema de honor. Scelle caracteriza a la idea de lucha, - situación que no puede aplicarse a las controversias individuales; pe ro la principal diferencia para el autor citado, radica en la natura-- leza de las cuestiones debatidas de los conflictos colectivos, los - cuales deben ser de orden profesional.

Carnelutti, analizando el problema del proceso individual, y el proceso colectivo de trabajo, establece en este último, que no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis; in dica esto es, todas las litis idénticas que implican a los componen-- tes de las categorías y que sirven en la composición de las "litis ti po" o "litis de categoría". En el proceso colectivo, el sindicato -- confirma la función que le compete del tutelar los intereses corres-- pondientes de la categoría que representa.

En cuanto a su finalidad, el proceso colectivo deriva de la cali dad de la litis o sea de los intereses que se contraviertan, los que deben ser intereses de categoría, interés fijo para cualquier miembro de la categoría, asociado o no asociado, presente o futuro distinto; por lo tanto, de los intereses particulares de los miembros de la aso ciación distintos también de los intereses particulares del sindica-- to.

La calidad de las partes, en sentido formal, no es elemento sufi ciente y ni siquiera necesario, pues bien el proceso colectivo se de-- senvuelve normalmente entre sindicatos, puede ocurrir como demandado el jurador de la categoría.

No debe confundirse el proceso colectivo con proceso acumulado, pues en éste se tiene una suma y no el tipo de intereses de los miembros de la asociación.

Consecuentemente, no puede concebirse un proceso colectivo de -- condena ni siquiera entre los sindicatos, pues en tal hipótesis, no - están en conflicto los intereses de categoría, sino los intereses par- ticulares de los sindicatos; por consiguiente, para Carnelutti la na- turaleza del proceso colectivo que es expresión del conflicto colecti- vo que es expresión del conflicto colectivo en el cual se afectan los intereses propios de la categoría, o sea un interés fijo que como --- tal, vale para cualquier miembro de la categoría. El conflicto colec- tivo es aquel que afecta a los intereses de la categoría profesional.

19/

19/ Carnelutti Francesco. Teoría Dichi Reglamento Colectivo. (Dei Rapporti Ca- boro).

### CAPÍTULO III

#### LA CONCILIACIÓN

##### A) ESENCIA, METODOS Y FILOSOFIA DE LA CONCILIACION

Conciliación, del latín "Conciliatio", derivado de conciliare, - acción y efecto de conciliar, conveniencia o semejanza de una cosa -- con otra, armonía que se establece entre dos o más personas que antes eran disidentes o enemigas, quiere decir en derecho aveniencia que - sin necesidad de juicio de ninguna clase tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto.

Por conciliación, debemos entender entonces el acto de composi-- ción entre las partes cuya finalidad es la de evitar el plieto, y en la que cada uno reconozca en su contrario lo que haya de justo en su respectiva demanda.

El maestro Mario de la Cueva, al respecto nos dice: "La Conci-- liación que se caracteriza porque la opinión de los conciliadores no debe imponerse obligatoriamente, pues se descirtuaría el fin de la -- conciliación. Terminaría antes de la opinión de los conciliadores, lo cual devendría en realidad en una sentencia". 20/

Algunos de los conceptos que sobre conciliación se han vertido - por algunos juristas de indudable prestigio, son los siguientes: Carnelutti afirma que la conciliación es una función del estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

Calamandrei dice que la conciliación en el derecho procesal ita-- liano, ayuda a la ley para que las partes encuentren por sí mismas su

20/ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 935.

derecho.

Giovenda considera que el estado se reserva para sí, el derecho compositivo cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intente - la conciliación, tanto será mayor la probabilidad de que se logre.

Goldsmith dice que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma propiamente del procedimiento contencioso. 21/

La organización mundial del trabajo, considera que el procedimiento de conciliación da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Por nuestra parte, consideramos que la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y -- obligaciones, de acuerdo con los principios universales del derecho.

La conciliación constituye la equidad un verdadero auxiliar para entender y ampliar la ley positiva, como consecuencia de que es frecuente la existencia en ella de lagunas, porque si la ley puede tener grandes fallas, si la ley es imperfecta, en cambio el derecho, la --- ciencia jurídica no las tiene.

La conciliación tiene importancia social, porque mediante este - procedimiento de aveniencia las partes llegan a un acuerdo, sin los - consecuentes incidentes, generalmente enojosos, de un juicio laboral;

21/ Goldsmith. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 320.

pues dadas las circunstancias y contingencias del mismo, se produce - una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, - por los interesados en los conflictos es la mejor forma de resolver - los problemas porque ellos en última instancia, serán partes y se erigirán en forma de su propia causa.

La forma normal o determinación de un proceso, es la sentencia; sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa - forma normal, existen otras formas llamadas anormales o compositivas. Sus especies son la renuncia, o desistimiento, el reconocimiento o -- allanamiento, la transacción, y la conciliación y compromiso, y la cauducidad y la prescripción, y algunos autores citan la preclusión.

Respecto a la de conciliación de derecho común en paralelismo - del derecho de trabajo, cabe decir que en esencia en nada se diferencia la una de la otra, pues sus diferencias son sólo en forma; sin embargo, si como acontece en el contrato de matrimonio en el cual la -- forma se ha elevado a la categoría de solemnidad, sí se considera como esencia.

En efecto, mientras en la conciliación civil se le considera a - ésta como meramente voluntaria, en cambio la conciliación de trabajo se le considera forzosamente obligatoria, al grado que la mayor parte de las legislaciones procesales no abren el arbitraje sin que previamente se demuestre en forma creciente que se agota el procedimiento - conciliatorio.

El gobierno, a fin de que la opinión pública conozca de parte de quién está la intransigencia, para que reciba la sanción pública, da a conocer las proposiciones o sugerencias condenando a la responsable del conflicto. En síntesis, se puede considerar que la conciliación de trabajo se diferencia de la civil en que aquélla la obligatoriedad

de su realización se eleva a la categoría diáfana la diferencia entre ambos tipos de conciliación.

El Dr. Trueba Urbina nos dice que: "La conciliación es una institución del más rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses. En el proceso laboral, la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otras forzosa, por lo que resulta a los conflictos individuales y colectivos jurídicos, no siendo por ello contrario en los conflictos colectivos económicos que se tramitan conforme a las disposiciones procesales del Capítulo VII del Título 14 de nuestra Ley Laboral. 22/

La conciliación es una pieza insustituible del proceso ordinario de trabajo y esencialmente en las huelgas. Cuya eficacia dependerá -- principalmente del acierto que tenga en su manejo las juntas a las -- que corresponda llevarlas a cabo.

Las legislaciones y reglamentaciones establecen generalmente con claridad las diferencias que existen entre la conciliación y el arbitraje en la solución de conflictos de trabajo o con todo puede haber una tendencia a confundir los dos procesos. Y las partes pueden pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones del acuerdo que hayan de aceptar. En esos casos, lo más importante desde el punto de vista práctico, es que el propio conciliador comprenda -- con toda claridad su papel y no cometa el error de asumir las funciones y facultades de un árbitro.

El árbitro está facultado para resolver, mediante un dictamen o laudo, el conflicto sometido a su juicio, en los conflictos de trabajo es probable que el árbitro trate de dictar un laudo que estime --

22/ Trueba Urbina Alberto. Derecho Procesal de Trabajo. Pág. 62.

aceptable para las partes, pero que cuyas condiciones, no obstante, - se basarán en su propio criterio. El conciliador en cambio, ha de -- atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible. Puede sugerir diversas soluciones o proponer incluso las cláusulas de tal - acuerdo, si así se procede la práctica del país, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias o propuestas ni podrá imponerles, condición alguna, también es importante señalar que el conciliador y el árbitro desempeñan sus funciones de distinta manera. Esta - última celebra casi siempre una audiencia con las partes y luego dicta su laudo o decisión.

En el procedimiento de arbitraje no se observan necesariamente - las formalidades propias del procedimiento judicial, y a menudo los - árbitros no están obligados por los tribunales ordinarios en materia de pruebas. Pero en la conciliación tales formalidades son aún menos rigurosas que en el procedimiento de arbitraje, pues mientras en este caso se requiere la presencia de las dos partes, la colaboración de - una reunión no es más que uno de los medios de que puede valerse el - conciliador a cumplir su cometido.

La conciliación puede estar a cargo de un organismo integrado -- por varios miembros y que suele dominarse junta. Por lo general, for- man ésta un presidente independiente y varios miembros que actúan en representación de los patrones y de los trabajadores; la tarea de lograr la solución del conflicto incumbe normalmente a la totalidad de la junta. Esta sigue un procedimiento formal que el conciliador sólo que también encierra otras diferencias.

Sin embargo, el proceso de conciliación es en los dos casos esen- cialmente análogo. Cuando se trata de una junta, la tarea de conciliación incumbe especialmente al presidente, que en realidad actúa co- mo tercera parte neutral y emplea los métodos y técnicas de un conciliador solo, si bien la forma de hacerlo variará según el papel que - desempeñen los miembros que obren por cuenta de los patrones y de los

trabajadores.

Algunas veces, esos miembros están directamente interesados en el conflicto o intervienen en la junta como representación de las partes; por consiguiente, están en la situación que las partes cuando sólo interviene un conciliador. De ahí que el papel del presidente sea fundamentalmente el mismo que el del conciliador que actúa a título individual. Este sistema es el que ha seguido nuestra legislación nacional y del cual hablaremos en concreto más adelante.

Si bien la conciliación tiene siempre por finalidad llegar a un arreglo amistoso entre las partes, en algunos países el sistema previsto por el estado presenta ciertos aspectos concriptivos. El procedimiento puede adquirir carácter obligatorio, en virtud de disposiciones que imponen la comparecencia de las partes en los actos de conciliación o que oculten al organismo competente para exigir tal comparecencia, así como también si se prohíben las huelgas sin antes recurrir al procedimiento de conciliación.

En los países en donde la conciliación es absolutamente voluntaria, pueden ofrecerse los servicios de conciliación en caso de que las partes no los hayan solicitado, pero éstas son enteramente libres de aceptar o no ese ofrecimiento. Se considera de que si las partes no aceptan la conciliación propuesta, es por completo inútil obligarlas a someterse a todo el procedimiento; como dice un proverbio inglés: "Se puede llevar un caballo al brevadero, pero no se le puede obligar a beber". En cambio, si las partes tienen fe en la competencia de dicho servicio, no surgirá ninguna dificultad; más bien aquéllas solicitarán su concurso o lo recibirán con beneplácito.

En consecuencia, los servicios de conciliación establece que deberían esforzarse por ganar la confianza de quienes puedan necesitarlos y tratar de imponer su autoridad moral.

Hay también quienes estiman que la conciliación obligatoria puede ser útil, incluso cuando la actitud de las partes excluyen casi -- por completo la posibilidad de llegar a un arreglo voluntario. Este es el criterio que prevalece sobre todo con respecto a los países en desarrollo a causa de la escasa experiencia que suelen poseer en --- ellos los trabajadores, patronos y sindicatos en materia de relacio-- nes de trabajo colectivos. Ocurre con suma frecuencia, que las par-- tes ni siquiera están dispuestas a entrevistarse para iniciar negocia-- ciones directas; la dirección de las empresas quizá se rehuse a reco-- nocer el sindicato y a tener trato alguno con él. En tales circuns-- tancias, la comparecencia obligatoria de las partes en el acto de con-- ciliación le dará ocasión de conocerse y de habituarse a las discusio-- nes paritarias. En otras palabras, la conciliación obligatoria puede servir para educar, formar y orientar a las partes en litigio sobre - las características y los procedimientos de las negociaciones bilate-- rales.

En un gran número de países las tareas de conciliación están so-- bre todo a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmen-- te y que pueden clasificarse en tres categorías principales:

a) Los que dedican todo su tiempo a actividades de conciliación y a veces también a otras conexas y que son designados oficialmente - como conciliadores o como funcionarios conciliadores.

b) Los que sólo dedican parte de su tiempo a la conciliación, - que no es sino una de las actividades cotidianas.

c) Los demás altos de niveles ejecutivos o administrativos que intervienen en los conflictos con carácter especial.

Aquellos que sólo dedican parte de su tiempo a las actividades - de conciliación, suelen ser inspectores o funcionarios del trabajo en-- cargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral. Se

ha sostenido que el ejercicio por ellos, de las funciones de conciliador es incompatible, por el desempeño de sus funciones principales a estas últimas.

En muchos países en desarrollo, en un principio, cuando empezaron a organizarse los sindicatos y a entablarse las primeras negociaciones colectivas y los conflictos se planteaban sobre todo a raíz de reivindicaciones o reclamaciones presentadas por los trabajadores solo en grupo, las funciones de conciliación se confiaron a los inspectores de trabajo. Durante los últimos años, sin embargo, un número cada vez mayor de esos países anotado por designar conciliadores o -- funcionarios de relaciones de trabajo a tiempo completo, si bien los inspectores o funcionarios de trabajo pueden seguir ocupándose de con conflictos individuales o de poca importancia. Son bastantes los países en que no es raro que además de esos funcionarios permanentes que se ocupan por lo general de la conciliación en caso de conflictos de importancia, intervengan también altos cargos de la Secretaría o del De partamento de Trabajo; en algunos países suele intervenir a menudo el ministro en los conflictos de alcance nacional, sobre todo si entra-- ñan interrupciones de trabajo; tampoco es excepcional en estos casos la intervención del jefe de estado.

En algunos países como el nuestro, en lugar de recurrir a los -- servicios de un conciliador, los poderes públicos establecen, a título permanente y con carácter esencial, Juntas de Conciliación integra das por representantes del gobierno, de los patronos y de los trabaja-- dores. En otros países en cambio, se utilizan tanto los servicios de las Juntas de Conciliación como los de los conciliadores, pero normal mente sólo se somete el conflicto a la Junta en caso de que el conciliador no haya podido resolverlo.

La Junta de Conciliación puede estar facultada, para investigar o indagar los hechos relacionados con el conflicto y los miembros que actúan en representación de los trabajadores y patronos desempeñan un

importante papel en la apreciación de esos hechos. Sin embargo, como ya se ha señalado, la tarea fundamentalmente de conciliación incumbe en general al presidente independiente y éste las realiza presidiendo los actos de conciliación y de otras maneras. Con frecuencia, el presidente de la Junta es un funcionario del gobierno, un representante del ministerio de trabajo o el inspector de trabajo competente.

La teoría nos dice de que el hecho que si fracasa la conciliación, se somete el conflicto automáticamente al arbitraje obligatorio influye muchísimo en las posibilidades que el conciliador logre un arreglo amistoso entre las partes. Las prácticas nacionales difieren en cuanto al tipo de conflictos que pueden someterse y a las condiciones en que puede recurrirse al arbitraje obligatorio, pero fundamentalmente se trata de conflictos de intereses. Cuando existe el arbitraje obligatorio, la labor del conciliador puede sin embargo ser más difícil, no sólo por la urgencia por llegar a un arreglo es menor, sino porque a veces dicho procedimiento tiende en realidad, a producir un efecto contrario; cada una de las partes puede estimar que mediante un laudo arbitral obtendrá condiciones más favorables y en consecuencia, tratar de evitar un acuerdo por conciliación, a fin de que se someta el conflicto al arbitraje.

Teniendo en cuenta esta posibilidad, las partes quizá se abstengan en la fase de conciliación de efectuar ciertas propuestas de conciliarlas el tribunal de arbitraje, puede influir en las cláusulas del laudo que está por dictar. Si las partes no están verdaderamente dispuestas a hacerse concesiones mutuas, la conciliación tiende a convertirse en una mera formalidad, en una simple etapa hacia el arbitraje obligatorio. Como logremos más adelante lamentablemente en la realidad mexicana tal efectividad, qué puede esperarse de la conciliación en los procedimientos individuales. 23/

23/ O.I.T. Acta de las secciones. Conferencia Internacional del Trabajo. Trigesima Reunión. Ginebra, 1947. Pág. 496.

## B) PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A PARTIR DE 1980

Como es sabido, a partir del 1o. de mayo de 1980 entraron en vigor una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas mediante decreto el día 4 de enero de 1980 y que modifican en su totalidad los procedimientos laborales para resolver los conflictos de trabajo. Sin embargo, antes de proceder a analizar el contenido de esta reforma, es necesario recordar la forma y términos en que en México se lleva a cabo el procedimiento de conciliación en los conflictos de trabajo.

En primer lugar, por disposición constitucional derivada del Art. 123 en sus fracciones XVIII, XIX y XXI se establece la existencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya integración y funcionamiento queda señalado en la ley reglamentaria, Ley Federal del Trabajo. Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje como su nombre lo indica, tienen la función primordial de conciliar y en su caso cuando ésta fracasa, resolver los conflictos mediante el arbitraje colegiado: es colegiado en virtud de que están integradas por tres miembros elegidos por las organizaciones de los trabajadores, de los patrones y por el gobierno, y porque sus resoluciones se toman por mayoría de votos.

Estas Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser en razón de su competencia, federales o locales, siendo la generalidad las locales y por excepción en virtud de mandato constitucional reiterado en la Ley Federal del Trabajo son federales por excepción en razón de la actividad de la Empresa.

Adicionalmente, podemos señalar que también con funciones de conciliación existe la dirección general de conciliación, dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual otorga como ser-

vicio público el de conciliación a petición de los interesados y mediante la participación de funcionarios conciliadores profesionales; el ámbito de esta dirección es el federal, tanto en las direcciones de trabajo locales de los Estados, así como al Departamento del D.F., existen también departamentos especializados en la conciliación o al menos funcionarios que intervienen conciliatoriamente en la resolución de estos conflictos.

Regresando de nuevo al nuevo diseño del procedimiento de conciliación en la Ley Federal de Trabajo, enunciaremos las disposiciones legales correspondientes, pasando posteriormente a comentarlos y analizarlos.

El nuevo diseño de la Ley nos señala que una vez subsanada y notificada la demanda del trabajador al patrón, la Junta citará a las partes a una primera audiencia, la cual se llevará según lo dispone el nuevo Art. 875.

"Art. 875.- La audiencia a que se refiere el Art. 873, constará de tres etapas:

- a) Conciliación.
- b) Demanda.
- c) Ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Art. 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin aboga-

gados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a la misma para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar que se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes en la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones".

Para analizar y entender mejor el contenido de esta disposición, es conveniente retrotraernos a la exposición de motivos de la reforma en cuestión, la cual en su parte conducente nos dice lo siguiente:

"Los capítulos XVI y XVII regulan procedimientos conciliatorios que, aún cuando poseen características distintas entre ellos, tienden al mismo fin: avenir a las partes.

En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabaja-

dor sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquiera otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general, las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exportaciones de los funcionarios de las Juntas.

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

Las diferencias que existen ante el anterior texto de la ley y el nuevo, residen básicamente en dos aspectos: El que se agrupa en una sola audiencia las diferentes etapas de conciliación demanda, excepciones y ofrecimiento de pruebas, todo ello con miras de agilizar o acelerar el procedimiento laboral y el que el patrón y el trabajador deberán comparecer personalmente a la audiencia de conciliación y además sin la presencia de su abogado, sus representantes, el objeto de esta segunda modalidad es claro:

Se pretende que con la presencia física de ambas partes y la in-

tervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje será factible llegar a un entendimiento o a una transacción que evite tanto a las partes como a la sociedad, el conflicto laboral posterior y consecuente; curiosamente de la disposición anterior se desprende que en la inclusión o participación de los abogados patronos de las partes con sobre llevaría según el criterio del legislador de lugar de ser una gente - que propiciaría el buscado entendimiento , su participación lo entorpecería, relegando a nosotros los abogados a un papel ya trasnochado de "picapleitos".

Entonces, al colocar frente a frente, ante la autoridad laboral a trabajador y patrón para que analicen el conflicto, así como sus posibles vías de solución conciliatoria, lleva según el espíritu de la ley, a una mayor existencia de solución en los problemas laborales. - Sin embargo, creemos que esta idea, en principio buena y deseable, en la práctica encuentra una serie de obstáculos que impedirán alcanzar el objetivo deseado.

C) PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN LA PRACTICA PARA LLEVAR A CABO UNA CONCILIACION EFECTIVA

Ya hemos visto el marco teórico en el cual se encuadra o se debería encuadrar la conciliación. Debemos ahora analizar, si bien con las limitaciones de un trabajo de esta naturaleza y longitud, los obstáculos y la problemática que se presenta en la práctica para llevar a cabo y desarrollar en forma efectiva la conciliación en los problemas laborales.

En primer lugar, debemos considerar en qué medida puede afectar a los efectos de la conciliación la obligatoriedad de la misma, establecida en nuestra Ley Federal del Trabajo. Como ya se ha mencionado con anterioridad, uno de los elementos esenciales del proceso conciliatorio, en cualquier ámbito, es el ánimo o disposición de las partes de explorar las diversas posibilidades de llegar a una solución satisfactoria previa a un procedimiento contencioso. Resulta claro que un elemento medular de la conciliación es entonces la posibilidad de que ambas partes transijan en sus expectativas y posiciones recíprocas. Pero si las partes o alguna de ellas simplemente no tiene intenciones de renunciar tanto a sus pretensiones como a sus expectativas de derecho y, por lo mismo, ni desea sujetarse o se sujeta a los buenos oficios de uno o unos conciliadores ni el mejor sistema ni las mejores personas podrán llevar a cabo la deseable conciliación de intereses.

Entonces, creemos que el obligar a las partes en un conflicto laboral a ser sometido a un proceso de conciliación sin haber sido pedido por ellos y en muchos casos sin desearla ni necesitarla, lleva en sí el fracaso del proceso conciliatorio en sí cuando está concebido derivado de una obligatoriedad.

Más aún si existe alguna sanción en contra de alguna de las partes para el caso de que no se someta o asista a una etapa conciliato-

ria situación jurídica que consideraremos más adelante, ello limita -- más aún la deseabilidad y con ello la posibilidad de resolución del -- problema mediante dicho procedimiento conciliatorio.

Creemos necesario hacer notar que de ninguna forma queremos de-- cir que la conciliación no sea deseable o posible, por el contrario, considerando uno de los elementos más importantes para la solución de los conflictos, en general y en especial de los laborables, creemos -- que debe entenderse con más precisión su mecanismo para de esa manera optimizar sus resultados, característica en nuestro derecho laboral -- que podría reducir la efectividad de la conciliación, podría ser el -- hecho de que esta conciliación en casi su totalidad se realiza por el mismo órgano que en su momento se puede convertir en árbitro y emitir consecuentemente un laudo. Esta situación práctica y jurídica nos -- lleva entonces en que de alguna manera las partes podrían llegar a -- pensar con razón o equivocadamente que el conciliador o árbitros de -- alguna manera dentro del proceso de conciliación está prejuzgando el fondo del asunto. Ya que al manejar o establecer fórmulas como reco-- mendaciones y sugerencias y analizar, como necesariamente tendría que hacerlo, el fondo del asunto y la aplicación del derecho al caso con-- creto, estaría aunque fuese al nivel declarativo estableciendo los li-- neamientos de una posible ulterior resolución.

Esta situación podría crear entonces cierta desconfianza por par-- te de alguna de las partes o de ambas, lo que obstaculizaría una efi-- ciente conciliación, dado que como se ha estudiado con toda amplitud, la confianza que inspire el y los conciliadores son determinantes. -- Requisito esencial para su intervención y la solución del conflicto.

Otro elemento que limita la efectividad de la conciliación en -- nuestros tribunales laborales, es la cantidad de conflictos laborales que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la cual, aún nada a serios problemas deficiencia administrativa de falta de -- personal calificable o responsable y de limitaciones presupuestales o

se traducen en ineficiencia de la función conciliatoria.

En efecto, como más ampliamente los veremos más adelante, uno de los mecanismos importantísimos de la conciliación es el que el conciliador pueda analizar en privado, en compañía de una o de ambas partes todo el problema y su contexto, así como de tener la oportunidad de muchas o ambas partes conjuntas o separadamente, investigar una serie de elementos jurídicos y económicos generales y particulares del caso.

Hacer un caso del tiempo como una literal herramienta para distensionar a los participantes del conflicto y trasladar cualquier problema de una dimensión emocional a un plano objetivo, etc., todo lo cual requiere además de calificaciones especiales del conciliador de tiempo suficiente.

Sin embargo, en la práctica por la gran cantidad de juicios y por lo mismo de conciliaciones previas que radican ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los funcionarios no les es posible ni con el anterior diseño o de la ley ni con el actual, intervenir con la amplitud y por lo mismo, con la eficacia que se requiere y con lo mismo queda seriamente limitada la posibilidad de conciliación.

Ya el Dr. Trueba Urbina, desde tiempo atrás nos decía: "Que en la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se da importancia al acto conciliatorio, el cual queda a cargo de la mecanógrafa a efecto de expresar al principio del acta, el acuerdo del "machote", de que no comparecen las partes, de que se les tiene por inconformes para todo arreglo conciliatorio y que pasa el asunto al arbitraje. Es lamentable el fracaso de la conciliación en nuestra jurisdicción laboral.

Nuestro más alto tribunal en ejecutoria del 8 de octubre de 1942 Modesto Modelo establece la tesis que está muy acertada al decirnos:

"La conciliación previa entraña parte substancial del procedimiento - en materia del trabajo y por tanto, su omisión o imperfecta tramitación que impida a las partes intervenir de hecho en ella, implica indefensión".

Si bien el Maestro Trueba Urbina en esta cita se refería al procedimiento antes de las reformas de 1980, su pensamiento continúa -- siendo aplicable, dado que en tanto no existan conciliadores eficientes que además, cuenten con el tiempo y oportunidad necesarios para -- desarrollar su función, no se podrán obtener resultados mejores de -- los que actualmente se observan".

Y esto nos lleva de lo mismo a considerar con mayor amplitud y -- detenimiento las características y el perfil que necesariamente deben tener la persona o personas que intervienen como conciliadores. Al efecto, existe gran número de estudios como muy amplios y complejos; al respecto, entre otros algunos realizados por la Organización Inter<sup>u</sup>nacional del Trabajo. Es interesante transcribir los resultados de -- este estudio:

"Resulta difícil al referirse a las cualidades personales que de -- be poseer el conciliador sin dar la impresión que ha de ser una especie de super-hombre, lo que naturalmente es falso. Es preciso, sin -- embargo, que reúna ciertas características fundamentales, imprescindi -- bles para su labor. Se trata en parte, de la aptitud que debe demo --strar todo conciliador y que por tanto, sería imperdonable que no hi --ciera suyos otros rasgos que corresponden a cualidades innatas que el hombre corriente posee en mayor o menor grado. Una persona puede es --tar excepcionalmente dotada en lo que respecta a esas cualidades y te --ner una aptitud natural para la conciliación. Cabe esperar que el -- conciliador ordinario posea algunas de esas cualidades innatas y que se empeñe en mejorarlas por medio del estudio y el esfuerzo.

Hay dos cualidades que todo conciliador debe reunir, cualesquiera que sean sus calificaciones adicionales:

La independencia, la imparcialidad. Pero no basta con que las posea, sino se ha de ver claramente que las posee, mostrarse independiente e imparcial es tan importante como serlo realmente; a este respecto, el conciliador debe estar encima de toda sospecha.

El conciliador pierde toda su ascendencia desde el momento, en que a causa de una palabra o de un gesto, hacen nacer de una de las partes la sospecha de que se inclinan a favor de la parte contraria, pues es imprescindible que ambas tengan confianza en su integridad y neutralidad.

En los países en desarrollo, suele haber ciertas diferencias entre los negociadores en cuanto a su categoría y prestigio social, y la importancia de las organizaciones que representan.

El conciliador debe ser lo bastante independiente como para no dejarse influir por esos factores y ha de resistir también la presión o la persuasión indebida que traten de ejercer sobre los empleadores y sindicatos poderosos.

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

El conciliador debe tener también dedicación; en algunos casos la conciliación es una labor ardua y quien la desempeña debe poseer las condiciones físicas y aptitudes psíquicas necesarias.

El conciliador realiza ciertas tareas en su despacho, pero los conflictos en que intervenga exigirán que trabaje fuera de él; su jornada de trabajo es distinta de la mayoría de los funcionarios públicos y las reuniones de conciliación pueden durar horas y horas. Por estas razones entre otras de importancia fundamental que el conciliador tenga una aptitud positiva con respecto a su labor. Debe estar animado por la profunda y firme convicción de que la conciliación es importante y útil, así como amar su trabajo o aprender a amarlo. Puede ocurrir que siendo un funcionario público, se deje arrastrar fácilmente por la rutina y la moralidad que suele atribuirse a la burocracia estatal. Pero la conciliación, si se ejerce con la eficiencia no puede convertirse jamás en rutina burocrática.

Desdichadamente en algunos países las condiciones de empleo de los conciliadores del estado son a veces desalentadoras y éstas pueden estimar que su remuneración y otras condiciones de trabajo no guardan relación con la importancia de su cargo y responsabilidades. Probablemente los alicientes materiales constituyen para el conciliador un incentivo tan importante en relación con el desempeño de sus tareas como para los demás funcionarios públicos y sería difícil reprochable que no hace todo cuanto está a su alcance, si obliga a la convicción de estar insuficientemente remunerado.

No obstante, la conciliación es fecunda en otras recompensas no materiales que pueden aportar inmensas satisfacciones a quien se consagra a ella. En el empleo remunerado tanto dentro como fuera de la función pública, probablemente no hay muchas otras actividades que den mayores satisfacciones personales que la conciliación.

De ahí la suma importancia de que el conciliador del estado sepa apreciar en forma cabal ese aspecto de su trabajo.

Vuelvo a recalcar que los países en desarrollo es imprescindible

mantener la paz laboral, a fin de asegurar o acelerar un crecimiento económico sostenido.

Los conciliadores del estado ocupan una posición gracias a la -- cual pueden contribuir de una manera muy especial a promover y mantener la paz laboral en su país. Es decir, pueden desempeñar un papel muy eficaz, evitando las interrupciones del trabajo o dándoles rápidamente fin cuando se producen.

Es evidente que en tanto como promotor de la paz laboral, el conciliador rinde a su país servicios de importancia vital y no lo es menos que debe estar plenamente consciente de ese hecho y sentir en consecuencia una honda satisfacción. Cada uno de los conflictos en que intervienen ofrece el conciliador la oportunidad de efectuar una contribución propia y de poner de manifiesto su personalidad y su capacidad creadora.

A reserva de algunas reglas fundamentales, trabaja con arreglo a su propio entendimiento y los resultados son exclusivamente obra suya. Cada caso es único en su género y a menudo un nuevo conflicto encie--rra un nuevo reto para su espíritu de inventiva y sus facultades e innovación. Aun si no logra resolver un conflicto, puede sentir satisfacción por la forma que llevó a cabo su tarea.

¿Qué actitud debe adoptar el conciliador cuando interviene en un conflicto que puede ser sometido ulteriormente al arbitraje o en el -- que la actitud de las partes le hacen suponer que sus esfuerzos son -- inútiles o están condenados al fracaso?

En tales circunstancias, el conciliador puede darse fácilmente -- por vencido y desempeñar su labor de manera superficial y sin entu---siasmo. Pero también puede haber en esas dificultades una nueva oca--sión de utilizar su ingenio e imaginación.

El conciliador no debe permitir jamás que un acto de conciliación sea una mera formalidad o un simple paso hacia el arbitraje, voluntario u obligatorio. Debe ser capaz de presentar razones que persuadan a las partes sobre la conveniencia de buscar una solución con su ayuda y de tratar de llegar a un acuerdo. Se sobreentiende, que en razón de su naturaleza de su labor, el conciliador tiene que saber llevarse bien con todos. Hasta cierto punto, debe ser un experto en Relaciones Humanas: Las relaciones entre las partes cuando asisten a reuniones paritarias y en sus propias relaciones con ellas. Al tratar de obtener resultados debe mostrarse recto, cortés, discreto, seguro de sí, tranquilo y paciente. Debe saber escuchar lo que las partes digan y quieran decir; por largas o hasta aburridas e improcedentes que sean a veces las discusiones, es evidente que ha de estar dotado de facultades de persuasión, lo que implica dominio del idioma, facilidad de expresión y empleo de un lenguaje que las partes puedan entender.

El conciliador trata con destacados representantes de las diversas ramas y actividades de su país, y tiene que presidir reuniones paritarias. Por consiguiente, no sólo debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, sino también ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental, madurez y discernimiento; cabe señalar así mismo en forma especial, que suele tener que tratar con hombres de negocios a los que debe demostrar que posee sentido común y sentido práctico.

Pueden mencionarse aún otras cualidades que serían de desear a un conciliador un trato cordial, amistoso que constituye una evidente ventaja poco oficial que debe reinar en la conciliación, igualmente le sería útil cierto sentido del humor, sobre todo para suavizar la tensión en las discusiones paritarias. La rapidez mental le permitirá captar y analizar prontamente los principales puntos de controversias.

Pero sería por completo y realista pretender que el conciliador debe poseer todas estas cualidades. Lo esencial consiste tal vez en que sea capaz de autocrítica, es decir, que pueda analizarse en forma objetiva y reconocer sinceramente los rasgos positivos de su carácter y de su personalidad con los que pueda contar, así como también darse cuenta de sus limitaciones y tratar de corregir sus deficiencias.

El conciliador debe poseer también determinadas calificaciones profesionales. Dada la naturaleza de su labor, debe considerarse como una fuente de conocimientos y experiencias. Vuelvo a decir que el conciliador debe conocer perfectamente las leyes y reglamentaciones de su país, sobre las relaciones laborales y la solución de los conflictos del trabajo. También debe estar familiarizado con los aspectos prácticos del sistema de relaciones de trabajo, como por ejemplo: La evolución de estructuras y sindicatos y asociaciones de empleados, los métodos de negociación colectiva prevalecientes, los procedimientos y prácticas de negociación, el funcionamiento de organismos de negociación creados por las partes, así como las principales causas y características de los conflictos.

Es importante que su formación básica abarque ciertos conocimientos generales de las actividades industriales, le permitan comprender el proceso de la empresa. Así, el conciliador debería poseer algunas nociones sobre los productos y servicios, métodos de producción, práctica y nomenclatura de las actividades que intervengan, lo que facilitaría sus primeros contactos con las partes.

En efecto, la experiencia demuestra lo útil que es para el conciliador poder hablarles en su propio lenguaje y no hacer un vicio en la materia. Como en la mayoría de los conflictos se relacionan con las tasas de salario y otras cuestiones económicas y financieras, el conciliador debería estar familiarizado con ese tipo de problemas.

En algunas ramas de actividad, se plantean con bastante frecuencia cuestiones relativas a las innovaciones tecnológicas, la productividad, los sistemas de incentivos u otros asuntos sumamente técnicos; en tales casos, el conciliador debería poseer ciertas nociones generales en la materia como parte de sus calificaciones técnicas básicas. En su labor, el conciliador habrá de valerse principalmente de su propia experiencia; le corresponderá ocuparse de diversos tipos de conflictos y actuar en situaciones diferentes.

Al intervenir en un caso, puede emplear técnicas que hayan resultado útiles en casos anteriores, pero debe perfeccionarlas constantemente y experimentar también otras nuevas. A medida que adquiere experiencia, establecerá distintas formas de actuación para resolver situaciones precisas. Pero a fin de obtener el máximo provecho de su experiencia, tendrá que estudiar detenidamente y analizar los casos en los que ha intervenido y extraer sus enseñanzas.

La experiencia que se adquiere al intervenir en un conflicto, es de un valor inestimable hasta el punto de que algunos expertos en relaciones de trabajo, consideran que es lo único que viene a sumarse a las actividades innatas del conciliador.

Un aspecto fundamental de la competencia profesional del conciliador es su capacidad de discernimiento. Una vez que se ha hecho cargo de un conflicto y en el curso del procedimiento el conciliador tiene que tomar decisiones sobre un considerable número de cuestiones.

En términos generales, ha de decidir cómo preparar el caso a su manera de proceder en el transcurso del mismo y cómo tratará de lograr un acuerdo entre las partes. Dentro de esas amplias esferas, tendrá que tomar decisiones sobre cuestiones de detalle, incluso para elegir la técnica que aplicará en una situación determinada deberá ejercer su propio criterio, deberá mostrar gran tacto y discernimien-

to para exponer sus opiniones y sugerencias a las partes, así como en cuanto al lugar, momento y modo más oportuno de hacerlo, debido a que tiene que intervenir en cuestiones y situaciones sumamente diversas, debe poseer también una gran rapidez y adaptabilidad mental.

Después de analizar el perfil descrito con anterioridad, no puede uno menos que comparar estas clasificaciones ideales de un conciliador, con las que reúnen las personas que dentro de los tribunales de trabajo desempeñen tal función y salvo contadas excepciones, podríamos afirmar que se carece inclusive de las más importantes. 24/

Generalmente las personas que intervienen en la conciliación dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no mantienen siempre una actitud estrictamente imparcial o neutral para con las dos partes puesto que, probablemente por deformación derivada de la filosofía y concepción de nuestra propia ley federal, inclusive en esa etapa pretenden asesorar o apoyar al trabajador y a sus pretensiones; ello conlleva automáticamente una falta de confianza o credibilidad que impide que a través de esa conciliación sea viable a resolver el conflicto planteado.

De la misma manera, nuestros conciliadores no siempre tienen independencia total de criterio, puesto que dentro del medio se manejan presiones e influencias tanto de las partes como de terceros.

Esta conciliación, ahora obligatoria, es aceptada por las partes y con ello la intervención del conciliador por la sencilla razón que la ley así lo impone y se realiza a través del estado; por consiguiente, los conciliadores dan por automáticamente asentado que los consideran capaces de ayudarlas para resolver el conflicto, sin molestarse

24/ La Conciliación en los conflictos de trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1974.

en ganar su confianza y convencerlas de que es capaz y que desea verdaderamente ayudarlas; todo esto, claro está, a través de su actitud y de sus actos.

Nuestros conciliadores olvidan que todo conflicto constituye un problema importante para las partes, en cuya solución deberían poner todo su empeño; en la práctica usualmente tratan las cuestiones como de rutina o con aire de complacencia burocrática. Debiendo prepararse lo mejor posible para el caso, no reúnen la información requerida, antecedentes y circunstancias del conflicto, con lo que sólo la conocen superficialmente.

El conciliador debe recordar siempre que no está juzgando a las partes, sino que las está ayudando para que lleguen a un acuerdo; sin embargo, en nuestra conciliación obligatoria las presiones que se --- ejercen aparentemente con el objetivo de conciliar, conducen a un resultado negativo, es decir, de que las partes no aceptan transigir en sus expectativas.

El conciliador tiene que ser paciente en el desempeño de su labor y contar con el tiempo suficiente para llevarlo a cabo, lo que no sucede tampoco en la realidad mexicana, puesto que las conciliaciones que se pretenden hacer no lo son más que "al vapor", careciendo el propio conciliador del tiempo suficiente para prepararse y analizar, el contexto del problema, las características del mismo, las actitudes y la personalidad de las partes, así como sus expectativas, para de esa manera proponer soluciones viables y conducir a las partes para que lleguen a ella; y no se tiene el tiempo necesario y si el conciliador no tiene la paciencia requerida, la conciliación también viene a ser ineficaz.

Podríamos también mencionar que la filosofía y objetivos de la legislación laboral mexicana ha sido que la Junta de Conciliación y -

Arbitraje participe como su nombre lo indica, en el procedimiento de conciliación, de manera que tenga la oportunidad de conocer las características del conflicto y concientizarse de su problemática desde el principio mismo de su planteamiento ante la autoridad y por tal motivo, desde sus inicios el diseño del tribunal quedó definido como su propio nombre: De conciliación y arbitraje. Por ello, vale la pena revestir cómo y porqué ha estado funcionando el sistema a la fecha y en su caso, cuáles serían las modificaciones o reformas que podrían considerarse como necesarias para que se alcanzaran los objetivos establecidos.

De hecho y hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, la verdadera conciliación la efectuaban las propias partes o más propiamente dicho, los abogados y representantes de las mismas, quienes considerando las características propias de cada conflicto y utilizando la experiencia en negociaciones que por su autoridad práctica han adquirido, en forma legal ante el tribunal, fuera de éste, celebradas las pláticas y reuniones necesarias para explorar la posibilidad, en la conciliación previa o paralela al desarrollo del juicio que tuviere como consecuencia hereditaria o terminarlo antes de su desarrollo anterior ante el tribunal.

Considerando también la constitución de la sanción en contra de las empresas demandadas, consistente en el pago de los salarios caídos y vencidos que se quieran mediante el procedimiento, los abogados y los representantes legales de las mismas también en la práctica han tenido buen cuidado de resolver vía conciliación aquellos conflictos que por sus características especiales de cuantía, creabilidad de éxito, etc., creaban para la empresa demandada una responsabilidad contingente y que por lo mismo, la solución recomendable del conflicto era la transaccional.

Lo anterior quiere decir, que el derecho en la práctica dentro -

del medio laboral mexicano, siempre ha existido la conciliación aunque entendida de diversas maneras, aunque como hemos visto con anterioridad, puesto que uno de los elementos aparentemente esenciales de la misma es de la intervención de una tercera persona, el conciliador con sus buenos oficios, integridad moral y creatividad personal, ayuda a las partes a encontrar una solución que le sea satisfactoria, evita así el conflicto.

En nuestro medio decíamos, esta conciliación se efectuaba sin intervención del tercero, Junta de Conciliación, sino que se realizaba directamente entre las partes, lo que podía denominarse entonces más acertadamente como negociación, aunque los objetivos, técnicas, métodos y resultados son los mismos que la conciliación.

Aunque no por conocida debemos dejar de mencionar también otra de las causas de las cuales no se puede llevar a cabo una verdadera conciliación efectiva por parte de las autoridades laborales mexicanas, es el hecho incuestionable de la relación que existe entre el gran número de conflictos, que manejan tanto las autoridades locales como federales, y el del número de las personas o funcionarios que participan como conciliadores, haciendo caso omiso de sus cualidades personales para esa función.

En efecto, como hemos visto, para poder llevar a cabo una conciliación efectiva, se requiere que el funcionario conciliador se involucre en la complejidad del problema, conociendo y analizando todos los antecedentes o información relacionada no sólo con el problema mismo, sino con sus gentes y que disponga en número del tiempo suficiente para establecer la relación adecuada entre las partes, para explorar con ambas las posiciones y expectativas de las mismas, crear fórmulas de arreglo aceptables para la solución del conflicto y proponerlas y apoyarlas de manera de llegar a un feliz término su conciliación.

Además, las cualidades personales que también ya analizamos, el elemento tiempo viene a desempeñar un lugar preponderante y efectividad de la conciliación; y este elemento tiempo, significa que cada conciliador debe manejar al mismo tiempo un número reducido y aceptable de conciliaciones, para poder abarcar los elementos y participación necesarios.

Desafortunadamente, el número de funcionarios de las juntas locales y federales de la conciliación y arbitraje es asombrosamente reducido, si se compara con el número de conflictos laborales de toda naturaleza que conocen dichas juntas, lo que conlleva necesariamente el que dichos funcionarios no pueden, aunque quisieran, participar de una manera técnica y eficaz por la imposibilidad física, limitada por el tiempo y el número de problemas de realizarla.

Cabe aquí mencionar, que dentro de la organización de la Secretaría de Trabajo existe la Dirección General de Conciliación, la que como su nombre lo indica, tiene como fin procurar la conciliación y otorgar un foro a los funcionarios correspondientes para tal efecto; es un servicio público, lo que significa que a él puedan acudir las partes involucradas de un conflicto de naturaleza laboral, pero tiene serias limitaciones como su ámbito, el que se reduce al federal, así como el que por estar establecida en la Ciudad de México, conflictos de naturaleza federal que están radicados fuera de ésta no tiene acceso a dicho servicio y adicionalmente que por su propio diseño y actividad, se manejan conflictos de carácter colectivo; esto es, entre empresa y sindicatos o entre sindicatos, mas no de conflictos de carácter individual.

Desde el punto de vista de instalaciones físicas, también cuenta con salas especiales y cómodas para las reuniones, así como con comunicaciones telefónicas y otro tipo de facilidades necesarias para el mejor desempeño de su función. Ante esta Dirección se ventilan los --

conflictos colectivos más importantes que se gestan dentro de la actividad económica nacional, con la intervención de los funcionarios conciliadores, Subdirector y Director de conciliación y en ocasiones --- cuando la complejidad del percance del conflicto así lo amerita, de los Subsecretarios, inclusive del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

De igual manera, la Dirección General del Trabajo del Departamento del D.F., cuenta también con servicios de conciliación en menor escala; pero de igual manera, generalmente sólo atiende conflictos laborales de naturaleza colectiva y no así los individuales, los que si bien en principio y con un criterio social podría pensarse que no tienen tanta trascendencia para la comunidad y lo individual, si considerásemos un número con lo mismo sin pacto social, económico y jurídico, encontraríamos que debería dársele la misma importancia a su solución.

En las direcciones de trabajo de los Estados de la República, --- también existen varias especiales a veces informales, para la conciliación pero en estos lugares, necesariamente el hecho de que los recursos económicos son limitados, la información y experiencia de los funcionarios es más reducida, así como la capacidad de organizar las funciones de conciliación que se llevan en los Estados son aún más --- ineficientes que los del área federal, local del D.F.

De todo lo anterior, podríamos concluir que los problemas que se presentan en la práctica para llevar a cabo una conciliación efectiva no sólo de naturaleza jurídica sino también práctica, y lo son tales como el que en términos generales la conciliación en México sea de naturaleza obligatoria, que limitan la deseabilidad de dicha conciliación para las propias partes involucradas.

La ausencia de las cualidades o requerimientos mínimos por parte de los funcionarios conciliadores para poder desempeñar esta función

adecuadamente, la ausencia de tiempo suficiente por parte de los mismos funcionarios para realizarla, considerando la magnitud del número de conflictos en los cuales participan o deberían participar, la ausencia de una organización administrativa adecuada por parte de las autoridades laborales para poder establecer eficazmente los procedimientos de conciliación, la ausencia de carácter político que en ocasiones se establecen sobre el conciliador y la autoridad conciliadora y que le impide a éste actuar con parcialidad y eficacia, la falta de interés personal por parte de estos funcionarios en llevar a cabo tal conciliación eficaz, falta de interés derivado de apatía, complacencia burocrática y en general, una actitud de verdadero involucramiento que conlleva la desconfianza de las partes y la casi no intervención del funcionario y en general, la ausencia de los elementos que hemos señalado y considerado como indispensables, Sine Qua Non para que la conciliación pueda darse de manera que cumpla sus funciones y evite al propio Estado la necesidad de arbitrar un problema que necesariamente le hará consumir mucho más esfuerzo, tiempo administrativo y actividades de un funcionario y que no necesariamente va a satisfacer de esa manera los intereses de la sociedad, reflejados en última instancia en las solas partes.

## B) REFORMAS LEGISLATIVAS DE 1980

Como ya hemos comentado con anterioridad, el 1o. de mayo de 1980 entraron en vigor una serie de reformas a la Ley Federal del Trabajo, las que la modificaron substancialmente.

Debido a su importancia y trascendencia, creemos conveniente establecer algunos comentarios a las mismas, comentarios limitados a la extensión de un trabajo de esta naturaleza.

Con objeto de determinar en qué consisten estas reformas, debemos recordar que la Ley Federal del Trabajo se divide en dos partes o secciones: La denominada substantiva o principal y la adjetiva o --- accesoria.

La parte substantiva es aquella en la cual se encuentran consignados los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, así como las diversas modalidades establecidas para proteger y tutelar al - trabajador, considerándolo como la parte débil de esta relación laboral. En esta parte, entonces, se encuentran consignados los derechos, la especial protección y tutela que la ley proporciona al trabajador.

La parte adjetiva es aquella en la cual se establecen los procedimientos para solucionar los diversos tipos de conflictos laborales, tales como el procedimiento de huelga, juicios laborales individuales, etc. En nuestro régimen, lo jurídico y derivado de la propia Constitución hasta ahora existía en esta parte adjetiva de la ley, un principio denominado de paridad procesal, el que significa que ante la autoridad juzgadora, ambas partes deben tener los mismos derechos y --- oportunidades para defenderse o exigir sus derechos.

Todos los procedimientos regidos por el derecho mexicano se establecen bajo este principio, en que las partes son iguales ante la au-

toridad que va a juzgar, que tengan las mismas oportunidades para -- ejercer sus acciones e interponer sus defensas y que la autoridad, en forma imparcial, analice los argumentos de ambas partes y el derecho y declare a quién corresponde la razón. En estas circunstancias, la parte substantiva de la ley contiene las normas y modalidades protectionistas y de tutelaje en favor del trabajador; está claramente estructurada para protegerlo y favorecerlo en su relación con el patrón; en cambio, la parte adjetiva o procesal como lo era, con anterioridad a la reforma que comentamos, contemplaba la igualdad de derechos y -- oportunidades procesales para ambas partes.

Con la reforma de 1980, se rompe con esta igualdad y no sólo ahora el trabajador tendrá más y mejores oportunidades en un juicio, sino que las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje intervendrán directamente en los planteamientos del trabajador e inclusive suplirán algunas de sus actividades sustituyéndole y convirtiéndose así, de alguna manera en juez y parte.

El derecho del trabajo se encuentra enmarcado dentro de lo que - ahora se denomina como derecho social, el cual tiende a la protección de grupos o estratos de la sociedad por sobre el ciudadano en lo particular o en lo individual.

El Estado Mexicano apoyado en esta tendencia y con objetivos extrajurídicos, propició y llevó a cabo esta reforma a la Ley Federal - del Trabajo, la que modifica completamente su parte adjetiva. Cabe - mencionar que uno de los objetivos que expresa y oficialmente se mencionó para justificar estas reformas, fue el de establecer una mayor celeridad en los procedimientos laborales, dado como que es sabido -- por todos nosotros, estos procedimientos son usualmente bastante prolongados.

Ese objetivo es por supuesto, compartido por todos los sectores

y muy especialmente por el patronal, dado que la empresa es la primera interesada en que los conflictos que se plantean ante las autoridades laborales sean resueltos con la mayor celeridad posible, considerando la institución de los salarios caídos que viniendo a ser una -- sanción adicional en contra de la empresa, se deriva básicamente de -- la incapacidad administrativa de las autoridades laborales para cumplir con los términos establecidos con la propia Ley Federal del Trabajo.

Sabemos que esta ley es una ley joven relativamente hablando, en la cual se estaban conociendo aún sus efectos y que de alguna manera estaban funcionando ya correctamente, pero que de ninguna manera era la causa de la falta de agilidad y rapidez en la resolución de los -- conflictos; la lentitud en su solución se deriva básicamente de la -- ineficiencia e incapacidad administrativa para el manejo del gran número de conflictos que se plantean a las autoridades laborales e irá por lo tanto, en ese ámbito donde se debían establecer las modificaciones y optimizar los sistemas y personal para una correcta y pronta aplicación de la ley.

Ahora bien, comprendiendo estas reformas, cuestiones estrictamente de procedimiento y por lo tanto intrínsecamente relacionadas con -- el problema de la conciliación, incluyendo nuevos y radicales diseños de los procedimientos laborales y las técnicas de la resolución de -- los conflictos, estas reformas deben de ser asimiladas tanto por los abogados litigantes como por los funcionarios encargados de su aplicación; sin embargo, es necesario considerar aunque muy superficialmente, algunas novedades, modalidades y nuevas obligaciones ahora contenidas en la ley.

Considerando que al entrar en vigor estas reformas, las posibilidades de defensa de la empresa serán notoriamente reducidas, en adelante deberá tener mayor énfasis el establecimiento y manejo adecuado

de los sistemas administrativos pertinentes, previniendo dentro de lo posible los conflictos que en potencia se pueden dar.

A manera de ejemplo, destacándolas del nuevo diseño, podemos significar las siguientes modalidades en los procedimientos laborales:

La Junta de Conciliación y Arbitraje subsanará la demanda del -- trabajador que sea incompleta o de que no comprenda todas las prestaciones procedentes; asimismo, le hará notar al trabajador si ésta es oscura y vaga, de manera de que la corrija y aclare.

Existe un nuevo sistema para acreditar la personalidad de los representantes de las partes, en el cual se le da amplia facilidad y -- flexibilidad para los representantes del trabajador y se limita a los de la empresa. Esto lo veremos con más detalle adelante.

La Junta cuidará de que los juicios no queden inactivos. El patrón persona física o un representante legal o empleado cuando se trate de una empresa, deberá comparecer a la primera audiencia; para este efecto, no podrá representarlo su abogado, sino que tendrá que ser necesariamente un director o funcionario de la misma quien comparezca.

Dentro del juicio la empresa deberá probar siempre una serie de circunstancias, como lo son existencia de contrato de trabajo, duración de la jornada, falta de asistencia del trabajador, causa de rescisión de la relación de trabajo, etc. La empresa tendrá la obligación de establecer y de llevar al día rigurosamente contratos individuales de trabajo, nóminas o listas de raya, controles de asistencia y puntualidad, así como comprobantes de pago por todo concepto que se haga. El incumplimiento de esta obligación establecerá la presunción de que son ciertos los hechos que el trabajador expresa en su demanda.

La adición más importante de todas, es la que señala que debién-

dosele entregar al trabajador por escrito la notificación, tanto de las causas de su despido como el despido mismo; la falta de esta entrega o formalidad, conllevará necesariamente de que la Junta de Conciliación y Arbitraje calificará como siempre de injustificado el despido, independientemente de que haya existido causa suficiente y que dentro del juicio la empresa haya probado adecuadamente los hechos o la conducta que constituyen la causa del despido.

Esta disposición, en nuestra opinión, es inclusive inconstitucional y en su momento y en su caso deberá ser impugnada bajo estos conceptos, como lo veremos más adelante; dicho de otra manera, de acuerdo con el nuevo diseño de la ley, se considerará como injustificado un despido cuando se omita dicha comunicación, independientemente de que existiere una causa clara y plena de despido; la omisión de un requisito elimina entonces la posibilidad de que la empresa pueda defenderse y por lo mismo, es violada la garantía de audiencia, consagrada en nuestra Constitución Política y que señala que antes de ser condenado todo gobernado, debe ser oído y vencido en un juicio; en el presente caso, la condena vendría a establecerse automáticamente por la falta de aviso, aún antes de haberse iniciado propiamente el juicio laboral correspondiente.

El trabajador dentro del juicio podrá citar a los directores, administradores y en general a todas las personas que ejerzan funciones de dirección dentro de la empresa, cuando por razón de sus funciones les deban ser reconocidos los hechos que dieron origen al conflicto. Derivado de esto, podemos desde ahora anticipar que lo anterior conllevará a una serie de citaciones y molestias sin motivo en contra de los funcionarios de la empresa, con el único objeto de complacer un procedimiento y propiciar una transacción favorable al trabajador.

Considerando todas estas nuevas disposiciones que constituyen la modificación total de la segunda parte de la Ley Federal del Trabajo,

sugerimos una revisión íntegra de los sistemas legales laborales de la empresa, de manera de adecuarlas o establecer aquellos sistemas, mecanismos y documentos que no existan en la actualidad o que no estén actualizados y sean necesarios para el cumplimiento de estas disposiciones o para poder establecer en caso necesario cuando exista conflicto, una defensa con posibilidad de éxito.

Con base a estas nuevas obligaciones, así como la deseabilidad de contar con los elementos adecuados para una defensa necesaria, estimamos que es imprescindible establecer, o si ya existe, revisar los siguientes documentos o sistemas laborales:

- Solicitud de empleo.
- Contratos individuales de trabajo.
- Reglamento interior de trabajo.
- Recibos de pago por concepto de salarios ordinarios, extraordinarios, vacaciones, aguinaldo, participación de las utilidades, etc.
- Nómina de pago.
- Constancia de antigüedad.
- Control de asistencia y puntualidad.
- Modelo de Carta-Renuncia.
- Modelo de Recibo finiquito.
- Elaboración de una política para el manejo de los despidos (qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y por quién).
- Representación legal y poderes notariales.
- Sistemas y documentación relativa al Seguro Social.
- Sistemas y documentación referente al Infonavit.

Consideramos que ésta es la documentación y sistemas que mínimamente deben quedar correctamente establecidos y sin los cuales la empresa puede sufrir un incremento en sus responsabilidades contingentes.

Visto desde otro punto de observación las condiciones de trabajo, modalidades de la prestación del servicio o circunstancias que debemos manejar con precisión y en su caso evidenciar o probar ante las autoridades laborales, son:

- La nacionalidad del trabajador.
- Funciones del trabajador de confianza.
- Condiciones generales de trabajo.
- Duración de la relación de trabajo.
- Causas de Rescisión de la relación de trabajo.
- Jornada de trabajo.
- Períodos extraordinarios (horas extras).
- Días de descanso.
- Pago del séptimo día.
- Pago prima dominical.
- Salario.
- Pago de salarios ordinarios y extraordinarios.
- Participación de las utilidades de la empresa.
- Capacitación y adiestramiento.
- Pago de cuotas sindicales.
- Infonavit.
- Cláusula de exclusión.

- Pago de prima de antigüedad.
- Modalidades de los agentes de comercio (vendedores).
- Modalidades de los Médicos Residentes.
- Medidas disciplinarias; sanciones.
- Retrasos.
- Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Poderes Notariales.
- Domicilio del trabajador.
- Constancia de Aviso de Despido.
- Gratificación Anual o aguinaldo.
- Identificación del trabajador.
- Modelo de Renuncia voluntaria.
- Modelo de Recibo finiquito.
- Modelo de aviso de despido.
- Comunicación a la Junta del despido.
- Política para el manejo de demandas laborales.
- Antigüedad del trabajador.

El último párrafo del Art. 47 establece en forma literal e inequívoca que la falta de aviso de despido, indicando fecha y causas de rescisión, al trabajar o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Considerando que ese primer término es necesario analizar el capítulo del nuevo procedimiento laboral relativo a la prueba presuncional, misma que contiene las disposiciones que a continuación se transcriben:

Art. 830.- Presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Art. 831.- Hay presunción legal, cuando la ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Art. 832.- El que tiene a su favor a una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Art. 833.- Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

Art. 834.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredite con ella.

Si la disposición del Art. 47 sujeta a análisis, pudiera encuadrarse dentro de lo que disponen los Arts. 830 y 831 del nuevo diseño laboral, consideramos que el problema quedaría resuelto, ya que nos encontraríamos en presencia de una presunción legal que según disposición expresa de la ley, admite prueba en contrario y por lo mismo, no existiría lesión alguna para el patrón, ya que esa prueba sería rendi

da dentro del juicio laboral respectivo. Desgraciadamente la norma - materia de este análisis, dada su redacción, es algo más que una presunción jurídica.

Dicha disposición tiene carácter de un mandamiento imperativo, - que señala que la falta de aviso, por sí sola, "Ipsa Jure", produce - como consecuencia fatal e inequívoca que la rescisión sea calificada como injustificada, no obstante que dicha calificación depende en --- esencia de la naturaleza intrínseca del acto o conducta que motivó el despido.

Creemos que se trata de una presunción legal. Sin embargo, la - Suprema Corte de Justicia de la Nación podría utilizarla regulada en los Arts. 830, 831 y 833 del Nuevo diseño procesal laboral para abrir una puerta hacia la constitucionalidad.

Algunas juntas opinan que este mandato, o sea el último párrafo del Art. 47 del código laboral que entró en vigor el 1o. de mayo de - 1980, es una norma que no pugna con el capítulo dogmático de nuestra Carta Magna, ya que sirve para tutelar la garantía de audiencia en be neficio del trabajador despedido, quien al conocer con toda exactitud y la anticipación debida las causas que motivaron el despido, queda-- ría en posibilidad de ejercitar correctamente las acciones respecti-- vas para la salvaguarda de los derechos que le concede el código laboral para su protección jurídica ha sido promulgado para el ejercicio de derecho patronal de rescindir, o dicho en otras palabras, para que la rescisión sea justificada, deberá existir una de las causas que -- consigne el Art. 47; además, se deberá notificar al trabajador dicha causal protegiendo la tutela jurídica que le dispensa la Ley Federal del Trabajo.

A esto se podría contestar que si el aviso de rescisión no se en trega, ello no lesiona la garantía de audiencia que le asiste al tra-

bajador, ya que según el Art. 878, el patrón demandado contesta la demanda oralmente o por escrito. En este último caso, está obligado a entregar copia de su contestación al actor, momento en el cual el actor conoce la causa o causas de la rescisión si es que la hubo y acto seguido tiene el derecho de refutar o controvertir los hechos expuestos en la contestación, mediante el ejercicio de derecho de réplica - en la Fracción VI del dispositivo legal mencionado le concede todavía más, si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprenda de la contestación de la Demanda, podrá solicitar que la audiencia de ofrecimiento de pruebas se suspenda para presentarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. Esta disposición la consigna el Art. 800 del decreto de reformas.

Por lo mismo, la falta de entrega del aviso no lesiona la garantía de audiencia del trabajador ni lo deja en estado de indefensión. Tampoco lo imposibilita para ejercitar en juicio los derechos que le concede la Ley Federal del Trabajo, pese al recibir el traslado a la contestación de la Demanda, queda legalmente informado de la causa o causas que motivaron la rescisión, mismas que podrán controvertir a través de la réplica respectiva.

Sin embargo, dice el Art. 1º de la Constitución Política Federal que en los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esa Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspender sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Agregásele el Art. 14 del capítulo dogmático de nuestra Carta -- Magna que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, o de -- sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en los que se cumplan -- las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes

expedidas con anterioridad al hecho. Dicho de otra manera, deberá mediar antes de tal privación, la existencia de un juicio, de un tribunal competente que lo conozca la satisfacción de un procedimiento pre establecido y una ley que regule todo lo anterior.

El último párrafo del Art. 47 de la ley laboral no solamente restringe sino que prácticamente suprime la garantía contenida del segundo párrafo del Art. 14 Constitucional, ya que el patrón que no dio -- aviso está vencido antes de ser oído en juicio.

Dicho patrón no será privado de sus bienes, en virtud de un juicio ante el tribunal legítimo en el que se cumpla con las formalidades esenciales del procedimiento, sino que desde antes que el juicio dé principio, ya estará vencido y condenado a ser privado de sus bienes, posesiones o derechos.

Por otro lado, dentro de este contexto del ser oído y vencido -- significa la oportunidad de defenderse y probar lo alegado o afirmado en sus defensas respectivamente, lo que este caso no se da tampoco, -- pues independientemente de que la junta substancia de hecho, en la -- realidad al patrón no se le va a oír ni a vencer puesto que no importa, cuáles sean sus defensas o excepciones, así como las pruebas que exhiban para evidenciar y probar éstas, siempre y únicamente la consecuencia final será de que la Junta de Conciliación y Arbitraje emita un laudo condenatorio, puesto que el artículo que comentamos en forma imperativa así lo establece, y es por ello que se violan las garantías esenciales de seguridad y legalidad consignadas en nuestra Constitución.

CAPÍTULO IV  
FUTURO DE LA CONCILIACIÓN

A) REFORMAS DESEABLES A LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO

Mencionaríamos entonces lo siguiente de todo lo que con anterioridad hemos analizado y comentado se desprenden algunas acciones obvias que habría que tomar para eficientar el proceso de conciliación con nuestras autoridades de trabajo.

En primer lugar, creemos que debería reformarse la Ley Federal - del Trabajo en su Art. 876 Fracción I, la que dispone que para el proceso de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

Según este precepto, para el legislador la participación de los abogados representantes de las partes se consideren como una limitante u obstáculo para la conciliación deseada, probablemente derivado - de este concepto de una mentalidad anacrónica y fuera de la realidad actual que consideraba al abogado como un elemento tergiversado, que complicaba y aumentaba los problemas en lugar de solucionarlos; en el argot popular se le denomina a esta persona como un "Picapleitos".

Sin embargo, salvo remotas excepciones, la actitud del abogado - especialmente el que representa a la Empresa en un conflicto, está basada en una actitud técnica profesional y muy especialmente no descuidar los intereses que representa, por lo que siempre ha estado y está no sólo abierto a las posibilidades de una conciliación, sino incluso realizar todos los actos y actitudes necesarias para provela y obtenerlas.

Los funcionarios que directamente tienen contacto con las partes en los conflictos que diariamente representa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, saben y conocen perfectamente esta realidad, -- puesto que han vivido y se ha evidenciado con los resultados obtenidos.

La idea del legislador de hacer comparecer a las partes sin abogado que los represente, se derivó del presupuesto de que precisamente sin la presencia de estos últimos podría ser más fácil el proceso de conciliación y podría el funcionario que la llevara a cabo, obtenerla más rápido y fácilmente, repetimos, derivando del falso concepto que el abogado entorpece la conciliación de un supuesto propio provecho.

Sin embargo, la realidad resulta diferente, puesto que las partes, tanto el trabajador como el patrón, difícilmente aceptarían alguna fórmula o proposición de transición sin antes legítimamente consultarlo con su propio abogado que a última instancia, es quien determina para ellos la existencia de derechos a su favor, la robustez de -- sus pruebas y las probabilidades de éxito y derivado ciertamente de -- este consejo y evaluación, es como podrían tomar una decisión de ---- acuerdo con sus intereses.

No combatimos el hecho de que para la conciliación es deseable -- que estén presentes las partes para que de esta manera, cara a cara -- puedan ventilar mejor la situación analizando todas sus características y produciendo probables puntos de convergencia, lo que creemos -- que es inadecuado por irreal y poco apto es el hecho de que sea por -- disposición de ley la participación y comparecencia de los representantes de cada una de las partes, inclusive se llega a una fricción, puesto que en la práctica como se puede observar en la mayoría de las Juntas, en los procesos de conciliación si bien se impide al abogado patrono en participar directamente en las pláticas conciliatorias, de

hecho la hace, puesto que las mismas partes pueden en cualquier momento retirarse a consultar con su abogado las características y posibilidades de la conciliación según lo lleva a cabo la propia Junta; entonces, la única consecuencia práctica es que, participando el abogado indirectamente el proceso de conciliación, éste usualmente toma mucho más tiempo del que podría haber tomado, el problema consecuente de falta de agilidad y avance lento del procedimiento, como hemos --- apuntado con anterioridad, es otro de los problemas de la administración de justicia laboral.

Por tal razón, creemos que debe eliminarse la última parte de la Fracción I del Art. 876, de manera que se permita implícitamente de que las partes comparezcan personalmente a la etapa conciliatoria, pero acompañadas de sus abogados patronos, representantes, asesores o apoderados.

Por otra parte y dentro del ámbito administrativo de la aplicación de la justicia laboral, también aparece como una necesidad consecuente de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de contar con más y mejores funcionarios.

En efecto, ya hemos considerado las circunstancias derivadas en gran número de que las Juntas tienen que manejar y resolver así como las características y perfiles deseables y necesarios que los funcionarios conciliadores deben de contar para hacer efectiva su función, además del tiempo necesario para analizar y programar y planear estrategias de resolución y en cada uno de ellos, invirtiendo tiempo según la importancia social y económica de cada conflicto; la realidad es que derivado de las condiciones generales de trabajo y muy especialmente los bajos salarios que se pagan y el nivel de preparación académica y personal de los funcionarios, salvo excepciones en verdad muy honrosas, muy bajo, para poder exigir los resultados, actividades y un nivel de preparación, experiencia y personalidad se requiere ofre-

cer una retribución apropiada especialmente considerando el mercado de servicios puesto que naturalmente, ante alternativas más atractivas, las personas que podrían fungir y desempeñar tales puestos preferieren optar como aquellas en las cuales el estatuto proporcional y la actividad misma son mejores y justificantes.

Entendemos que este es un problema muy complejo, y que es general en la administración pública y que no es fácil solucionarlo por limitaciones, pero no por el conocimiento y comprensión de estas limitantes debemos hacer a un lado el problema.

Es cuestión de darle la importancia y la jerarquía que en lo social y económico los problemas laborales impartan a la sociedad en general, para que dándoles el lugar preponderante que tienen, se utilicen todos los medios y posibilidades para resolverlos y dentro de estos medios está el mejorar la compensación que por su trabajo reciben los funcionarios, para que se pueda captar de esta manera mejores elementos que produzcan consecuentemente mejores resultados.

De igual manera, debería de ampliarse no sólo su calidad sino -- también su número, para que pudiera repartirse la carga de trabajo -- existente y pudieran entonces así eficientarse en su actividad y mejorar los resultados derivados de la misma; que a menos número de conflictos de funcionarios mayor será su efectividad y mejor su participación en los mismos y de esa manera inclusive creemos que podría reducirse notablemente el número de conflictos que continuarán a través del arbitraje, reduciendo de esa manera también los gastos e inversiones derivadas de la misma continuación de los procedimientos.

Dicho de otra manera, al aumentarse el número de funcionarios -- que verdaderamente concilien, se podría reducir el número de personal que tramita la continuación de los juicios de trabajo y de esta forma se podría compensar la erogación presupuestal adicional.

Sabemos que no sólo con contratar a más personal automáticamente conllevaría el mejoramiento de los resultados.

La solución no es tan simple, debería también estudiarse y modificarse los sistemas administrativos en general de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por especialistas en sistemas y en organización para determinar, además uniformemente, la organización general - entendida ésta como la delimitación de funciones y responsabilidades, como la del establecimiento de métodos adecuados e idóneos para la obtención de los resultados deseados a través de las actividades señaladas.

Este diseño de los sistemas se hace imperativo si observamos a veces los que utilizan en las Juntas, como por ejemplo, en sus archivos, sistemas que no sólo son accesorios y poco funcionales, sino que inclusive ni éstos se respetan y llevan en orden, lo que produce una ineficiencia independientemente del gasto y del esfuerzo.

Por último, también es conveniente hacer una mención sobre las instalaciones físicas, en la cual se lleve a cabo el proceso de conciliación, pues en la medida de que éstas sean adecuadas y funcionales, y que permitan establecer la privacía y ambiente adecuado para llevarla a cabo, podría encontrarse mejores resultados que con las instalaciones actuales.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Constitución de 1917 fijó las bases de un nuevo derecho: el del trabajo. La Fracción XX del Art. 123 de nuestra -- Constitución Política, establece nuestros tribunales de trabajo, denominados Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuya finalidad es la de resolver los conflictos del capital y el trabajo. En el Art. 123 Constitucional quedaron establecidos todos los derechos y tutelas de la Constitución y leyes reglamentarias que se otorgan a los trabajadores, enmarcados estos derechos dentro de la filosofía de un nuevo concepto: El Derecho Social.

SEGUNDA.- Dentro de los conflictos de trabajo existen dos categorías principales: Los individuales y colectivos. Entendemos a los primeros como aquellos que surgen entre un trabajador y su empleador; y a los segundos, como aquellos que surgen entre un grupo de trabajadores y su empleador o bien, aquel -- que afecta los intereses y derechos de un grupo de trabajadores. Los conflictos de trabajo podrían definirse como -- las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

TERCERA.- La palabra conciliación deviene del latín "Conciliatio" que significa acción y efecto de conciliar, armonía que se establece entre dos o más personas que antes eran disidentes o enemigas. Por conciliación, debemos entender entonces el -- acto de composición entre las partes, cuya finalidad es la

de evitar el pleito. La Conciliación constituye la equidad y un verdadero auxiliar para entender y ampliar la ley positiva como consecuencia de que es frecuente la existencia en ella de lagunas, y si la ley por ser imperfecta puede tener fallas, la ciencia jurídica no las tiene.

La Conciliación tiene importancia social, porque mediante este procedimiento o de aveniencia, las partes llegan a un acuerdo, sin los consecuentes incidentes generalmente enojosos de un juicio laboral, pues dadas las circunstancias y contingencias del mismo, se produce honda inquietud en la sociedad.

CUARTA.- La Conciliación es una herramienta insustituible en el proceso ordinario del trabajo y especialmente en las huelgas. Las legislaciones y Reglamentaciones establecen generalmente con claridad las diferencias que existen entre la conciliación y el arbitraje en la solución del conflicto de trabajo. Pues existe una tendencia a confundir ambos procesos.

QUINTA.- Las partes pueden pensar que el conciliador está facultado para fijar las condiciones y el acuerdo que hayan de aceptar. En esos casos, es importante que el propio conciliador comprenda con toda claridad, que en su papel no cometa el error de asumir las funciones y facultades de un árbitro. El árbitro está facultado para resolver mediante una resolución o Laudo el conflicto sometido a su función. El conciliador en cambio, ha de atenerse a la opinión de las partes para todo acuerdo posible. Puede sugerir diversas soluciones o proponer incluso las cláusulas del acuerdo, pero las partes son libres de aceptar o no sus sugerencias.

SEXTA.- En el procedimiento de arbitraje, no necesariamente se observan las formalidades propias del procedimiento judicial;

generalmente los árbitros no están obligados por los tribunales ordinarios en materia de prueba.

SEPTIMA.- Dentro de nuestro sistema Jurídico, la Conciliación se lleva a cabo a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integrados por representantes de los trabajadores, del capital y el gobierno, y cuya función primordial como queda establecido en su propio nombre, es en primer lugar la de la conciliación y sólo cuando ésta no es posible, la del arbitraje.

También las direcciones de trabajo locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llevan a cabo también labores de Conciliación, especialmente en conflictos de carácter colectivo o intersindical.

OCTAVA.- Dentro de nuestro sistema, si fracasa la conciliación entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las partes deben de someterse y someter el conflicto automáticamente al arbitraje. Cuando existe el Arbitraje obligatorio, como en nuestro caso, la labor del conciliador puede ser más difícil, no sólo por la vigencia de llegar a un arreglo es menor, sino que a veces este procedimiento tiende en realidad a producir un efecto contrario: Cada una de las partes puede estimar que mediante un laudo arbitral obtendrá condiciones más favorables y en consecuencia, tratar de evitar un acuerdo por conciliación, a fin de que se someta el conflicto al arbitraje.

Por ello, si las partes no están verdaderamente dispuestas a hacerse concesiones mutuas, la Conciliación tiende a convertirse en una mera formalidad o una simple etapa hacia el arbitraje obligatorio.

NOVENA.- Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo realizadas el 10.

de Mayo de 1980 modifican substancialmente la forma de llevar a cabo la conciliación en los juicios ordinarios, establecen que las partes comparecerán a la etapa conciliatoria personalmente y sin abogados patronos, asesores o apoderados y que la Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a los mismos para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. El objeto de esta modalidad es claro: Se pretende que con la presencia física de ambas partes y la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, será factible llegar a un entendimiento o a una transacción que evite tanto a las partes como a la sociedad, el conflicto laboral posterior.

DECIMA.- Cabe señalar que en la exclusión o no participación de los abogados de las partes en la etapa conciliatoria, denota el criterio de quienes laboraron las reformas a la ley, de considerar que no somos un ajuste que propiciaría de buscar entendimiento, nuestra participación lo entorpecerá, según --ellos, relegándonos a un papel no real y transnochado de --"PICAPLEITOS".

DECIMA PRIMERA.- Existen diversos problemas que en la práctica se presentan para llevar a cabo una Conciliación efectiva. Creemos que de no obligar a las partes en un conflicto laboral a ser sometidas a un proceso de conciliación sin haber sido pedido por ellas y en muchos sin desarla ni necesitarla, - lleva en sí el fracaso del proceso conciliatorio. Más aún, si existe alguna sanción en contra de algunas de las partes pare el caso de que no se someta o asista a una etapa conciliatoria, ello limita más aún la deseabilidad y con ello la posibilidad de resolución del problema mediante dicho procedimiento conciliatorio.

DECIMA SEGUNDA.- Otro elemento que limita la efectividad de la conciliación en nuestros tribunales laborales, es la cantidad de conflictos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual además de serios problemas de deficiencia administrativa y de falta de personal calificado o responsable, produce una ineficiencia de la función conciliatoria.

DECIMA TERCERA.- Es necesario considerar con cuidado y detenimiento - las características personales y el perfil que necesariamente deben tener las personas que intervienen como conciliadores. Estas características principales podrían ser las siguientes:

INDEPENDENCIA

IMPARCIALIDAD

DEDICACION

CONVICCION DE SU LABOR

CREATIVIDAD

INGENIO PERSUASIVO

AMIGABLE

DISCRETO

CORTES

SEGURO DE SI MISMO

TRANQUILO

PACIENTE

DEBE SABER ESCUCHAR

FACILIDAD DE EXPRESION

DECIMA SEGUNDA.- Otro elemento que limita la efectividad de la conciliación en nuestros tribunales laborales, es la cantidad de conflictos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual además de serios problemas de deficiencia administrativa y de falta de personal calificado o responsable, produce una ineficiencia de la función conciliatoria.

DECIMA TERCERA.- Es necesario considerar con cuidado y detenimiento - las características personales y el perfil que necesariamente deben tener las personas que intervienen como conciliadores. Estas características principales podrían ser las siguientes:

INDEPENDENCIA

IMPARCIALIDAD

DEDICACION

CONVICCION DE SU LABOR

CREATIVIDAD

INGENIO PERSUASIVO

AMIGABLE

DISCRETO

CORTES

SEGURO DE SI MISMO

TRANQUILO

PACIENTE

DEBE SABER ESCUCHAR

FACILIDAD DE EXPRESION

TACTO

MADUREZ EMOCIONAL

SENTIDO COMUN Y PRACTICO.

DECIMA CUARTA.- Lamentablemente dentro de la realidad mexicana, los funcionarios que ejercen las funciones de conciliación carecen de algunas o de muchas de las características necesarias para el eficiente desempeño de su función.

DECIMA QUINTA.- Otra situación que limita las posibilidades de conciliación, es la relación que existe entre el gran número de conflictos y el de personas y funcionarios que participan como conciliadores. Para poder llevar a cabo una conciliación efectiva, se requiere que el funcionario se involucre en la complejidad del problema y que disponga del tiempo suficiente para establecer la relación adecuada entre las partes, para explorar con ambas las posiciones y expectativas de las mismas y crear fórmulas de arreglo aceptables para la solución del conflicto. Desafortunadamente, el número de funcionarios de las juntas locales y federales es asombrosamente reducido si se les compara con el número de conflictos laborales de toda naturaleza que conocen dichas Juntas, lo que conlleva necesariamente de que dichos funcionarios no pueden aunque quieran, participar de una manera técnica y eficaz.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, rompe -- los principios de paridad procesal y de la carga de la prueba, dado que le otorgan al trabajador más y mejores oportunidades en un juicio, permite que la propia Junta de Conciliación y Arbitraje intervenga directamente en los planteamientos del trabajador e inclusive supla alguna de sus actividades, sustituyéndole y convirtiéndose así en juez y par-

te y además, rompe también el principio de la carga de la prueba, al determinar que siempre el patrón tendrá la obligación de probar la mayoría de las cuestiones que se dan -- dentro del juicio, independientemente que del planteamiento particular la obligación y de acuerdo al mencionado principio, la obligación de la prueba debiera haber recaído en el trabajador.

## B I B L I O G R A F Í A

- ALARCON Y HORCAS SALVADOR "Código de Trabajo".
- BINET HENRY "Los Tribunales de Trabajo".
- CUEVA MARIO DE LA. "Derecho Mexicano del Trabajo".
- CABANELAS GUILLERMO "Tratado del Derecho del Trabajo".
- CASTORENA J. JESUS "Tratado de Derecho Obrero".
- CARNELUTTI FRANCESCO "Teoría del Reglamento Colectivo del Riporti di Laboro".
- JAEGER NICOLA "Derecho Procesal Laboral".
- KROTOSCHIN ERNESTO "Instituciones de Derecho del Trabajo".
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) "La Negociación Colectiva en América Latina".
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) "La Conciliación en los Conflictos de Trabajo".
- RAMIREZ GRONDA JUAN DE. "Los Conflictos de Trabajo".
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo".
- TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo".

TRUEBA URBINA ALBERTO

"Tratado Teórico-Práctico de Dere--  
cho Procesal del Trabajo".

TISSEMBAUM MARIANO

"Tribunales del Trabajo".

Ley Federal del Trabajo.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo  
del 1o. de Mayo de 1980.