

130  
2 ej



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ARAGON"

## LA CONCILIACION EN LA SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JOSE JUAN GENCHI EVARISTO

ASESORADO POR:  
LIC. MARTHA HERNANDEZ AYALA

MEXICO, D. F.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1991



## **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 está 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.

**"LA CONCILIACION EN LA SOLUCION A LOS CONFLICTOS  
LABORALES: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS"**

**I N D I C E**

	PAG.
<b>Introducción. . . . .</b>	<b>1</b>
<b>I. ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.</b>	
1.- Diversos conceptos de Conflictos. . . . .	4
2.- Razón de su existencia. . . . .	11
3.- Evolución de los Conflictos laborales. . . . .	16
<b>II. NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.</b>	
1.- Causas de los Conflictos de Trabajo. . . . .	21
2.- Características de los Conflictos de Trabajo. . . . .	23
3.- Clasificación de los Conflictos de Trabajo. . . . .	26
4.- Su naturaleza jurídica. . . . .	35
<b>III. REGLAMENTACION JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.</b>	
1.- El Artículo 123 Constitucional. . . . .	36
1.1 Ley Federal del Trabajo. . . . .	43
1.2 Ley Federal del Trabajo Burocrático. . . . .	57
2.- Jurisprudencias y Ejecutorias. . . . .	67
<b>IV. LA CONCILIACION.</b>	
1.- Concepto de Conciliación. . . . .	74
2.- Antecedentes de la Conciliación. . . . .	80
3.- Figuras afines a la Conciliación. . . . .	83
4.- Importancia de la Conciliación. . . . .	100
5.- Su regulación en las Reformas Procesales de 1980. . . . .	106
6.- Su manejo por las Autoridades Laborales. . . . .	110
*** Conclusiones. . . . .	113
*** Bibliografía. . . . .	116

- I -

Dedico el presente trabajo a: ...

La UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO y a la --  
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARCON.

Con mi eterno agradecimiento por el honor de escogerme en su seno, en la que encontre la opcion necesaria para dar cauce a mi vocacion de servicio a la Nacion a la que pertenezco.

La LIC. MARTHA HERNANDEZ AYALA.

Abogada prestigiosa en la ENER ARICOH, que accedio gentilmente a asesorarme en la presente investigacion, la hago patente mi gratitud por su interesa, comentarios y opiniones en el desarrollo de la misma.

EL LIC. FLAVIO MONTES DE LA ROSA.

Licenciado prestigiado en la Sociedad en que vivimos, que accedió gentilmente asesorarme en la práctica de la difícil profesión que tomo; le hago patente mi gratitud por sus atinados commentarios, por su interés y opiniones para la formación de mi persona como un verdadero profesionalista.

La SRA. ELISA GALENA DE LA LUZ.

Con mi eterno agradecimiento ya que ello celebra mi  
ra mi formación como hombre y como profesionista. te hago patente  
mi gratitud por su ayuda tanto moral como económica. Tu recuerdo -  
siempre irá prendido a mi ser como el aroma de un buen perfume que  
se niega a desaparecer aunque transcurre mucho tiempo.

LA SRA. EVA BADJILIC RIQUE.

A ti mi excusada, con mi eterno agradecimiento por -  
todas tus aportaciones tan desinteresadas, tus cuidados y consejos  
para mi persona. Te hago patente mi agradecimiento y me da mucho -  
gusto que hoy estés mejor que ayer.

Al matrimonio compuesto por el SR. CESAR GENCHI EVARISTO y la SRA. YOLANDA RIVERO CASTILLO.

A di con mi eterno agradecimiento por su tan valiosa ayuda cuando más la necesite, por sus sabios consejos y su buen trato para mi persona. Te hago patente mi gratitud por tu interés para que yo me superara.

A ella con todo mi cariño y agradecimiento por estar siempre al pendiente de mis necesidades, por su colaboración para que este servidor saliera adelante. Te hago patente mi gratitud y nuevamente GRACIAS a los dos.

A mis dos hermanas: BERTHA ELENA Y MARIA DEL SOCORRO  
ambas de apellidos GENCHI EVARISTO.

Con mi eterno agradecimiento por sus buenos consejos,  
por su paciencia y cuidados, por estar al pendiente de que nunca -  
no faltare lo necesario y sobre todo por enseñarme a valerme por -  
mi mismo. Les hago patente mi gratitud porque gracias a Ustedes tu -  
ve una infancia tranquila y agusto.

Al matrimonio compuesto por el SR. FOSCO GENCHI --  
EVARISTO y la SRA. ROSA MARIA GALINDO JARDINES.

Con mi eterno agradecimiento para ambos por haber depositado su confianza y cariño a mi persona, sus cuidados y consejos los llevaré siempre fijados en mi pensamiento como un bien de incalculable valor. Les hago patente mi gratitud por hacerme ver las cosas como deben de ser.

A todos y cada uno de mis sobrinos, en especial a:  
RICARDO, CAROLINA, FRANCISCO, JUAN CARLOS, GUILLERMO,  
MARIA ISELA, JUANA, MARIA DEL FILAR y mi sobrino el más pequeño --  
JORGE JAIR.

A mis compañeros y amigos de la ENEP ARACCH, en especial a:

BERNAL BUENDIA MARIA LUISA.  
BOJORQUEZ SANTOS SALVADOR.  
CORONA HERNANDEZ MARIA DE LURDES\*\*  
HERNANDEZ DANIEL DAMIAN.  
LOPEZ DE LA ROSA ANGEL.  
MEZA RUIZ EDUARDO.  
RESENDIZ HERNANDEZ MARIA ISABEL.

---

\*\* Muy especialmente a ti LULU, a tus PADRES y HERMANOS de ---  
quien yo guardo un bonito recuerdo por todo lo lindo que se  
portaron contigo. Les hago patente mi gratitud por su inte-  
res, simpatia y magnifico trato para mi persona.

\*\*\* INTRODUCCION \*\*\*

jurídica de las partes, para provocar la actividad del órgano jurisdiccional del Estado, con el objeto de que resuelva sobre dicho conflicto". (1)

Dicha premisa se manifiesta, en el hecho de que todo proceso laboral que resuelva una controversia tiene una estructura esencialmente igual a los demás procedimientos que se conocen. De lo anterior se desprende que todo conflicto laboral comienza con una demanda y contestación de la misma entre las partes, se desenvuelve a lo largo de un procedimiento ante las Juntas o Tribunal y persigue alcanzar un laudo, del que deriva una ejecución.

Si las Juntas y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje son un instrumento estatal para solucionar los conflictos que se presentan, es lógico que todo proceso laboral tenga como antecedente un litigio. De igual forma, todo conflicto se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, especial, temporal y territorial, y que --- constituyen el procedimiento.

A mayor abundamiento, cuando nos referimos a la realización formal, nos está indicando que todo conflicto laboral tiene su forma única de desenvolverse y distinta a los demás porque tiene características diferentes y que se debe de plantear y resolver de acuerdo a lo que se está solicitando. Respecto a lo especial, se refiere

---

(1) DE MAZA, F. e IGLESIAS, M. Diccionario Laboral, Barcelona, - Escriba s/f. Dux Ediciones y Publicaciones, S.A., Págs. 6, 3n y 52.

a que las Juntas y el Tribunal estan divididos en Juntas Especiales y en Salas, respectivamente; y que uno solo de ellos conoce del conflicto en particular, sin que las demás Juntas Especiales o Salas tengan que inmiscuirse o hacer uso de algún medio para intervenir en dicho conflicto. En el temporal, se refiere a que dentro del procedimiento para solucionar el conflicto habrá término para todas las actuaciones, ya que de no existir éstos, el procedimiento sería demasiado extenso y tedioso. Y por ultimo, el territorial que es el que nos indica claramente a que ámbito pertenece, o sea, si es local o federal, para evitar cuestiones de incompetencia laboral.

Finalmente en base a todo lo anterior y teniendo en cuenta las necesidades específicas de las relaciones laborales, nuestra mayoría: Derecho Laboral, es esencialmente necesaria en la vida dia-ria en lo tocante al empleo y a la esencia del ser humano que su única fuente de riqueza es su trabajo.

## CAPITULO I ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos laborales han existido siempre, cambian sus formas al surgir nuevas instituciones pero el problema de fondo es básicamente el mismo, la desigualdad de las clases sociales, por lo que no terminará hasta que se establezca un equilibrio en la sociedad y se logre la integración y reivindicación de los obreros dentro de esta sociedad.

### 1.- DIVERSOS CONCEPTOS DE CONFLICTOS.

Los conflictos de trabajo en el artículo 123 Constitucional supone el contenido como controversias, choques, etc.; o sea, establece como sinónimos los vocablos de conflictos o diferencias.

En efecto, la fracc. XX del apartado A), dice:

"Los diferencias o los conflictos entre el capital " el trabajo..."

Y la XXI, expresa:

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje..."

Para Nestor de Buen, los conflictos laborales son "las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral". (2)

---

(2) NESTOR DE BUEN, Lozano. Derecho Procesal del Trabajo, México, 1988.

El Licenciado Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, contempla las siguientes definiciones:

Krotoschin los define: "Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que na-  
cen de una relación del derecho laboral, o 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 (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la  
relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o -  
un trabajador y el Estado".

Párraz Botija, con más sencillez, expresa: "Con el nombre de  
conflictos laborales se alude a los fricciones que pueden producir-  
se en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en  
peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia ag-  
bra si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de  
sus empleados".

Cabanillas, recurriendo a la esencia misma de los conflictos  
de trabajo, estima que esta denominación sirve: "Para indicar la --  
existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier --  
clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio --  
(uno, varios o la totalidad) siempre que se origine en el trabajo".

Castorana, más que definir los conflictos da una idea común  
de ellos cuando dice: "La designación de los choques obrero-patrona-  
les con el término de conflicto, no carece de intención, puesto que al  
mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de difi-

cultad casi innuperable para la solución de las diferencias".

Cerezo Villarreal se expresa así: "Se entiende por conflicto en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes (de la relación de trabajo) incapaz de ser ejercidos o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que queda tener conexión con las relaciones de trabajo".

De la Cueva dice: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

El Licenciado Trueba Urbina, los explica así: "Los conflictos o diferencias entre los trabajadores y patrones son expresión de pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquellos no pueden avenirse, entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llamense árbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje órganos de la jurisdicción social".<sup>(3)</sup>

Para Bermúdez Cisneros: "Conflictos de trabajo es toda situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una rela-

---

(3) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, 1980. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición., págs. 177 y 178.

ción jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo..." (4)

Eduardo Guerrero los plantea de la siguiente manera: "A nuestro modo de ver todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica, pues aparecen cuando se ha violado una norma jurídica o tienden a modificar el derecho que regula cada colectivización o re-empresarial dentro de una empresa, contenido específicamente en su contrato colectivo". (5)

Para Arce Cárdenas los conflictos de trabajo, son: " aquellos en que un solo trabajador o un grupo de trabajadores estén en lucha con uno o más patrones sobre las condiciones de trabajo fijadas en un contrato individual o colectivo, o si falta ésta, en la ley, con el fin de que se cumpla". (6)

Los Licenciados Terra Suck e Italo Morales, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, contemplan las siguientes definiciones:

..."A manera de anexo, el Licenciado Fernando Torres y López define a los conflictos de trabajo como las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".

..."Por su parte, el Doctor Baltazar Covarrubias Fierer, en su obra Treinta y Cinco Lecciones de Derecho Laboral, señala que son -

(4) BURKE CISNEROS, igual. Derecho Procesal del Trabajo, México, 1989, Editorial Trillas, Segunda Edición., p. 41.

(5) GUERRERO, Eduardo. Manual de Derecho del Trabajo, México, - 1989. Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición., p. 80.

(6) ARCE CÁRDENAS, Gustavo. Aspectos Jurídicos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, 1980. Editorial Porrúa, S.A., - Quinta Edición., p. 20.

conflicto de trabajo se entiende todo aquél procedente de la prestación de servicios particulados, esto es, derivados de la actividad lateral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los nichos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de actividad, bien por el nungre de los sujetos participantes en los mismos. En este caso conflicto difiere de controversia, ya que la expresión controversia de trabajo indica una fase distinta del conflicto, pues mientras éste es una crisis, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consigue precisamente en qué las partes antagonistas entran en discusión".

Los licenciados Tena Suck e Italo Merales, los explican así: "La palabra conflicto, etimológicamente hablando, se deriva de la voz latina *conflicere*, que significa combatir y por extensión combatir, zozobra, inquietud, apuro, arrastro, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término colisión, derivado verbal de *colicere*, que significa chocar, rozar..." (7)

Por su parte el licenciado Pérez, González y Bermeudez en su obra *Curso de Derecho del Trabajo* contempla la definición de Cavigliutti, el cual lo explica así: "...lo dice con juzganza conceptual CAVIGLIUTTI cuando el conflicto de intereses puede ser resuelto por sentencia se toca en lid. En sentido técnico lid significa justamente conflicto de intereses en el cual una parte representa una pre-

---

(7) TENA SUCK, Rafael e ITALO MERALES, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. México, 1987. Editorial Trillas, Segunda edición págs. 28 y 29.

tención, esto es; afirma que sus intereses tutelares son o deben -- ser tutelados por el derecho". (8)

Para Garizurieta conflicto de trabajo son: "Pugnas en las relaciones laborales". (9)

De igual forma Nestor de Buen en su obra anteriormente citada nos proporciona el concepto de conflicto de acuerdo al Diccionario de la Real Academia, cuando dice: "se trata de la voz latina -- conflictus y significa, lo más recio de un combate, punto en que -- aparece incierto el resultado de la pelea". (10)

El catedrático alemán Kaskel, los define de la siguiente forma: "son conflictos de trabajo las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral...". (11)

Ramírez Gronda, opina que: "...existen conflictos de trabajo, cuando alguno pretenda la tutela de un interés relativo a la prestación del trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro que se le opone...". (12)

De Maza los define como: "Las fricciones susceptibles de pro-

(8) COMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. México, 1979. Cardenales Editor y Distribuidor, Séptima Edición., p. 864.

(9) GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M. Ensayo de la Programación en el Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Editorial UNAM, Segunda Edición, 1977., p. 73.

(10) NESTOR DE BUEN, Lozano. Op. Cit., p. 73.

(11) KASKEI, Walter. Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Argentina, 1961. Editorial Rubí, S.A., p. 331.

(12) RAMIREZ GRONDA, Juan. Los Conflictos de Trabajo. T. I. Barcelona, España 1950. Bosch Cass Editorial, S.A., p. 362.

ducirse en las relaciones laborales. Pueden ser individuales que -- son los que se producen entre las partes de una relación laboral; y colectivas, cuando se suscita discusión para llegar a la formulación de una norma nueva o modificación de la ya existente". (13)

De todas las definiciones observo lo siguiente: los autores las denominan como fricciones, choques, aprietos, problemas de difícil solución, diferencias, controversias, pleitos, pugnas, malos entendimientos, etc., entre trabajadores y patrones. Inclusive algunos la amplían hablando de la clasificación de los conflictos por los sujetos que en ellos intervienen o por su naturaleza.

En nuestro concepto, los conflictos de trabajo son controversias que se originan de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

---

(13) DE MAZA, F. e IGLESIAS, M. Diccionario Laboral, Barcelona, España, s/f. Bosch Casa Editorial, S.A., Tercera Edición., p. 79.

## 2.- RAZON DE SU EXISTENCIA.

Todas las Ciencias Sociales han tratado intensamente de explicar este fenómeno: la Economía, la Antropología, la Sociología, la Psicología, el Derecho, entre otras.

Existen muchos hechos sociales que se pueden describir como conflictos: guerras, huelgas, lucha de clases, revoluciones, etc. - es de sorprenderse que los conflictos de la vida diaria despierten poco interés a pesar de que son más frecuentes y que además afectan a todas las esferas sociales por las discusiones y pleitos que se presentan y que afectan al individuo en su existencia social.

Los conflictos se originan por la violencia de la sociedad y eso que ella misma da el orden jurídico, los juristas estudianos de estos conflictos no han encontrado la falla a esas relaciones de trabajo y por consiguiente no se cumple la "función de paz" que nos otorga el derecho en sus normas.

Las Ciencias Jurídicas no desarrollan ningún instrumento para la detección a tiempo de los conflictos laborales, ya que en los problemas de la sociedad son considerados como secundario a las necesidades del pueblo y que tiene que luchar día con día y desde muy temprano sólo para conseguir unos cuantos pesos y tener algo que llevarse a la boca durante todo el día.

Para la solución a los conflictos laborales, el propio derecho da una gran cantidad de indicaciones útiles a los puntos críticos de la convivencia social, pero ni su formación ni su aplicación

de las normas al caso individual, no de el esclarecimiento del conflicto laboral.

Las normas laborales se crearon para regular las mismas relaciones laborales, basadas en el supuesto prohibición-no obediencia-sanción. El objeto de las normas son el de atraer la atención y cumplimiento de ellas sobre la voluntad de los individuos; las sociedades o sus instituciones dicen que son mecanismos de control aunque no son ellas las que enfrentan directamente los problemas como los hacen los trabajadores. El obrero está más influenciado por ideas e información de su patrón (por conveniencia de este último), que por las ideas de los que crean las normas. Y es precisamente aquél en donde debe de entrar el estudio de las relaciones humanas - para analizar concientemente los conflictos laborales.

Las sociedades se componen de normas e instituciones diferentes, pero también de personas físicas y grupos de personas morales en donde buscan o tienen intereses logrando ganancias o sufriendo pérdidas; dando como resultado el gran número de conflictos que se presentan a diario en los áreas de trabajo.

Los juristas no han dado con una solución que pueda abreviar los procedimientos jurídicos o de ¿cómo se puede ofrecer a las clases bajas de la población las posibilidades de hacer efectivos sus muy ganados derechos?. El fin del proceso se equipara con el fin del conflicto laboral y las partes se tienen que adherir al laudo; ¿pero qué pasa con estas partes después de ejecutada la decisión?. Por ejemplo imaginemos un laudo que niega la terminación del contrato individual o colectivo de trabajo.

La continuación forzada de una relación laboral traerá como consecuencia la generación conflictiva en los casos en que existe conflicto y por tanto sanción en la relación laboral y se llega a un acuerdo entre patrón y trabajador, surgiendo como consecuencia el desistimiento de la acción y la continuación de una relación laboral no armónica.

Los conflictos laborales hoy en día son inexplicables y eso que se utilizan diversas teorías para datellorlos. Creo que es tema de la Sociología el de encontrar entre las suyas y diferentes teorías una que pudiera darle solución adecuada a ese conflicto y que con el transcurso del tiempo se llenara con toda justicia "Teoría del Conflicto".

Para Gessner, las teorías más aceptadas sobre los conflictos de trabajo son:

"1.- La hipótesis de que los conflictos no corresponden a un estado patológico de la sociedad, sino que son un hecho normal y frecuente.

2.- Los conflictos son considerados como factores destructivos de la vida de la sociedad, pero también como un elemento importante de interacción social que puede contribuir al mantenimiento de grupos, así como a la estabilización de relaciones interpersonales, y con esto tienen un estabilizador e intacraente.

3.- Que la tarea de solución a los conflictos no es evitarlos, sino arreglarlos, es decir, no se trata de apartar los conflictos como tales, sino de impedir o limitar los efectos sociales nega-

tivos". (14)

No se sabe a ciencia cierta en donde comienzan los conflictos laborales, sólo se sabe que es un continuo descontento de las partes en las relaciones laborales y es por eso que estos conflictos siempre comprenden pleitos entre el trabajador y el patrón, pero a su vez estos conflictos son sancionados por las leyes laborales como violaciones al propio derecho del trabajo.

El origen histórico de los conflictos de trabajo no es otra cosa que una lección de Sociología en donde nos da la precisa idea del grupo social que siempre ha sido oprimido por los capitalistas y en cuyo caso los obreros siempre han sacado la peor parte en sus luchas por querer una vida más honrada, digna y decorosa.

Por otro lado, creo que también influyen los tres factores - de la producción: Tierra, Trabajo y Capital; ya que son productores de bienes y servicios pero que a su vez crean conflictos en las actividades laborales; de donde se desprende que el obrero cobre por su trabajo un salario, el capitalista recibe por los servicios de su capital el beneficio o ganancias, y el propietario de la tierra la renta por los servicios proporcionados por ésta. Siendo por todo esto las contiendas más rudas; adquiriendo caracteres de serios conflictos, que colocando en pugna al capital y el trabajo en cuyo caso eminentes de cooperación, han restado energías a la industria e

(14) GESSNER, Volkmar. Los Conflictos Sociales y la Administración de la Justicia en México. Editorial UNAM, 1986., P. 9.

influido en la dañina organización social. Los conflictos surgen entre el que presta un servicio a otro y el que recibe ese servicio - en cualquier actividad laboral, incluso en las relaciones del Estado y sus trabajadores.

En efecto, la cooperación de esos factores de producción en forma bien ordenada y a su vez delimitada no crearían tantos conflictos pero como uno de esos tres factores (que es el capital), -- siempre tiende a querer crecer más a costa de la opresión del trabajador, es precisamente ahí cuando surgen los conflictos con toda su fuerza y por más que luchen los otros factores casi nunca llegan a un convenio. Las pugnas del trabajo siempre se han eritado a través de los tiempos, condicionándose a la acción sindical obrera en lucha de los derechos económicos y sociales de los trabajadores. El trabajo siempre ofrece problemas económicos y sociales ocasionando con esto graves conflictos entre obreros y patrones, para contrarrestar los cuales el Estado a expedido una serie de leyes protectores para ambas partes, que a su vez logren calmar pacíficamente sus diferencias y que además reivindique sus derechos y obligaciones, tanto del trabajador así como del patrón.

### 3.- EVOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

La fuerza de resistencia de la clase obrera se cuenta, desde el inicio de nuestro país, en el asociamiento secreto, siempre agrupado al margen de la ley que los perseguía y los enriquecía, los obreros se movían por instinto y trataban de alejarse del que los oprimía y empujaba a la miseria y a la extinción total. Los movimientos obreros siempre fueron saboteados, boicoteados o extinguidos de una manera firme y absoluta imponiéndoles penas severas para ejemplo de los que quisieran seguir los mismos pasos; pero esto sirvió de base, manifestándose así desde el inicio de la historia del movimiento obrero, como una prueba evidente de que el impulso primario fue dado para la iniciación del Derecho Laboral como obra del propio obrero y no de filántropos de la clase patronal o del Estado, que como siempre lo han querido dar a entender.

Hubo un sin fin de héroes andininos que hicieron propaganda a la necesidad que tenía el Estado de volver la vista hacia la clase trabajadora que estaba entonces tan desprotegida; logrando al final aunque para que sucediera esto la clase obrera tuvo que pagar con muchas vidas.

El gobierno con su sistema liberal e individual haya por el año de 1864, ponía en un mismo plano de igualdad a los trabajadores y patronos, reconociendo únicamente un tipo de conflicto laboral, refiriéndose a aquel derivado de la interpretación y aplicación de un conflicto individual laboral. Estos tipos de conflictos se encontraban sometidos a los Tribunales Judiciales en materia común, y --

eran resueltos como si se tratara de contratos de prestación de servicios o de arrendamiento.

Esta situación causa un gran perjuicio a la clase trabajadora, ya que obligaba a las partes a someter sus diferencias a un procedimiento lento, y sin medios necesarios para poder sostener tal conflicto, por el trabajador, ésta se ve obligado a renunciar a su interés afectado. Y por otro lado el trabajador no cuenta con el poder económico para poder contratar los servicios de un abogado, en contravención de lo que sucede con el patrón, ya que él sí podía someterse al trámite, que establecía el Código Civil de 1864, y también si se encontraba asesorado por los conocimientos jurídicos de un abogado, debido a su posición económica.

Los trabajadores únicamente pudieron agruparse para la defensa de sus intereses, así tenemos la formación de asociaciones profesionales y comisiones de trabajadores, que mediante las armas de las que pudieron hacer uso, refiriéndose a las huelgas y paros pudieron encontrar mejores condiciones de trabajo y de vida.

La primera reacción de los gobiernos fue la de prohibir la asociación de los trabajadores, y para tal efecto lo declararon como delito. Así tenemos que el Código Penal de 1867, fue el ordenamiento jurídico en el cual se apoyó la autoridad para reprimir los movimientos de los trabajadores, que se traducían en huelgas y paros, con el objeto de restablecer el orden jurídico.

Los gobiernos con estas medidas pretendían dar solución a los conflictos de trabajo, sometiendo a la clase trabajadora a la

rigidez de las leyes penales y tratando de que éstos volvieran a -- reanudar sus labores, olvidándose de las huelgas y paros. Al sentir la impotencia de los gobiernos de poder controlar, mediante sanciones, a los movimientos obreros, no tuvo más remedio que el de reconocer a las asociaciones profesionales y suprimiendo las penalidades del ordenamiento jurídico, dando como consecuencia, la legalidad de las huelgas y paros.

Los Tribunales encargados para la solución de los conflictos de trabajo, fueron los del orden común, quienes consideraron que en caso de huelga existía una violación a los contratos individuales, los cuales originaban la rescisión de la relación de trabajo y el pago de daños sufridos por el patrón, medida que en lugar de disminuir los conflictos, los agravó, ya que conscientes los trabajadores que al someterse a la jurisdicción del tribunal, éste no daría solución favorable a sus intereses, los obligaba a unirse para la defensa de sus derechos.

Al multiplicarse los conflictos, el Estado se vio en la necesidad de intervenir directamente en la solución de los conflictos, ya que se dio cuenta de la magnitud del problema que ocasionaba un estado de huelga pues por un lado paralizaba la industria y por otro lado, el conflicto podía ser absorbido por las demás coaliciones, por ende, los gobiernos dejaron su posición de simples espectadores para comenzar a intervenir en los conflictos de trabajo.

En México, después del gobierno del General Porfirio Díaz y bajo las manifestaciones de protestas de los obreros, se propuso en

to la Cámara de Diputados la creación del Departamento del Trabajo. Encontrando la necesidad de su origen, en la siguiente exposición - de motivos:

"...que en virtud de la precaria condición de los trabajadores en las industrias y las haciendas, - de la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y menores, de la insalubridad y peligros en las labores y al problema de la exigencia de los braceros a los Estados Unidos de Norteamérica, se propone la - creación de una Oficina de Trabajo con las siguientes funciones: clasificar y dar a conocer los datos relativos al factor trabajo". (15)

, A partir de esta época, el gobierno dejó su papel de simple espectador, tomando una nueva fase de intervencionista moderado, dada la transcendencia de los conflictos colectivos que se vivían dando, el Estado se vio en la necesidad de crear instituciones que se dedicaran exclusivamente a conocer de los conflictos de trabajo. El proyecto para la creación del Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, - fue aprobado el 30 de octubre de 1911.

En lo que respecta a los conflictos de trabajo, "el artículo 2º. fracción IV del proyecto, faculta al Departamento del Trabajo, de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre - empresarios y trabajadores y servir de árbitros en sus diferencias así lo soliciten los interesados". (16)

---

(15) GUZMÁN GUERRERO, JOSÉ. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. México, 1981. Editorial Popular, p. 16.

(16) Ibidem., p. 17.

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, y precisamente en su artículo 123, los trabajadores ven -- cristalizados sus anhelos, ya que en ella se encuentran protegidos los derechos más mínimos de los que debe gozar un trabajador. Respecto al trabajo que nos ocupa, que son los conflictos de trabajo, la fracción XX del artículo en mención instituye la creación de Tribunales Laborales, diferentes de los Civiles y obliga a las partes a someter sus diferencias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La expansión industrial se vio favorecida a costa de la miseria y el agotamiento de los trabajadores sin distinción de sexo ni edades. La situación de inferioridad de los trabajadores obligó a la reacción de los mismos en contra del sistema imperante, traduciéndose en rebeliones, huelgas y protestas para imponer mejores -- condiciones de trabajo.

## CAPITULO II NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo son manifestaciones de lucha por -  
inconformidad de las clases sociales, al presentarse la contradic-  
ción de la clase desposeída y la clase poseedora de las riquezas.

Los conflictos surgen por una discrepancia en la relación labo-  
rarial, o sea, cuando esa discrepancia se presenta por una de las --  
partes frente a la otra.

### 1.- CAUSAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Para que existe un conflicto laboral debe de haber un hecho  
que determine ese conflicto, esto es, la conducta de alguna de las  
dos partes en que forman la relación de trabajo y que genera una si-  
tuación de enfrentamiento entre esas partes del contrato de trabajo,  
que sea violatoria de los derechos de la otra, situación que da ori-  
gen precisamente el nacimiento del conflicto.

Por un lado el trabajador que busca entre otras cosas un sa-  
lario justo que le sirva para cubrir totalmente todas sus necesida-  
des como son el de vestir, comer por lo menos tres veces al día, te-  
ner una vivienda digna, de igual forma el poder brindarle a sus hi-  
jos una educación, en donde él aporte el dinero de su salario para  
la compra de útiles escolares, uniformes, colegiaturas y material -  
extra si llegase a necesitarlo. Y por el otro lado está el patrón -  
que por lo regular siempre busca que sus trabajadores le rinden más  
para que él aumente la producción de sus bienes que fabrica sin im-  
portarle muchas veces la calidad del producto, pues menos le va a -

importar la situación o problemas que tengan sus trabajadores.

En suma, el patrón siempre cree que los trabajadores le deben de aportar toda su ayuda como una de sus principales obligaciones, por ejemplo como en los casos que el patrón requiere hacer una entrega mayor a lo normal que los trabajadores no salgan a tomar -- sus alimentos o que se queden a laborar horas extras; pero veamos -- que pasa cuando un trabajador solicita un préstamo?

En lo personal creo que una de las principales causas de los conflictos de trabajo es el que se haya privatizado la propiedad ya que con eso expone a darse lo que hoy conocemos como la lucha de -- clases. Pero también es cierto, que por otro lado están las relaciones obrero-patronales, que lógicamente, sin la existencia de esto - requisito, no se presentarían los conflictos.

Cuando se privatizo la propiedad hubo gente que obtuvo tierra y otras que no la obtuvieron, siendo más gente la que se quedó sin ella que la que la obtuvo y no quedandole otra cosa que pensarse al servicio como trabajador de aquellas gentes que tenían tierras. Naciendo con esto las relaciones o contratos de trabajo.

## 2.- CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Toda controversia suscitada por el factor de la producción: capital, de donde se derivan los conflictos de trabajo, mismo que queda fuera del alcance del obrero y debido a las características propias del derecho del trabajo, ya que es un derecho social dirigido a proteger a la clase desposeída. El autor Mario De la Cueva hace referencia a que el Licenciado Mariano Tissensbaum propone diferentes características de los conflictos colectivos de trabajo con el propósito de poder distinguir al derechos del trabajo con el derecho civil, sobresaliendo las dos concepciones dadas y estas son:

"a) De naturaleza intrínseca, misma que se subdivide en el objeto de divergencia, es decir, la causa que motiva dicho conflicto. Y cual es la posición funcional de las partes, entendiéndose a la posibilidad de las partes a que lleguen a solucionar el problema.

b) De naturaleza extrínseca, subdividiéndose a su vez en la repercusión económica y social del conflicto y la acción legal".

En relación a los diferentes caracteres de los conflictos de trabajo el Licenciado M. Tissensbaum propone encontrarlos atendiendo a las diferencias entre el Derecho Civil y el Derecho del Trabajo, en los siguientes términos:

"El derecho civil es un derecho de las cosas, teniendo como finalidad reglamentar las relaciones de propiedad y posesión de las personas que viven dentro de la sociedad.

Por otro lado el derecho civil se caracteriza por lo desper-

sonalización, ya que al ocuparse de las cosas, la persona no tiene importancia para los Códigos Civiles. Al contrario el derecho del trabajo es una reglamentación para los hombres.

El derecho civil afecta directamente el patrimonio de las personas debido a su objeto que son las relaciones de carácter patrimonial. El derecho del trabajo debido a la noción jurídica social que desempeña dentro del trabajo, tiene una influencia directa en las relaciones contractuales.

Otra diferencia que se presenta entre el derecho civil y el derecho del trabajo es la despersonalización de las partes que intervienen dentro del conflicto. El artículo 123 Constitucional habla de trabajadores ni de patrones sino que se refiere a los factores de la producción, deduciéndose el capital y trabajo, debido a la naturaleza del derecho laboral el ser humano se encuentra protegido, ya que se encuentra en juego un valor universal. Dentro del derecho civil la contienda se suscita entre dos personas que el ordenamiento considera en un mismo pleno de igualdad y diferiendo los intereses particulares, así como sus características patrimoniales.

Por lo anterior señalamos como características de los conflictos de trabajo, los siguientes:

El aspecto humano de los conflictos de trabajo. Ya que en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes se desplaza del eje central de la órbita del conflicto, como consecuencia derivada del trabajo como acción jurídica social, actuando predominantemente en la formación de las relaciones contractuales y regu-

lando las desavenencias que se presenten en el mismo.

La despersonalización de los conflictos de trabajo. El derecho privado regula las desavenencias suscitadas entre particulares, considerándolos en el mismo plano. En relación al derecho del trabajo, la despersonalización dentro de los conflictos de trabajo se encuentran contemplados en el artículo 12<sup>o</sup> Constitucional, el haber-nos de controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.

El aspecto de orden público de los conflictos del trabajo. - la trascendencia de los conflictos de trabajo interesa a toda la sociedad, debido a la repercusión que el mismo pueda tener dentro de la sociedad. Concluimos que los conflictos de trabajo son de orden jurídico". (17)

La finalidad del derecho del trabajo es la de proteger a la clase desposeída. La desigualdad entre las partes, por un lado los que detentan los medios de producción, y por el otro los que cuentan únicamente con su fuerza de trabajo, situación que hace estar a los segundos en una situación de desigualdad económica en relación a los primeros de los mencionados. Por lo tanto las autoridades del trabajo deben velar porque sea aplicable la Ley Federal del Trabajo, ya que en la misma se encuentran contenidas las garantías mínimas - que deben prevalecer en favor de la clase trabajadora.

---

(17) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. III. - Editorial Porrúa, S.A., p. 725.

### 3.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

"Los conflictos de trabajo en general han sido clasificados atendiendo a varios aspectos, a saber:

1.- Por la Legislación, de la que se deriva la siguiente división:

a) Obrero-patronales.- Conflicto suscitado entre trabajadores y patrones con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos intimamente relacionados con ellos.

b) Interobreros.- Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente concatenados con ellos; cuando la pugna surge entre sindicatos, el conflicto se le denomina intergremial o intersindical.

c) Interpatronales.- Conflictos entre patrones originados por el contrato de trabajo o de hechos intimamente vinculados con la relación obrero-patronal". (18)

"Por el procedimiento al que se someterán para darles solución:

a) Conflictos Jurídicos.- Los que constituyen controversias clásicas que tienen como fondo la actuación de la norma jurídica.

b) Conflictos de Equidad.- Son las diferencias que tienen --

---

(18) TRUEBA URBINA, Alberto., Op. Cit., p. 182.

por finalidad establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos". (19)

Castorena, en su obra Procesos de Derecho Obrero proporciona la Jurisprudencia en ejecutoria de 4 de octubre de 1935, Juan García Ruiz, toca 280/35, divide los conflictos de trabajo en: "conflictos de carácter jurídico son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las Juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales".

Asimismo señala, "se dice que los conflictos de trabajo son jurídicos porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus incidencias o estipulaciones y corresponde al derecho resolverlos; económicos, cuando atañen a la producción ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienen". (20)

(19) CASTORENA, J. J. Procesos de Derecho Obrero. México s/f. Editorial Porrua, S.A., p. 32.

(20) GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, España, 1934. DUX EDICIONES, p. 131.

"En atención a los sujetos que en ellos intervienen, se dividen los conflictos de trabajo en:

a) Individuales.- Cuando surgen entre trabajador y patrón a propósito del contrato de trabajo (el conflicto es individual aunque sean varios los obreros demandantes).

b) Colectivos.- Cuando demanda un grupo o sindicato obrero a uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional en "general". (21)

Por la interpretación de la Doctrina, la Ley y la Jurisprudencia, el Licenciado Alberto Trueba Urbina propone la siguiente clasificación:

a) Obrero-patronales individuales jurídicos.- Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley. Son individuales y esencialmente jurídicos, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.

b) Obrero-patronales colectivos jurídicos.- Su origen está en la violación del contrato o relación de trabajo, o de la ley. En este caso entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos.

c) Conflicto obrero-patronales colectivos económicos.- Son manifestaciones de luchas de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes.

---

(21) Idem.

d) Conflicto interobreros individuales y colectivos.- Los en antagonismos originados con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten una doble naturaleza: Individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores y colectivos, si se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato, o entre agrupaciones sindicales, denominándose en este último caso intersindical. Estos conflictos son de naturaleza -- esencialmente jurídica, la discusión se limita a derechos legales o contractuales, nunca tienen las causas económicas que originan -- los obrero-patronales, en los que se presenta la lucha de clases, - por que entre los integrantes de una misma clase social esta lucha no se puede dar.

e) Conflictos interpatronales individuales y colectivos.- -- Las diferencias o conflictos entre patronos, derivadas del contrato de trabajo o de hechos intimamente relacionados con él --como entre los interobreros-, tienen naturaleza esencialmente jurídica.

f) Conflictos individuales económicos.- Se presentan cuando el salario que percibe el trabajador no es remunerador, es excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias que lo justifiquen, y el trabajador pide la modificación de las condiciones de trabajo".<sup>(22)</sup>

Asimismo, el Doctor Alberto Trueba Urbina explica que los -- conflictos burocráticos pueden ser de cuatro clases, a saber:

---

(22) Ibídem., p. 184 - 187.

- "a) Individuales.- Entre los titulares de una dependencia y sus trabajadores.
- b) Colectivos.- Entre el Estado y las organizaciones de -- trabajadores a su servicio.
- c) Sindicales.- Entre los trabajadores y sus organizaciones.
- d) Intersindicales.- Entre dos o más sindicatos de trabajadores al servicio del Estado". (23)

Asimismo, se debe tener presente que la relación jurídica de trabajo burocrática se entiende establecida entre los titulares de las dependencias e instituciones del Estado y los trabajadores de base a su servicio.

(23) Idea.

\*\* SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES \*\*

El Licenciado Trueba Urbina nos indica que originalmente, en nuestro país, los conflictos obrero-patronales se llevaban en los Tribunales Judiciales pero con ayuda del Código Civil. A partir de la Constitución de 1917, en el artículo 123 fracción XX del apartado "A"; señaló expresamente que los conflictos serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El sistema que se aplica es el de conciliar (la conciliación se inspira en la idea de que es mejor procurar un entendimiento que litigar), y el de arbitrar ("el arbitraje es aquella institución judicial destinada a resolver un conflicto-individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero -árbitro-, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas". (24)

La solución a los conflictos, según Trueba Urbina son:

"a) La solución directa entre las partes.- Primeramente pagando, entregar la cosa o cantidad debida y en el último de los casos cumplir con la prestación del servicio que se hubiere prometido.

---

(24) BAYON CHACÓN, F. y PEREZ OCTIJA, S. Manual de Derecho del Trabajo. T. II. Librería General Victoriano Suárez. Madrid, España, 1958-1959., p. 445.

b) La solución con intervención de terceros.- La participación de terceros puede asumirse en: conciliadores, mediadores o árbitros. En segunda instancia, cuando es previa y en otras contemporáneas al pleito ante Tribunales, se establece la intervención de organismos administrativos de conciliación que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

c) La solución mediante juicio.- Esta medida es la más frecuente como solución posible a los conflictos de trabajo, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuentan con su integración tripartita, siendo por esto que es la vía de más fácil acceso nor entenderse que el laudo se dictará con apego a derecho y para el caso de inconformidad de las partes pueden apelarla en la segunda instancia que son los Tribunales Colegiados y sus interrantes non Registrados. O bien, la casación, o un Tribunal Superior siendo Ministros integrados en Sales los que lo resolverán en su segunda instancia. Si todavía hay inconformidad con lo que se dictó en la segunda instancia, se puede utilizar el Juicio de Amparo para atacarlo".<sup>(25)</sup>

En mi opinión, creo que esta clasificación es la más acertada (la del inciso b) para dar fin a los conflictos laborales, ya que es ésta pidiendo ayuda a los diferentes medios con que cuentan las Autoridades Laborales para resolver los problemas. Ya que cuando dos personas se enfrentan ponen en juego sus intereses, siempre predominando la pasión sobre la razón, y teniendo como resultados los más nefastos, de lo que se desprende que nadie es buen abogado en causa propia.

(25) TRIUBA URBINA, Alberto., Op. Cit., p. 250.

Los conquistas laborales, deben ser irreversibles, se deben de respetar a toda costa; pongamos como ejemplo cuando en un conflicto colectivo después de haberse llevado todo el procedimiento de huelga no se llegó a un convenio y se tiene que cerrar la fuente de trabajo.

Para finalizar este punto del temario, los Licenciados Tena Suck e Italo Morales nos hablan de los Conflictos Especiales, definiéndolos así: "Son los procedimientos que tienen por objeto señalar las formas brevísimas para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, o bien porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de la empresa". (26)

Este tipo de conflictos tienen un manejo procedimental sencillo, señalado en la Ley Federal del Trabajo, y que se tramitan por esta vía las siguientes: Cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan de tres meses de salario, (art. 600, fracc. IV). Determinar sobre la titularidad del contrato colectivo de trabajo (art. 389). Determinando la antigüedad del trabajador e inconformidad contra la misma -- (art. 158). Arrendamiento inmobiliario patronal y sus consecuencias (art. 151). Repatriación o traslado de los trabajadores de los buques al lugar convenido (art. 204, fracc. IX). Otorgamiento de fianzas o la constitución de depósito para garantizar la prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República (art. 28, fracc. III). Determinar la administración del contrato -

---

(26) TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo., Op. Cit., p. 60.

ley (art. 418). Resolver sobre la designación del médico, en caso de oposición de los trabajadores contra el que designe la empresa (art. 505). Subsanar las omisiones del reglamento interior de trabajo o revisar sus disposiciones que se estimen contrarias a las normas de trabajo (art. 424, fracc. IV).

Los mismos autores nos dicen que para la tramitación y solución de estos conflictos, la Junta se integrará con el auxiliar, - con los representantes de los trabajadores y de los patrones; salvo en aquellos casos que sean acciones colectivas en donde intervindrá el Presidente de la Junta.

#### A.- SU NATURALEZA JURIDICA.

En realidad la naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo se traduce en las diferencias que tienen tanto los trabajadores como los patrones; en que cada uno de ellos busca su propio beneficio en detrimento de la otra. Es difícil que los patrones paguen salarios justos y de acuerdo con las necesidades de los trabajadores, y estos últimos estén conformes con el trato y salarios -- que se les paga por sus jornales diarios.

En nuestra opinión, creo que uno de los buenos trabajos en donde el empleado está conforme por el trato que se le da y por los buenos ingresos que obtiene es en la Compañía Petrolera Mexicana, o sea, "PEMEX".

Luego entonces, porque no todas las compañías públicas y privadas tratan de imitar la forma en que se desarrolla "PEMEX" para observar las mejoras o pérdidas que obtengan. Pero estoy seguro que obtendrían más ganancias que pérdidas, ya que si funciona en dicha compañía, creo que de igual forma les funcionaría a ellos.

Lo importante de todo esto es que en los conflictos laborales las Juntas acuden en auxilio del llamado de quien los necesita, interviniendo a través de sus organismos administrativos que traten por todos los medios legales de preservar la calma y la armonía en el trabajo, pero a la vez re establecer el equilibrio en las relaciones laborales.

### CAPITULO III REGLAMENTACION JURIDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

El derecho mexicano en los basos del artículo 12<sup>o</sup> se convierte en Derecho Tutelador del Trabajo, en función de realizar en el proceso la justicia social, no sólo protegiendo y dignificando a los trabajadores, sino reivindicando sus derechos ya que se estaba dando el régimen de explotación del hombre por el hombre. Y el Derecho del Trabajo, como se advierte en su fortaleza constitucional desafió las tradiciones burguesas, para crear la jurisdicción del trabajo con un nuevo significado reivindicatorio de la justicia por los débiles o explotados.

La justicia del artículo 12<sup>o</sup> se aplica en sus extremos para proteger y tutelar a todos los trabajadores, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho legal de la asociación profesional, y a la huelga como mecanismo de fuerza a través de la defensa colectiva que logran los trabajadores con estas instituciones laborales.

#### 1.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Es sin duda la Ley máxima, la norma fundamental, en donde se encuentra legislada nuestra materia laboral.

Este artículo consta de dos apartados: El "7" que es el que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones del capital y el trabajo; y el "8" que regula las relaciones entre el Estado y sus servidores, o sea, regula el derecho de tra-

bajo burocrático.

El proyecto inicial del presente artículo se presentó a la Comisión Legislativa el día 30 de noviembre de 1916, en Querétaro de Arteaga, por parte del Constituyente de ese Estado, naciendo con el movimiento armado de 1910, derrumbando la dictadura de Don Porfirio Díaz, siendo ésto el resultado de la lucha tenaz y heroica - de la clase trabajadora en muchos años, tendiente a buscar el respeto a la dignidad del trabajo y de la persona que lo realiza, el término de la Revolución Constitucionalista y con el triunfo de la misma, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Venustiano Carranza tuvo como objetivo primordial la organización del gobierno. - Esta organización debería basarse en los principios establecidos - durante la lucha.

Fue necesario agregar los principios sociales conquistados por obreros y campesinos durante la lucha revolucionaria, por tal motivo se convocó a elecciones para la formación del Congreso Constituyente, mismo que tendría como finalidad la creación de una nueva Constitución. El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza expidió un decreto por medio del cual se facultó para convocar a elecciones, para la formación del Congreso Constituyente, señalando como ciudad sede la de Querétaro de Arteaga.

El Congreso inició sus sesiones el 10. de diciembre de 1916, caracterizándose porque en él predominaban dos tendencias constituyentes; por un lado los progresistas avanzados, apoyados por el Secretario de Guerra Alvaro Obregón y por el otro, los conservadores, - sostenida por gente muy allegada al señor Don Venustiano Carranza a quienes se les encomendó el Gran Proyecto de Reforma a nuestra -

Constitución de 1857, entre ellos destacan José Natividad Macías, Félix Palavicini, Luis Rojas, entre otros.

En la inauguración del Congreso Constituyente, siendo éste el 1º. de diciembre de 1916, Don Venustiano Carranza dirige un discurso en el cual se contienen manifestaciones acerca del trabajo - al decir que mediante la reforma el artículo 72 fracción XX se resolverá el problema social, ya que otorgará facultades al Poder Legislativo, para legislar en materia de trabajo. Mediante las facultades se pretende buscar los mayores beneficios en favor de la clase trabajadora.

Todas estas reformas sostenidas por el grupo conservador en nada ayudaban a la clase obrera. Gracias a la intervención del grupo progresista, al oponerse de manera determinante a las reformas propuestas, viene a originar una serie de sesiones las cuales trae como consecuencia el origen de reformas sociales y las cuales se encuentran contenidas en el artículo 123 Constitucional.

En la sesión del 26 de diciembre del año en mencionado se dieron a conocer las modificaciones al artículo 5º. de la Constitución de 1857. Al dar a conocer su dictámen por la Comisión, algunos diputados se opusieron al establecimiento de la jornada de 8 horas como máxima, el de la prohibición al trabajo nocturno de mujeres y niños y el del descanso semanal. Los opositores argumentaron que todas las manifestaciones vertidas debían quedar fuera del capítulo de las garantías individuales, por lo tanto el estudio a las reformas se resolvería cuando se tratara sobre las facultades

del Congreso.

El Dictámen emitido por la Comisión de estudio del artículo 5o. viene a significar el debate más importante para el Derecho al Trabajo Mexicano.

Durante el debate al proyecto del artículo 5o. presentado por la Comisión, hizo uso de la palabra el Diputado del Estado de Yucatán: Héctor Victoria, quien sostuvo la necesidad de crear bases constitucionales para el trabajo, encuadrándose a los efectos del artículo 5o. Constitucional, considerando que en él, no se encuentran contempladas las necesidades de los trabajadores; que la Ley debería proteger a esta clase dentro de los cuatro instrumentos de su discurso sobre todo lo siguiente: ..."no cabe olvidar ahora que si dictámen de la Comisión se daba la forma de que la circunscripción de Yucatán presentó una iniciativa complementaria al artículo 13vo. ya que en él se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstos, libertad de legislar en materia de trabajo, para aplicar por separación las tribunales las leyes respectivas. No es necesario ver jurídicamente para comprender que dichos tribunales necesitan independientemente de la expedición de tales leyes para que los trabajadores sean perfectamente garantizados en sus relaciones con los patronos, para mi juicio el artículo 5o. Constitucional, está trunco..." Concluye diciendo: ..."el artículo 5o. a discusión, en su concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que se va a legislar en materia de trabajo, entre otras las siguientes: la jornada máxi-

os, salarios mí nimos, descanso semanario, creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños".... (27)

Héctor Victoria tuvo el mérito de establecer las bases para que los Constituyentes pudieran distinguir los lobbies para poder legislar en materia de trabajo, de acuerdo a las bases, los Diputados al Congreso pudieron establecer un criterio y concluyeron que de no existir la Constitución, los derechos de los trabajadores se encontraban en peligro y los fines perseguidos en la lucha revolucionaria, dejando en desamparo a la clase proletaria.

Durante su disertación, Héctor Victoria, en relación a las autoridades de trabajo sostuvo: ..."y llegada la hora de la discusión, tendremos la oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que iniciados se lleven a cabo, propiamente no se trate de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalista, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patrones y obreros".... (28)

La creación del artículo 123 Constitucional, viene a constituir un paso muy significativo para la historia del país ya que en él se encuentran contenidas las garantías que el Estado otorga en favor de la clase trabajadora. Si quedar incluidas dentro de la Constitución las normas de trabajo se consagra la efectividad que

(27) TRUEBA UREÑA, Alberto, Op. Cit., p. 45.

(28) Idem.

los Constituyentes dieron a su reglamentación. En tal virtud la -- aplicación de las normas laborales quedan fuera del alcance de los tribunales comunes.

El fundamento legal de los conflictos de trabajo, en el artículo 123 Constitucional es la fracción XX, del apartado "A", al expresar textualmente:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gerárco."

Del artículo 123 se desprenden las autoridades de trabajo, que son de dos clases. La primera constituida por comisiones, las cuales tendrán como función la de hacer un estudio para la fijación de los salarios mínimos, que tendrán vigencia en cada una de las zonas económicas, en que se encuentra dividido el país, de conformidad a lo establecido en la fracción IX. Asimismo, encontramos la Comisión Nacional para la repartición a los trabajadores en las utilidades de los expresos. En segundo lugar, la fracción XX, como ya lo mencione anteriormente, creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sosteniendo que son órganos del Estado que tienen la finalidad de conocer todo tipo de conflictos que se susciten entre los elementos de la producción, para que por su conducto den una solución a los mismos.

El artículo 123 Constitucional, establece la facultad del Congreso de la Unión, así como a las legislaturas de los Estados

para expedir leyes en materia de trabajo. Esta facultad debe sujetarse a los lineamientos establecidos en dicho precepto Constitucional, mismos que en su preámbulo estipula: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, - conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales recirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de menor general, todo contrato de trabajo..."

a) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Revolución Mexicana de 1910, da nacimiento al derecho -- del trabajo, como una institución que tiene como finalidad la de -- proteger a la clase desposeída, la que cuenta únicamente con su -- fuerza de trabajo para subsistir, reivindicando sus derechos para que alcance una vida decorosa y permitiéndole vivir en condiciones dignas, que como ser humano lo corresponde.

"Don Venustiano Carranza en su carácter de Primer Jefe del Ejército Constitucionalista expidió el 12 de diciembre de 1914 el Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, en cuyo artículo 2o., dispuso en su parte relativa al trabajo, que excediría una legislación para mejorar la condición del podío rural, del obrero, del minero ; en general de las clases proletarias". (29)

Algunos gobernadores simpatizantes de la revolución constitucionalista, expedieron diversos decretos creando leyes del trabajo, tendientes a alcanzar la meta planteada en el Plan de Guadalupe. Entre ellas destaca la legislación del Estado de Yucatán, la que se caracterizó por la formación de Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje vienen a constituir un poder independiente, con atribuciones legislativas en procesos de conciliación y resoluciones obligatorias para las partes en conflicto. La formación de las Juntas así como de los Tribunales se cons-

(29) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1980. Editorial Porrúa, S.A., p. 25.

tituirían con la participación de los representantes del capital y del trabajo así como del gobierno. La Junta procurará que las partes solucionen sus diferencias con la menor intervención del Estado.

La aplicación de la Ley del Trabajo quedaba a cargo de las autoridades del trabajo, con la facultad de cuidar su observancia y su aplicación dentro de las empresas. Al hablar de la Ley del 14 de mayo de 1915, es preciso también tratar sobre la Ley de 11 de diciembre del mismo año, en virtud de que en la primera de las leyes mencionadas, encontramos la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el Departamento del Trabajo. Y en la segunda, un conjunto de normas dirigidas a la protección de la clase trabajadora, que constituyen un mínimo de garantías otorgadas por el Estado en favor de aquellas personas que contaban únicamente con su fuerza de trabajo para su subsistencia.

Por su parte, la Ley de 11 de diciembre de 1915, en su artículo 25 establecía que para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecieran las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatoriamente encargaron de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esa legislación.

Con el nacimiento de las autoridades de trabajo, se transforma la idea tradicionalista de que el Estado es el único facultado

do para la impartición de la justicia. Teniendo en consideración que la soberanía radica esencialmente en el pueblo y el pueblo se encuentra dividido en dos clases sociales constituidas por capitalistas y trabajadores, por lo tanto, es necesario que para la solución de un conflicto de trabajo, las partes en pugna asienten a platicar, para que por si solos encuentren una solución a sus diferencias, evitando de esta manera la intervención de los poderes del Estado.

Las autoridades del trabajo estaban dotadas de un poder independiente, gozando de una libertad absoluta y con facultad ejecutiva para poder resolver los conflictos de trabajo que a ella le fueran sometidos. Como Tribunales venían a constituir un derecho y una garantía de la clase trabajadora.

Como primera autoridad de trabajo se encuentra a las Juntas de Conciliación, las cuales se establecían en cada uno de los Distritos Industriales, integrada con uno o dos representantes de las clases sociales, con la característica de la no intervención del Estado. Estas Juntas tenían como objetivo primordial lo de averir a las partes contendientes para que por medio de su intervención pudieren llegar a un arreglo, denominado convenio. Y por otro lado, que las partes llegasen a celebrar un contrato colectivo de trabajo, en el cual quedarían establecidas las formas de prestación de los servicios, las formas de pago, vacaciones, así como las demás condiciones de trabajo que fueran a regir dentro del contrato. Para el caso de que las partes no llegaran a encontrar alguna solu-

ción que deriviera el conflicto planteado, la Junta tenía la obligación de proponer una solución para dar por terminado el conflicto. Esta solución emitida por la Junta, no tenía el carácter de obligatoria, ya que mediante esa proposición le daba tiempo al Tribunal, para que una vez que tuviera todo lo actuado ante la Junta de Conciliación, estuviere en posibilidades de dar su fallo.

La siguiente autoridad del trabajo se encontraba constituida por el Tribunal de Arbitraje, considerado como el órgano supremo, formado igualmente como la Junta de Conciliación, pero con una modalidad, que en este intervenía un tercer representante, siendo él del Estado, el cual se denominaría Juez Presidente. Este órgano era elegido por los integrantes de las Juntas de Conciliación. El Tribunal de Arbitraje debía tener su residencia en la capital del Estado, es decir, en Madrid.

El trámite ante el Tribunal de Arbitraje era parecido al que se utilizaba en las Cuentas. El Tribunal tenía la obligación de practicar una investigación. Dicha investigación quedaba a cargo de una comisión integrada por representantes de las partes, así como representantes del Tribunal. El representante buscaba por todos los medios que fueran necesarios para establecer la verdad sobre los hechos aducidos por las partes. Terminada la investigación, el Tribunal emitía varias formas para la solución del conflicto. En caso de que las partes se negaran a admitir alguna de las formas de solución propuesta, se turnaba el expediente para su fallo. Este fallo emitido por el Tribunal tenía características de ser obligatorio para las partes y tendría la fuerza de un convenio industrial.

La Ley del 11 de diciembre de 1915, en su artículo 9o, nos define al convenio industrial al señalar: "...se denominará convenio industrial cuando ligue a una unión o federación de trabajadores - con sus patrones organizados o no, y sólo podrán celebrarse por -- tiempo fijo o por obra determinada. Quedan prohibidos terminantmen-  
te los contratos a oportunidad por un término mayor de dos años..."

El objeto persiguido por medio de los convenios industria-  
les era por un lado, buscar el desarrollo de las leyes del trabajo  
en beneficio de la clase trabajadora. Y por otro lado, encontrar a  
través del convenio, la tranquilidad de las dos clases sociales en  
pugna.

Salvador Alvarado, General, Jefe del Cuerpo del Ejército --  
del Surasta, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán,  
consideró que era necesario establecer una forma práctica para so-  
lucionar los conflictos que a diario se presentaban entre el capi-  
tal y el trabajo para que patrones y trabajadores se entendieran de  
mutuo acuerdo y provocase un acercamiento racional para que se en-  
tiendan mejor y se vieran con simpatía y respeto.

Todo lo que hizo Salvador Alvarado por su tierra natal, sir-  
vio de base para conformar lo que hoy conocemos como las Juntas de  
Conciliación y Arbitraje.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.- La reglamentación del ar-  
tículo 123 de la Constitución, se inició con la legislación de los  
Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931. "A trein-  
ta y ocho años de distancia que nació nuestra Ley Federal del Tra-

bajo, los creadores de esta obra pueden estar tranquilos, por que ha cumplido brillante y eficazmente la función para la que fue creada". (30)

Para la creación de la Ley Federal del Trabajo, se formó una comisión, la cual se encargaría de hacer el proyecto de ley; dicha comisión fue integrada por Alfredo Izarritu, Enrique Delhumeau y Praxedis Balboa. Al proyecto se le conoce como Proyecto Portes Gil, ya que fue él quien dio la orden para su formación. Dicho proyecto al ser sometido para su discusión ésto fue rechazado por los trabajadores, en virtud de que en él se encontraban errores en materia de huelga.

Se considera que era de vital importancia la expedición de la Ley Federal del Trabajo, ya que únicamente se contaba con las disposiciones derivadas del artículo 123 Constitucional para la solución de los conflictos de trabajo, obligando a las Juntas a recurrir a las normas derivadas de la costumbre, así como de la jurisprudencia, situación que debería desaparecer, ya que no era correcto que la norma estuviera supliendo a la ley. Se consideró que era necesario que los trabajadores y patrones conocieran las normas que regularían sus relaciones y estableceran la forma de solución de las desavenencias que se presentaran, propósitos que sólo tendría lugar mediante la creación de la ley, que contendría de manera sistemática las reglas que, de forma consciente, fueron generadas por la clase trabajadora, mismas que respetería el Estado mediante la elaboración de la ley.

(30) TRUEBA URIBA, Alberto . Op. Cit. p. 364.

La Ley debería contener los principios de respeto entre todos aquellos factores que intervienen en la producción ya que ésta procuraría el equilibrio que debe prevalecer dentro de la sociedad, regulando las diferencias suscitadas entre las distintas clases sociales, particularmente, el trabajo y el capital.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los conflictos de trabajo, donde trata sobre la aplicación de la ley o de un convenio, las partes se encuentren con la obligación de someter sus diferencias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dichas autoridades tienen la obligación de resolver los conflictos que le sean asignados. Las autoridades estaban facultadas para hacer exigible la resolución emitida, pudiendo auxiliarse de la fuerza pública si fuere necesario.

En las sesiones extraordinarias celebradas durante la presidencia de Portes Gil, fue en la que se sometió a discusión las reformas al artículo 73 fracción X de la Constitución, estableciéndose que el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo era el Congreso de la Unión, con la aprobación de las reformas propuestas, el 22 de agosto de 1929 se declaró aprobada la reforma y en consecuencia, queda abierto el camino para la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

En el mes de julio del año en mención, fue presentado el primer proyecto de ley, con la característica de que la denominaron Código Federal del Trabajo, o mejor conocida como Proyecto Portes Gil.

También como antecedente de la Ley del Trabajo de 1931, encontramos un segundo proyecto, que fue dado a la Comisión integrada por Cayetano Ruiz, Eduardo Suárez y Aquiles Cruz. En este proyecto se cambia el nombre de código por el de Ley Federal del Trabajo. El proyecto tuvo su origen en las conclusiones de una convención celebrada ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el cual se encuentra un artículo mediante el cual establece que a partir de la promulgación de esta ley, quedan derogadas todas las leyes que se hubieren expedido en materia de trabajo referiéndose al artículo 14 transitorio de la ley.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de los trabajadores en México, fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

Como consecuencia a la falta de facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, entonces únicamente de jurisdicción local, para intervenir en los conflictos de trabajo, derivados de la industria ferroviaria, minera o en aquellos donde el conflicto abarcara más de dos entidades federativas fue creada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el Decreto del 17 de septiembre de 1927.

En relación a la conciliación, la ley en cito, en primer lugar establece las autoridades encargadas de resolver los conflictos de trabajo, distinguiéndolas por su jurisdicción y competencia

Afí tenemos que el artículo 334 menciona las autoridades de trabajo, las cuales son: las Juntas Municipales de Conciliación, las -- Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores de trabajo y las Comisiones Especiales de Salarios Mínimos.

Respecto a las Juntas Municipales de Conciliación en su artículo 340, las faculta para conocer de la conciliación el sostener: "...conocer en conciliación dentro del territorio jurisdiccional de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre -- trabajadores y patronos, sólo entre aquellos, o sólo entre estos, ya sea que tenga el carácter de individual o colectivo, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales..."

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el artículo 351 de la ley, las faculta para conocer en conciliación de los conflictos colectivos entre trabajadores y patronos, encontrándose una diferencia al sostener que el conflicto afecta a todas las industrias del Estado del que se trate, representada por la Junta.

En materia federal la ley también hace una distribución de competencia, al sostener en su artículo 352, que las Juntas Federales de Conciliación Única y exclusivamente interverán como Juntas de averigaciones, procurando que las partes en conflicto solucionen por si mismos sus controversias.

Por ultimo, la ley al referirse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, manifiesta que tendrá su sede en la Ciudad de México, con facultades para conocer y resolver los conflictos de trabajo. Facultades contenidas en el artículo 358 de la ley, y que en su parte final continúa diciendo: "...conflictos que surgen entre trabajadores y patrones en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollan actividades total o parcialmente en zonas federales..."

La Ley Federal del Trabajo de 1931, al tratar el procedimiento particularmente la etapa conciliatoria, sostiene que en ésta las partes deberán comparecer personalmente, negando la intervención de apoderados o asesores, pero si da la facilidad de que las partes puedan ser representadas cuando la Junta así lo autorice, da conformidad con el artículo 466 de la ley de la materia.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- En el año de 1960, el Presidente Adolfo López Mateos ordenó la integración de una Comisión que habría de estudiar la misma. El anteproyecto, que sirvió de base a las importantes reformas de 1962 no fue presentado a las Cámaras.

En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos. El anteproyecto se sometió a la consideración de representantes destacados de los sectores obrero y patronal en las Cámaras, una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron sobre el texto definitivo. La promulgación de la nueva ley lo hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de diciembre de 1969. Entró

en vigor, despartiendo todo tipo de inquietudes, al lo. de mayo de 1970.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las -reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas. Las primeras para recoger las innovaciones que a lo largo de la vigencia de la ley anterior se habían producido. Con las segundas se intentó superar ciertos vicios que la práctica de la ley había generado y aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales, que la experiencia demostraba eran necesarias.

En realidad la reforma de 1970 en el orden procesal no fue de estructura, sin embargo, fue importante y señaló caminos que 10 años después, en una acción de vigor, se siguieron con paso energizado.

REFORMAS PROCESALES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.- Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el lo. de mayo de 1980, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de ese mismo año; siendo Presidente de la República Mexicana el Licenciado José López Portillo.

Las reformas establecen la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de intervenir activamente en el proceso, dejando de ser un proceso dispositivo, convirtiéndose en un proceso inquisitivo, dotando a las Juntas de facultades tendientes a cuidar que los juicios que ante ella se tramitan no queden inactivos, procurando que estos se desarrollen de manera rápida. Lo anterior se desprende de la lectura del artículo 771, estableciendo la obliga-

ción del Presidente de la Junta o del auxiliar de cuider bajo su más estricta responsabilidad que los conflictos que entre ellos se trámitan no queden inactivos.

Asimismo, en lo tocante a la carga de la prueba en los conflictos, la Ley exime de ello al trabajador el sostener que cuando por otros medios se pueda llegar al establecimiento de la verdad, obligando al patrón para que conserve y exhiba los documentos a que hace mención el artículo 804 de la ley.

El procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con respecto a los conflictos es el siguiente:

La tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tienen una tramitación especial en la Ley lo regula el artículo 870.

El procedimiento inicia con la presentación de la demanda por escrito acompañada de las copias simples para los demandados, ante la Oficialía de Partes de la Junta Competente, la cual lo turnará a la Junta Especial que corresponda al mismo día.

La Junta Especial recibida la demanda dictará un acuerdo, en el cual señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de las pruebas; que se efectuará dentro de los siguientes quince días al que se haya recibido la demanda. Asimismo se ordenará la notificación personal a los partes y entregando las copias de traslado al demandado. La audiencia constará de tres etapas:

1.- De Conciliación.- En donde la Junta los exhortará para

que lleguen a un arreglo; si llegaren a un arreglo ahí se terminará el conflicto y el convenio será aprobado por la Junta y tendrá los efectos jurídicos del laudo. Pero si no llegan a un arreglo se pasará a la etapa de demanda y excepciones.

2.- De demanda y excepciones.- El actor en esta etapa debe de ratificar su demanda o modificarla si cree que es necesario. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá a dar contestación a la misma oponiendo defensas y excepciones si creyere necesario. Contestando todos los hechos afirmandolos o negándolos, para el caso de que el demandado reconvenga al actor, ésto último debe contestarla de inmediato o pedir a la Junta la suspensión de la audiencia y que se señale nueva fecha para la continuación de la misma.

3.- De ofrecimiento y admisión de pruebas.- Primero el actor ofrecerá sus pruebas y posteriormente el demandado. Cada uno de ellos podrá objecar las pruebas de su contrario. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá sobre las que admite y las que desecha. Al concluir esta audiencia se otorgará a las partes un derecho para alegar y se dictará el laudo.

Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponer en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo. La misma multa podrá imponerse a las representantes de las partes.

Si derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, - ya que todos sus principios e instituciones tienden a una misma --

función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Por consecuencia lógica se formuló una sola ley que abarcará todas las partes de que se compone el desarrollo del trabajo y que lleva por nombre "Ley Federal del Trabajo".

b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO BURECRATICO.

Los derechos sociales consignados en el artículo artículo 123 eran aplicables a todos los trabajadores, sin exclusión: obreros, jornaleros, empleados particulares y públicos, domésticos, artesanos, etc. En el año de 1941 se enriqueció con una nueva disposición de carácter procesal, precisando la jurisdicción competencia de las autoridades federales del trabajo.

No obstante que en la declaración de los derechos sociales del artículo 123 de la Constitución de 1917 estaban incluidos de manera general los derechos de todos los trabajadores, lo cual no se interpretó así, razón por la que en el año de 1920 reglamentado por primera vez la declaración social del artículo 123 en cuanto a la burocracia.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2o., estableció que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del orden civil. El primer reglamento al respecto fue expedido por el Presidente de la República, Abelardo L. Rodríguez, el 12 de abril de 1934, con disposiciones favorables a los empleados públicos; pero no fue sino hasta que se expidió el Estatuto de los Trabajadores el Servicio de los Poderes de la Unión de 27 de septiembre de 1938 durante el régimen revolucionario del Presidente Lázaro Cárdenas, cuando se estableció por primera vez un nuevo derecho de carácter laboral en favor de los empleados públicos, creándose además un régimen procesal con procedimientos especiales y un tribunal de arbitraje que se encargaría de dirimir los conflictos entre el Estado y sus servidores.

Los derechos sociales de los trabajadores al servicio del Estado, comprendían todos los derechos que se consignaban en las treinta fracciones del artículo 123 Constitucional; sin embargo, en la nueva declaración de derechos sociales contenida en el Apartado "B" del mismo artículo 123, sin inferiores como se contempla a simple vista. Los principales disposiciones procedentes del Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión, promulgada el 27 de septiembre de 1938, pasaron a formar parte del Estatuto burocrático de 1941.

Originariamente los conflictos entre los empleados públicos y el Estado, conforme a la declaración de derechos sociales consignados en el artículo 123 de la Constitución de 1917, quedaron sometidos a la jurisdicción de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, como anteriormente lo mencioné.

La situación de la burocracia, durante el período comprendido de 1931 a mediados del año de 1938, era lamentable, porque quedaron desamparados prácticamente, hasta que el 27 de setiembre de 1938, el Presidente Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual contenía la nueva declaración de los derechos sociales de la burocracia con el establecimiento de una jurisdicción laboral burocrática a cargo de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje; derecho y jurisdicción laboral burocrática que fueron reproducidos en un nuevo Estatuto que se promulgó en el año de 1941.

Por tanto, con el Estatuto de 1938 nació una nueva legislación

ción del trabajo burocrático, ya que ésta se desenvolvió progresivamente y el Estado mexicano quedó sujeto a la jurisdicción laboral-burocrática, porque se encargaba de dirimir los conflictos de trabajo entre los poderes de la Unión y sus servidores, o sea, que permitió a los empleados públicos la defensa de sus derechos y ante los órganos de dicha jurisdicción.

La lucha de la burocracia, culminó con la reforma constitucional el 5 de diciembre de 1940, que dividió el artículo 123 en dos apartados: El "A" para regir a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de manera general todo contrato de trabajo; y el "B" para los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores, estableciéndose así la legislación del trabajo burocrático.

Regulación de los Conflictos en la Ley Federal del  
Trabajo Burocrático.

a).- "El procedimiento ordinario de los conflictos individuales de trabajo burocrático ha sido criticado por su falta de método y técnica; se le considera una réplica de los Estatutos que lo precedieron sin que haya aprovechado la experiencia de la Ley Federal del Trabajo y de los Estatutos que formaron su precedente, para regularizar sistemáticamente el proceso". (31)

El artículo 127 de la Ley Burocrática, reduce el procedimiento laboral burocrático "...a la presentación de la demanda respectiva que deberá hacerse por escrito o verbalmente por medio de comparecencia; a la contestación que se hará en igual forma y a una sola

(31) TRUBA UREINA, Alberto. Op. Cit. p. 557.

audiencia en la que se recibirán las pruebas y alegatos de los partidos, y se pronunciará resolución, salvo cuando a juicio del propio Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo, y, una vez desahogadas, se dictará laudo".

Aunque se ha tratado de lograr por medio de la oralidad, mayor celeridad en el proceso burocrático, ésta sigue siendo predominantemente escrito, destacándose únicamente su oralidad en la audiencia de recepción y desahogo de pruebas.

El procedimiento individual burocrático se inicia con la demanda, que se puede presentar ante el Tribunal en forma escrita o verbal—por comparecencia directa del interesado ante la Procuraduría del propio Tribunal—; y que deberá de contener los siguientes requisitos: nombre y domicilio del demandante; nombre y domicilio del demandado; objeto de la demanda; una relación de los hechos en que se funda; las pruebas de las que el reclamante dispone y la indicación del lugar donde pueden obtenerse aquellas de las que no —dispone y no pudiere aportar directamente y estén relacionadas con los hechos en que funda su demanda, y las diligencias cuya práctica solicita; además, se deberán acompañar los documentos que acreditan la personalidad de su representante si no concurre personalmente.

El Tribunal acordará la admisión de la demanda en caso de que satisfaga todos los requisitos de ley, ordenando sea notificada al demandado que tendrá un término de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación para contestarla. En

caso de que el demandado tenga su domicilio fuera del lugar de resi-  
dencia del Tribunal, el término se ampliará un día más por cada cua-  
renta kilómetros de distancia o fracción que excede de la mitad.

La contestación deberá referirse a todos y cada uno de los -  
hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos, debiendo en este -  
mismo acto excepcionarse y ofrecer las pruebas que tuviere para des-  
virtuar los hechos que se le imputan. Si el demandado no conteste -  
dentro del término fijado o resulte mal representado, la demanda se  
entenderá contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contra-  
rio.

Las partes podrán ofrecer los medios de prueba señalados en  
la Ley Federal del Trabajo y en el Código Federal de Procedimientos  
Civiles, en sus respectivos escritos de demanda y contestación. Una  
vez contestada la demanda o fijado el término para hacerlo, el -  
Tribunal ordenará la práctica de las diligencias que crea necesario  
y citará a las partes, testigos y peritos para la celebración de la  
audiencia de pruebas, alegatos y resolución.

El día y hora señalados para la recepción de pruebas, el Tri-  
bunal acordará su admisión previa calificación, rechazando las que  
sean notoriamente inconducentes, contrarias a la moral o al derecho  
y las que no hayan sido ofrecidas previamente. Las que sirvan por -  
objeto probar las tachas de los testigos y la confesional, podrán -  
admitirse si se ofrecen antes de que sea cerrada la audiencia. De -  
estas pruebas se tendrá que dar vista a la contraria para que pueda  
objectarlas.

Una vez admitidas las pruebas se procederá a su desahogo, — correspondiendo primero a las del actor y posteriormente a las del demandado. Sería ideal que las pruebas se desahogaran en una sola audiencia, sin embargo en la práctica no sucede así, motivo por el cual este falso es de por terminada hasta que sea desahogada la última prueba pendiente.

Una vez concluida la etapa de desahogo de pruebas, las partes tendrán derecho a presentar sus alegatos en la audiencia respectiva o por medio de un escrito. Con la presentación de los alegatos se cierra el trámite del negocio, salvo que el Tribunal ordene, por considerarlo necesario o a petición de parte, la realización de diligencias para mejor proveer con fundamento en el artículo 138 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Habiendo sido desahogadas todas las pruebas aceptadas, presentados los alegatos y con ciudas las diligencias para mejor proveer, el Tribunal dictará su resolución, con la que se pone fin al conflicto de trabajo.

Los laudos o resoluciones dictados por el Tribunal serán inaplicables y deberán ser cumplidos. La única forma de combatir los laudos del Tribunal es mediante el juicio de amparo directo.

En lo no previsto por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado serán aplicadas supletoriamente y en este orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las Leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad.

Es de destacar que la fracción XII del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé expresamente que los conflictos individuales entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y que a tal efecto el segundo párrafo del artículo 122 de la Ley Burocrática reafirma la facultad de conciliador del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, al señalar que tendrá el número de conciliadores que sean necesarios para prestar el servicio público de conciliación, en los asuntos de la competencia del Tribunal, interviniendo y dando fe pública de los convenios que las partes celebren; criterio que es reforzado por los artículos 93 y 94 del Reglamento Interior del propio Tribunal, que disponen que los funcionarios conciliadores del Tribunal interverán a solicitud de parte ya sea, que se haya iniciado o no el procedimiento ante el Tribunal, y hasta antes de que se emita el laudo correspondiente y que son facultades de dichos funcionarios intervenir ante las partes proponiéndoles las soluciones que permitan el arreglo entre ellas.

Sin embargo, como se hace notar en la exposición del procedimiento individual antes citado, no se ha contemplado como etapa de éste, que las partes sometan su conflicto a la conciliación, si no que directamente se pase al arbitraje, celebrándose únicamente la conciliación en aquellos casos en que las mismas partes lo propongan, pero sin el control o la supervisión de los funcionarios conciliadores del Tribunal, de los que hasta la fecha, se carece,

lo que implica que sea ésta muerta una institución que por su propia naturaleza puede trae mayores beneficios a las partes de los que generaría un proceso, siempre garantizando que el derecho sea respetado.

b) - El procedimiento ordinario en los conflictos colectivos de trabajo burocrático comienza o da principio con la audiencia de conciliación. De igual forma en los conflictos sindicales se da la conciliación.

En cuanto a la forma del acto conciliatorio en el proceso laboral burocrático, se bosqueja en el artículo 125 de la Ley de la materia, siendo muy claro el expresar:

"Art. 125. Tan pronto reciba la primera provocación relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las veinticinco horas siguientes a una audiencia de conciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de tres días contados a partir de la fecha de la citación. En esta audiencia procurará acercar a las partes; si celebrarse convenio, se elevará a la categoría de laudo, que les obligará como si se tratara de sentencia ejecutoriada; si no se avienen, resultará el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que se proclade el arbitraje en conformidad con el procedimiento que establece este capítulo".

Las situaciones pueden presentarse en los conflictos colectivos o sindicales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: Una, que las partes lleguen a un convenio, en cuyo caso éste se elevará a la categoría de laudo, que ipso jure se convierte en sentencia ejecutoriada; y otra, que las partes no lleguen a ningún arreglo. En este caso, deberá admitirse la demanda y correrá traslado de la misma, para que la conteste el demandado conforme a derecho, entregándole las copias simples respectivas.

En los conflictos que se presentan entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, la tramitación del conflicto corresponde a la Comisión Substancial, que tiene jurisdicción para conocer de la fase inicial del conflicto, de manera que si las partes llegan a un convenio, la Comisión debe aprobarlo y sancionarlo y, en su caso, remitirlo al Presidente de la Suprema Corte de Justicia para su ejecución, porque la aprobación de la Comisión le da al convenio todos los efectos jurídicos de un laudo ejecutoriado. Si no hay arreglo ante la Comisión Substancial, entonces ésta continuará en el conocimiento del conflicto para los efectos de su substancialidad, admitiendo la demanda y corriendo trámite de la misma, como disponen las normas procesales burocráticas.

Los conflictos de trabajo burocrático en particular se derivan de la competencia que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado otorga al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje en el artículo 124, al señalar:

"El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para: I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores; II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio; III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo; IV. Conocer de los conflictos sindicales e inter sindicales, y V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos".

De lo anterior se deduce que se reconoce la existencia de conflictos individuales o colectivos, mismos que siempre serán de naturaleza jurídica.

Terminada la fase conciliatoria en los conflictos colectivos si no se llega a un convenio, se debe de continuar con el procedimiento de huelga. Pero como dicho procedimiento es ajeno al tema que se sigue me abstengo de tocarlo.

## 2.- JURISPRUDENCIA Y EJECUTORIAS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado diversos criterios en cuanto a los conflictos individuales y colectivos, e continuacudn se citan las tesis jurisprudenciales omitidas por el mencionado Tribunal.

Jurisprudencia.- "La Ciencia del Derecho. El derecho científico. La ciencia de lo justo y de lo injusto, según parte de la definición justiniana. La interpretación de la ley hecha por los jueces. Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico omitido u obscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. La interpretación reiterada que el Tribunal Supremo de una nación establece en los asuntos de que ocurre..." (32)

Ejecutoria.- "Es el documento público y solemne en que se consigna una sentencia firme. Se concreta pues, a la excepción instrumental, aunque la de fondo integre (ser la sentencia firme) el contenido del documento. Además de la sentencia firme, en la ejecutoria se pueden insertar las anteriores cuando, por referirse las firmes a ellos, sean su complemento..." (33)

## CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.- La clasificación de los conflictos de trabajo

(32) CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Madrid s/f. T. II. Ediciones Santillana, Quinta Edición. p. 474.

(33) Ibídem. p. 23.

jo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter munífico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que dirime el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Amparo directo 5727/79.- Sindicato Patronal de los Cinco Autotransportes Urbanos de Acapulco, "Santiago Juárez".- 10 de noviembre de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Amparo directo 2865/78.- Perfecto Mercado Mondragón.- 9 de julio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

Amparo directo 3218/79.- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.- 7 de enero de 1980.- 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.- Secretario: Joaquín Díaz N.

Amparo directo 6548/76.- Petróleos Mexicanos.- 30 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.,

Amparo directo 4503/72.- Fábrica de Papel Coyoacán, S.A.- 6 de abril de 1972.- Mayoría de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmerón de Tamayo.- Secretaria: Marta Lucía Ayala.

Informe 1980. Cuarta Sala. Núm. 5 Pág. 7.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, TRAMITACIÓN DE LOS.- Cuando la parte trabajadora somete a la Junta un conflicto de huelga que tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo en cuyo clausulado se contienen prestaciones superiores a las

que los trabajadores conforme a sus contratos individuales de trabajo celebrados con la empresa, el procedimiento que se debe seguir es el especial establecido en el Capítulo Séptimo de la Ley Federal del trabajo, con el título de "Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica", toda vez que dicho conflicto plantea el problema de carácter jurídico, consistentes en la celebración del contrato colectivo de trabajo, incluye peticiones y distribuciones que la actora actúe justas y equivalentes de los beneficios y cargas que en la producción deben corresponder a los trabajadoras y a la empresa.

Amparo directo 2703/77.- Mueblería "La Hornera", S. I.- 24 de julio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Gloria Ledo "Rafaela".- Secretario: Rogelio Cárdenas Costas.

Amparo directo 2700/75.- Ferromagnética, S. I.- 18 de junio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.- Secretario: Guillermo Ramos Ruiz.

Amparo directo 5080/77.- Comisión Federal de Electricidad.- 17 de abril de 1978.- 5 votos.- Ponente: Alfonso López Aberciano.- Secretario: Arturo Correto Herrera.

Amparo directo 597/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 13 de julio de 1978.- 5 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salamón de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Maverro.

Amparo directo 831/78.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 7 de agosto de 1978.- 4 votos.- Ponente: Ma. Cristina Salamón de Tamayo.- Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Informe 1978. Cuarta Sala, Núm. 27 Pág. 22.

TRABAJO, CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL.- Conforme a la fracción XX del artículo 12<sup>o</sup> Constitucional, los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada en la forma que el mismo precepto prevista, y si otra autoridad cualquiera, se avoca al conocimiento de esos conflictos, individualmente carece de competencia para re-

someterlos, y con ello viola las garantías individuales de los interesados.

Quinta Epoca:

Tomo XIII.- Pág. 918 Parezcane Alfredo J.  
Tomo XVI.- Pág. 1217 Cfa. Industrial de Grizaba, S.A.  
Tomo XXIII.- Pág. 269 Limón Agustín.  
Tomo XXV.- Pág. 507 Undosi Basilio.  
Tomo XXVI.- Pág. 1197 Sosa Martínez Juan y Sougo.

CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA - DE LA NACION.- De acuerdo con la fracción III, inciso e), del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de asunto propuestos contra los líderes de las Juntas dictados en un conflicto colectivo; y por conflicto colectivo debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo y sindicato obrero, pues en el individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal.

Sextima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 46, Pág. 14. A.O. 3817/72. Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Platerera, C.T.M. 5 votos.

Vol. 51, Pág. 22. A.O. 5045/72. Compañía Cerillera La Central, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 51, Pág. 22. A.O. 5043/72. Compañía Papalera El Fénix. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 54, Pág. 42. A.O. 2565/71. Encalufatas del Norte, S.A. de C.V. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 54, Pág. 42. A.O. 3634/71. Andareson Clayton & Co. S.A. 5 votos.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN

CASO DE.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la trámites respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se pue de estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nota: El artículo 551 citado, corresponde al 842 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Quinta Epoca:

Tomo XLVI. Pág. 3738 Cfas. Mineras de Santa Gertrudis, S.A. y Coags.

Tomo XLVII. Pág. 5013 muestraza Petroleum Company.

Tomo LI. Pág. 2382. Sucesores de Pinocoly, Argillán y Cia. S. en C.

Tomo LV. Pág. 2007. Cfa. Minera de Petróleo. "El Águila", - S.A. y Coags.

Tomo LIX. Pág. 826. Sindicato Central del Valle del Campo.

CONFLICTOS DEL TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.- Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, - así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los méto-

dos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falta.

Quinta Época:

Tomo LXXVII. Pág. 2582 A.D. 7229/42. American Smelting and Refining, Co. 5 votos.

Tomo LXXVIII. Pág. 822 A.D. 5559/45. Cfa. Minera de Peñoles, S.A. Unidad Achotla. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIX. Pág. 6186 A.D. 9015/43. Cfa. Minera de Peñoles, S.A. Unanimidad de 4 votos. Unidad Avalos.

Tomo LXXXI. Pág. 5900 A.D. 81/44. Sánchez Inocencia. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCII. Pág. 1588 A.D. 6633/46. Cfa. Metálgica de Peñoles, S.A. Unanimidad de 4 votos.

**CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL, DISTINCIÓN.-** El carácter de un conflicto colectivo, no se determina por la multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la pretensión deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tiene por objeto decidir sobre el derecho sustancial que a un trabajador en su personal le corresponda, conforme a la ley o a los contratos colectivos o individuales; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decide la Junta sea el interés profesional del grupo o sindicato.

Mapeo directo 11952/84. José Manuel Díez Villaseñor y otros.  
14 de mayo de 1986.- 5 votos.- Ponentes: Leopoldino Crítiz Sene-  
tosa.- Secretario: Mario Roberto Centurión Berajes.

Presidente:

Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 62. Pág. 17 Amparo Directo 3847/73.- Sindicato de Trabajadoras de la Industria Papelera, Cartonera, Celulosas y sus Materias Primas y Derivados, de la República Mexicana.- Unanimidad de 4 votos.

CONFLICTO COMPETENCIAL, LIMITES DE LA SUPREMA CORTE.- La resolución sobre un conflicto competencial que dicta la Suprema Corte de Justicia, sólo tiene por objeto resolver que autoridad jurisdiccional debe resolver la existencia o inexistencia de la pretensión reclamada.

Competencia 149/64.

En nuestra opinión la Jurisprudencia que más llama nuestra atención es la primera, o sea, la que se refiere a los "Conflictos Individuales y Colectivos de Trabajo, Distinción y Naturaleza de los." Porque en dicha Jurisprudencia hace la perfecta distinción de cuando se refiere a los Conflictos Individuales y de cuando se refiere a los Conflictos Colectivos.

## CAPITULO IV LA CONCILIACION.

La Institución de la Conciliación es quizás la más importante que contempla el Derecho Procesal Laboral; en los conflictos que se presentan en nuestro País, el gobierno ha intervenido en estos procurando un arreglo equitativo entre las personas que contienden. Y, una de las formas de solución tradicional ha sido esta figura "La Conciliación".

### 1.- CONCEPTO DE CONCILIACION.

... "la conciliación como una figura jurídica autocompositiva del litigio, o bien como una fórmula de acuerdo intentado antes de la controversia, encontrándose un acto complejo en el concurren animadamente las Voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisface sus respectivos intereses" ... (34)

La Conciliación, es definida por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, como: "la acción y efecto de conciliar, componer y ajustar ánimos, de los que estaban opuestos entre sí, conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias". (35)

Para el Licenciado Alberto Trujillo Urbina, la Conciliación debe entenderse como: "los actos de las partes que <sup>sol</sup> si mismas, o con -

(34) RUSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1986. Cátedra Editor y Distribuidor, Segunda Edición. P.267.

(35) Diccionario de la Lengua Española. Real Academia. Editorial Madrid, 1970. P. 338.

intervención del Órgano Jurisdiccional del Estado, previenen un -- conflicto mediante arreglo amistoso que no lesionen los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los -- trabajadores". (36)

Para Nestor de Buen, "la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone, ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional". (37)

Menciona Nestor de Buen que para Manuel Alonso García, "la conciliación es un sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus -- respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial". (38)

Armando Porras y López, en su Derecho Procesal del Trabajo, nos proporciona diversos conceptos de la Conciliación, a saber:

Para Carnolitti, "la conciliación es una función del Estado porque en ella se ejercitan actividades de dirección".

Para Calemandrei la conciliación, en el Derecho Procesal Italiano, "ayuda a la ley para que las partes encuentren por si mismas su derecho".

---

(36) TRUEBA URGINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal. Op. Cit. P. 190.

(37) NESTOR DE BUEN, Lozano. Op. Cit. P. 96.

(38) Idea.

Chiovenda "considera que el Estado se reservá para si el derecho auto compositivo, porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la probabilidad de que se logre".

Goldschmidt 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 parte del procedimiento contencioso".

para C. da Fromont, "la conciliación consiste en el hecho de que obreros en desavenencia con su patrono encargan a unos cuantos exponer sus quejas y pretensiones y discutir las bases de un arreglo".

Kisch se expresa en el sentido de que en Alemania "la conciliación es una institución nacional de los Órganos Jurisdiccionales de carácter público".

Scalle afirma que "la conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo exigible, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho".

Prieto Castro dice que "al poderse hacer transacciones, éstas (las partes) entran de lleno en la conciliación, por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso".

Hernández Mérida considera que "en la conciliación, confiadas ambas partes en la imparcialidad del juez y respaldadas por su autoridad, pueden iniciarse y concretarse fórmulas de arreglo, que

siempre han de hacer terminar la divergencia entre actor y demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiese en su día".

Antokiletz dice: "la conciliación tiene por objeto procurar un acercamiento directo entre las partes en conflicto mediante los buenas oficios o la mediación de la autoridad competente o de un organismo permanente al efecto creado".

Rafael Caldera se expresa diciendo: "la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes".

M. de la Plaza afirma: "Tiende la conciliación, fundamentalmente a evitar el pleito y, por este motivo, se le consibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos puedan proceder a su imitación..."

Por su parte Porras y López expresa que "desde el punto de vista psicológico, la conciliación es el estado enmático, en el cual las voluntades concurren, espontáneamente, para la realización de un objetivo concreto.

La Conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales de derecho. Ampliando, para explicar este concepto, dice que la conciliación como la equidad, constituyen verdaderos auxiliares para entender y ampliar la ley positiva, pero co-

No es frecuente, la existencia en ella de lagunas entonces, la conciliación como la equidad cubre diferentes lagunas, porque si la ley puede tener graves fallos, si la ley es imperfecta, en cambio si el derecho, la ciencia jurídica no las tienen, porque el derecho es perfecto. La conciliación tiene importancia social porque mediante este procedimiento de avenio, las partes llegan a un acuerdo sin los conexas incidentes, generalmente enojosas, de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo se produce una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, por los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas, porque ellos, como inslituto, serán partes y se originan en jueces de su propia causa". (39)

Por su parte, Cabanillas, en su Diccionario Enciclopédico, puntualiza: "Conciliación, es la avenencia entre partes discordes que resuelven desistir de su actitud enemistosa, por renuncias reciprocas o unilaterales... avenencia de las partes en un acto judicial previo a la iniciación del pleito". (40)

En la misma obra, Cabanillas profundiza en el concepto de CONCILIACIÓN LABORAL, en los siguientes términos: "En el Derecho del Trabajo, existe, un sistema de conciliación especial, que tien-

(39) PERRAZ Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1971. Textos Universitarios, S. A., Pags. 213 e 216.

(40) CABANILLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho del Trabajo. T. II. Buenos Aires, Argentina, s/f. Editorial Hellista, S. R. L., P. 255.

a evitar el planteamiento de un conflicto o a resolver el surgido, sobre todo en caso de huelga. Los procedimientos varian mucho de uno a otro país, pero, por lo general, de fracasar las negociaciones directas entre patronos y trabajadores, intervienen el Estado, ya mediante un organismo mixto o validándose de un funcionario especial. La comisión conciliatoria determina en algunos ordenamientos jurídicos la calificación ilegal para la huelga promovida. De llegarse a un acuerdo en el acto de conciliación, lo convenido tiene la fuerza de los deudos pactos entre empresarios y trabajadores".<sup>(41)</sup>

Para la Organización Internacional del Trabajo, "La Conciliación consiste en la práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo".<sup>(42)</sup>

En nuestro concepto, la conciliación puede ser de dos tipos: una que se práctica directamente ante los particulares que se denomina Conciliación Extrajudicial, y la que se práctica ante los órganos creados para conocer de esa función y que se conoce como Conciliación Jurisdiccional; para efectos del presente trabajo se contempla la segunda de las mencionadas.

(41) Ibidem. p. 256.

(42) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Práctica. Ginebra, 1974., p. 4.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

## 2.- ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION.

La conciliación, como solución o fórmula de avenimiento, se ha concebido en todas las épocas de la historia.

Los antecedentes de la conciliación, aparecen mencionados por Eduardo Paillares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, mismos que fueron tomados de la encyclopédia Espasa y quien nos dice:

"En Gracia la Conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los temotates el encargo de examinar los hechos del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

En Roma no estuvo la Conciliación regulada por la ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado -- las partes, y Cicero aconsejaba la Conciliación fundado en el abrazamiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, siendo de notar que los romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio Cesar, para dorponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos.

El Cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de cedad y de paz que la anima. En el Capítulo V del Evangelio de San Mateo, se dice: los mismos Evangelios aconsejan que aquél a quien se reclame una cosa de lo que le pida y algo más. Estos principios, sigue diciendo Paillares, se tradujeron

ron ya en Leyes españolas de la edad media, que establecieron la Conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se haya la Constitución del Pueblo Ad Cartor que era enviada por el Rey a las partes, con intención de que las aviniera y se cialmente era la Conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos, en la monarquía Visigoda. También se le ve recomendada en las Partidas, si bien se refiere de un modo concreto a los migables componedores. La Conciliación, siguiendo su constante devenir fue regulada como permanente en el Siglo XVIII y en el Siglo XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y adoptándose distintos sistemas, pues mientras en unos países como en Francia y España, se declaró obligatorio el intentarlo como requisito previo de todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no. En General la conciliación se encomendó al Juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, este juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y España fue un juez distinto. Por lo que a España se refiere se introdujo la Conciliación con carácter permanente y necesario y como previo para establecer cualquier juicio en la Constitución de 1812<sup>m</sup>.<sup>(43)</sup>

Algunos historiadores han sostenido que la institución de la conciliación es de origen germánico, porque se contrapone a los principios del Derecho Romano; sea lo que fuere, el hecho indiscutible es

(43) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, México, 1989. Editorial Porrúa, S. A., Tercera Edición., p. 565.

que la conciliación tiene importancia en toda la actividad humana  
y, naturalmente, en el derecho laboral, resulta aún más.

### 3.- FIGURAS AFINES A LA CONCILIACION.

Cuando nace un conflicto de intereses en virtud de la relación de trabajo, es preciso dar solución al mismo para restablecer el orden social; y es por eso que en nuestro Sistema de Derecho Mexicano, aparte de la forma normal de terminación de los conflictos, existen varias formas anormales de solucionarlos, formas a las que se les ha llamado figuras autocompositivas del litigio, algunas de ellas como la conciliación propiamente dicha que puede darse en el periodo preprocesal y postprocesal y algunas otras, - que se dan dentro de la fase interprocesal, todas estas fórmulas son de trascendental importancia para la ciencia del Derecho Procesal.

El término Autocomposición fue introducido por el ilustre jurista italiano Francisco Carnelutti, al Derecho Procesal. Considerado este autor a la "autocomposición como el acto jurídico por medio del cual las partes en un pleito lo componen, sin necesidad de acudir ante los Tribunales, haciendo uso de otras formas como la renuncia, el reconocimiento, la transacción, la conciliación, el juicio arbitral y los convenios judiciales". (44)

La renuncia, el reconocimiento son actos unilaterales, en tanto que los restantes son actos jurídicos bilaterales. Además - deben agregarse como formas autocompositivas, al desistimiento, - el allanamiento y la caducidad.

---

(44) CARNELUTTI, Francisco. Derecho Procesal Civil. T. I. Editorial Porrúa, S. A. México, s/f., p. 197.

Respecto a las diferentes formas de solución de los conflictos, Nástor de Buen comenta que Ernesto Krotoschin le dedica un emplio capítulo a las Instituciones de Derecho del Trabajo, el Tercero que denomina precisamente: Organismos Administrativos y jurisdiccionales (solución de conflictos), haciendo referencia, particularmente respecto de los conflictos colectivos de intereses, a la autocomposición.

Mario L. Devaldi, habla esquemáticamente de los siguientes medios: trato directo, mediación, transacción, arbitraje y jurisdicción del trabajo.

Hernández Rueda, en una línea semejante invoca los siguientes: avvenimiento directo, conciliación o mediación de las autoridades administrativas de trabajo, el arbitraje, la jurisdicción de trabajo y la transacción.

Para Nástor de Buen, la clasificación de los medios de solución, de los conflictos de trabajo, podría ser la siguiente: solución directa entre las partes, el pago, transacción (relacionada con el cumplimiento de obligaciones previas.), convención (relacionada con el establecimiento de nuevas condiciones.), solución con intervención de terceros, conciliación, mediación, arbitraje voluntario, arbitraje forzoso, solución mediante juicios: ante jueces ordinarios, ante jueces especiales y ante juntas de conciliación y arbitraje.

Por lo que hace a la solución directa entre las partes, se debe entender como pago o cumplimiento, de acuerdo con el artículo

2062 del Código Civil para el Distrito Federal, "la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido".

La amplitud del concepto permite referirlo, en el derecho del trabajo a cualquier situación. Evidentemente el pago no prejuzga sobre el momento en que se cumpla ni sobre la posibilidad de que genere daños y perjuicios.

Transacción.- Es un contrato por el cual las partes, haciendo recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura (art. 2944 del Código Civil del Distrito Federal.) Respecto de ella caben las mismas observaciones que respecto de la remisión de duda en cuanto que no tendría implicar renuncia por parte del trabajador, de sus derechos adquiridos, pero si podrá llevarse a cabo, según exista incertidumbre sobre la exigencia misma del derecho o su extensión. Ya que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente establece: "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprueba, siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Comentando que Trueba Urbina y Trueba Barrera advierten que: "la manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato - de trabajo (renuncia) no quiera para su validez de la aprobación o intervención de los Tribunales de Trabajo". (Nueva Ley Federal del Trabajo, reformada. Editorial Porrúa, S. A., México, 1986., p. 39).

No es lo mismo renunciar al trabajo que renunciar a un derecho derivado de la relación de trabajo. Sin embargo la renuncia puede ser objeto de transacción en beneficio del trabajador si el patrón conviene en no exigir de ésta la responsabilidad civil que pudiera derivar de que se de fin al contrato antes de cumplir un año de su vigencia (arts. 32 y 40 de la Ley Federal del Trabajo).

Cabe precisar que la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos del segundo párrafo del artículo 23, no implica intervención de un tercero en la celebración de la transacción. Allí la autoridad no participa en el acuerdo; sólo sanciona su validez y obliga a respetarlo.

Convención.- Es el resultado de un acuerdo de dos o más personas, para crear, transformar, modificar o extinguir obligaciones (de acuerdo con el artículo 1792 del Código Civil del Distrito Federal); sin embargo en materia laboral se reduce específicamente, a tratar de fijar nuevas condiciones de trabajo para dar fin a un conflicto que hubiere tenido, precisamente ese objeto. O sea, que puede ocurrir tratándose de conflictos individuales o colectivos, pero en todo caso con relación a la fijación de nuevas condiciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo admite su modificación a la vista de un interés individual (art. 57) o colectivo (art. 426) y en general estos convenios pueden celebrarse, a nivel individual, en los términos del artículo 33, si bien, de ser favorables a los trabajadores no se podrá invocar su nulidad por falta de sanción de la autoridad. En materia colectiva su causa ordinaria es el contrato colectivo de trabajo o, eventualmente, el contrato ley.

Respecto a la Solución con INTERVENCION DE TERCEROS y siguiendo a Néstor de Buen, quien afirma que es difícil admitir la propia incapacidad y que la primera reacción ante un conflicto es lograr la victoria y si no se logra de inmediato, pocas atribuirán el resultado negativo a los defectos de uno mismo. Pero de allí vienen enemigos, orgullos, vanidades y éstos son, en las palabras de Angel Gassio "una fórmula de la estupidez". Cuando dos personas se enfrentan poniendo en juego su propio interés, predominará la pasión sobre la razón y el resultado necesariamente será nefasto. Nadie es buen abogado en causa propia.

En el mundo de las relaciones laborales, el problema ocupa proporciones mayores. La presencia, innegable, de la lucha de clases, así se pretende amortiguarla con políticas tutelares o populistas, de claro saber utópico, genera entre las partes relaciones difíciles, con clara tendencia al enfrentamiento directo. Hay enimismo de desquite o de venganza, que lo mismo conduce a un desplido injusto que a una huelga ciega.

Lo negativo del asunto, con serlo mucho en sí mismo, se pro-

dice en mayor nivel en las consecuencias externas del enfrentamiento viscarí. Porque es la familia del trabajador segregado la que sufrira las peores consecuencias de la rescisión, o todo un ámbito social ante un fandango general de desempleo. Pero tambien sufre la sociedad cuando las fábricas, los comercios o los servicios dejan de trabajar. Y quien asume la defensa fundamental de ese interés: el gobierno, representante del Estado y árbitro natural de todos los conflictos, tiene que tomar las medidas para acabar con el enfrentamiento y restablecer la paz.

Nadie es indiferente ante un problema social. De ahí que -- junto al régimen tutelar que integra el derecho del trabajo, atribuyendo a los trabajadores derechos básicos y obligaciones mínimas, se hayan creado organismos administrativos y jurisdiccionales cuya misión es, en lo esencial, preservar la tranquilidad y la armonía en la consecución de ese difícil equilibrio que se establece como meta fundamental de las normas de trabajo, en el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, misma que establece que: "las normas de trabajo, tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos".

Esta participación de los tercetos puede asumir, sin embargo, diversas formas. Preservando como elemento de esencia la propia decisión de los interesados, se pueden designar por ellos, conciliadores, mediadores o árbitros. En una segunda instancia, a veces -- previa y en otras contemporánea al pleito ante tribunales, se establece la intervención de organismos administrativos de conciliación

ción. Cuando los problemas llegan a su etapa más aguda, el conflicto se tiene que resolver a través de la sentencia o del laudo dictado por los jueces o los árbitros. Aparece allí la fuerza de la conciencia, como elemento definidor del problema. No es el mejor de los resultados, pero es indispensable para que no predomine la violencia sobre el derecho.

Entraremos a comentar cada una de estas soluciones con intervención de terceros.

**CONCILIACION.**— Ya se han mencionado el inicio de este capítulo, las diversas concepciones de esta figura y siguiendo el criterio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto a que consiste en la utilización de los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allinear sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo". (45)

Algunos procesalistas incluyen como fórmulas conciliatorias — interprocesales, el desistimiento, el cuestionamiento y la transacción, estableciéndolas como la fórmula tripartita de autocomposición por excelencia.

Otros procesalistas incluyen como figuras autocompositivas, además de las anteriores, al compromiso, la caducidad, la prescripción y hasta la propia preclusión.

Dentro de estas figuras, algunas de ellas resultarían hasta cierto punto discutibles, en virtud de que no son las partes en el

---

(45) NESTOR DE BUEN, Lozano. Op. Cit. Págs. 92 a 98.

litigio quien compone el mismo, sino lo es el transcurso del tiempo y que en ocasiones opera fuera de la voluntad de la parte o --- quien afecta el resultado del mismo y de la no actividad procesal, ya que esa falta de interesa puede ser consciente o intencionada; estos refiriéndose a las figuras de la prescripción, deducidad y presunción.

para Nestor de Buen, al hablar de la solución de un conflicto a través de un tercero, sobre todo en el争ito laboral, implica que esa intervención no sea de tipo neutral, requisito sine qua non para que de manera justa opere esta conciliación, por lo tanto el actuar sería imparcial e injusto ya que concibe el hecho de que el Estado participe intensamente en la vida económica del país, de diversas formas, mediante organismos descentralizados por servicio, con personalidad y patrimonio propio, pero con clara subordinación, ya sea mediante Sociedades mercantiles de participación mayoritaria y si se acepta que la Conciliación dentro del proceso laboral, en términos imperativos con facultades jurisdiccionales, por lo que en los conflictos con esas entidades, el conciliador y el patrón pertenezcan, por propia naturaleza al mismo bando.

La neutralidad resulta una constante, cuando el enfrentamiento es entre particulares. Sin embargo, aun quedaría la duda, de si el Estado no es en rigor, como señala Marx, el medio de opresión de una clase sobre otra. Lo anterior pone en duda, esa imparcialidad.

Desde luego la finalidad de la conciliación es tratar de el

minar la contienda judicial, aun cuando en muchos de los casos el obtener esa finalidad lleva a la sustitución del laudo por la saccción.

Esa objetiva, desde luego, tiende a ser realizada a través de un tercero, quien definitivamente no propone, ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

Menciona De Buen, que para Alonso García, se precisan las características de la conciliación, como sigue:

"a).- Toda conciliación presume la existencia de un conflicto, real o aparente.

b).- La intervención de las partes en el conflicto es decisiva en la conciliación... en cuanto que a ellas corresponde escoger o no la solución y, por consiguiente, de manera directa, decidir la cuestión.

c).- El órgano conciliador se limita a aproxiimar a los partes facilitando su encuentro y que ponga fin, así, a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no se concilian.

d).- En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones. En ello no juegan elementos jurídicos sino criterios de mutua concesión. No se trata, del cumplimiento de un deber, sino de una cesión propia, sin que -

haya norma ni sentencia que imponga la conciliación que se ofrece.

e).- La conciliación persigue llegar a un acuerdo. De otra manera, no tendría significado.

f).- En la conciliación no se pueden ventilar intereses individuales y colectivos, jurídicos y de intereses. No obstante la tendencia de encontrar en la conciliación un medio destinado a resolver solo conflictos de intereses, en realidad sirve de manera importante para unos y otros, la única salvaguardia consistiría en que el derecho no haya sido declarado jurisdiccionalmente. De esa manera la conciliación sólo tiene un ámbito histórico: antes de que se dicto laudo favorable al trabajador." (46)

Es importante destacar que el conciliador debe estar rovestido de las cualidades de: independencia e imparcialidad, dedicación, experiencia en relaciones humanas, trato cordial y amistoso, conocimiento de la rema de actividades y del sistema de relaciones de trabajo, capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

En nuestra opinión creo que es de vital importancia y calidad determinante de los conciliadores, que sean eminentemente humanos, a fin de que puedan captar claramente la problemática que se plantea y estén en posibilidad de proponer soluciones no sólo justas, sino convenientes y acordes a las partes en el conflicto y a los terceros perjudicados, que en estos casos, normalmente son los hijos, para que su estructura emocional no vaya a ser dañada y pue-

---

(46) NESTOR DE SUEN, Lozano. Op. Cit. Pág. 99 y 100.

da posteriormente percutir en su formación.

MEDIACION.- Entendemos como Mediación a la institución jurídica que es destinada a la actuación de pretensiones o a la solución de conflictos ante un organo designado por las partes o instaurado formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor decisorio". (47)

La mediación está inspirada en prácticas utilizadas en los Estados Unidos y se estableció en Francia por decreto de 5 de mayo y 11 de junio de 1955, forma parte de la Ley de 1950, a partir de una ley de 1957. Característica original es la de atribuir a un mediador amplios poderes de información, protegidos por el secreto profesional y de ellos depender que la recomendación sugerida llegue a ser aceptada por las partes.

La mediación constituye una institución jurídica de dudoso carácter procesal, misma que exige la presencia de un tercero, el cual desempeña una función activa y de no simple aproximación de los puntos de vista de las partes. Debe conducir a la formulación de una propuesta cuya fuerza derivara principalmente de la valoración moral que debe hacerse del mediador, esto es, de su prestigio y seriedad.

Existe la tendencia a confundir la mediación con la conciliación, sin embargo la conciliación persigue simplemente una función

(47) ALCUÑO GARCIA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Barcelona, España, 1989. Ediciones Ariel, p. 224.

Como ha observado el licenciado Trueba Urbina, el arbitraje en México, en relación al derecho del trabajo, no tiene el mismo significado que en otras disciplinas del derecho privado, ya que lo caracteriza su condición obligatoria, salvo en el caso de la huelga, ya que en estos casos la ley Federal del Trabajo permite un arbitraje potestativo a iniciativa de la clase trabajadora, o convencional, el cual puede quedar a cargo, con excepción rigurosa, de una persona o comisión que libremente elijan las partes, lo cual significa que por mandato constitucional, las diferencias de patrones y trabajadores, o de ellos entre sí, tienen que ser resueltas por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Siendo discutible la validez del arbitraje privado en materia de huelga, si bien, no tendría demasiado sentido plantear su incompatibilidad, habida cuenta de que el acuerdo de las partes es factor definitivo en los conflictos colectivos y pueden, si así conviene a sus intereses, dejar en manos de terceros, la solución del conflicto. Entiendo el derecho colectivo del trabajo dominado por la idea del equilibrio de las fuerzas en pugna y es ajeno a la tutela que hoy se impone en los aspectos individuales, administrativo y procesal.

Constituye una práctica, con cierto arraigo, proveer en los contratos colectivos de trabajo, una fórmula arbitral para la solución de los problemas individuales y colectivos, ejemplo de ello es el caso del Contrato Colectivo vigente en la Universidad Autónoma Metropolitana, que dispone la designación de un árbitro para los casos en que la Comisión Mixta Disciplinaria, no llegue a una

decisión respecto de un conflicto individual.

para el licenciado Néstor de Buen, en términos generales - el arbitraje es: "la resolución dictada por un tercero, que resulta obligatoria en virtud del previo compromiso, asumido con las formalidades debidas, por las partes interesadas. Pero esta definición, que es válida para el arbitraje privado, carece de sentido cuando se plantea con relación a los conflictos laborales en los que el arbitraje, además de ser obligatorio, queda a cargo de órganos administrativos con facultades jurisdiccionales". (48)

En México, el arbitraje privado aparece regulado por el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, consistiendo fundamentalmente, en la celebración de un compromiso por las partes y celebrado antes de que haya juicio, durante éste o después de sentenciado, cualquiera que fuere el acto en que se encuentre.

para Becerra Bautista, "no es concebible que se lleve a un árbitro a una controversia ya resuelta, ya que el arbitraje es -- sustituto de la jurisdicción y ésta ya habrá cumplido su función al dictarse sentencia ejecutoriada". (49)

El compromiso arbitral puede celebrarse en acto privado o ante juez, necesariamente por persona capaz o a través de tutor, previo la aprobación judicial y en todo caso se indicará de que -

(48) NESTOR DE BUEN, Lozano. Op. Cit. P. 100.

(49) BECERRA BAUTISTA. El Proceso Civil en México. Editorial Porrua, S. A., 1975., p. 205.

negocio se trata y el nombre de los árbitros, aun cuando estos puedan ser designados con intervención judicial. Generalmente exige la fijación de un plazo, pero la ley establece supletoriamente ciertas si se trata de un juicio ordinario y excepta si se trata de un juicio sumario. El procedimiento puede fijarse convencionalmente, pero los árbitros siempre estarán obligados a recibir pruebas y a oír alegatos si cualquiera de las partes lo pidiere. Será renunciable la apelación. Los jueces deben compelir a los árbitros a cumplir sus obligaciones.

Tratándose del procedimiento laboral, en nuestro País, el arbitraje es potestativo, con dos variantes, en los casos de huelga y obligatorio en todos los demás conflictos laborales, si se trata de diferencias entre el capital y el trabajo, de acuerdo al mandato constitucional, concibiendo Nestor de Buen que: "los conflictos entre trabajadores; de los trabajadores con los sindicatos e intersindicales, podrían ser resueltos por vía arbitral por no disponerse de manera imperativa otra solución y no prohibirlo la ley". (50)

**SOLUCION MEDIANTE JUICIO.**— De todas las soluciones posibles a los conflictos laborales, la jurisdiccional constituye la vía de uso más frecuente.

En realidad la intervención del organismo estatal de inte-

---

(50) NESTOR DE BUEN, Lozano. Op. Cit. P. 100.

gración tripartita que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- tiene el Valor que le da el hecho de ser la vía de más fácil acceso. Por otra parte, asume también una cierta vocación conciliatoria si bien no tan manifiesta como podría entenderse de su propio nombre.

Siguiendo a Maestro de Buen, comentamos que no es fácil entender el problema de la jurisdicción en materia laboral, ya que se complica enormemente a partir de la determinación misma de la naturaleza jurídica y política de los órganos que la tienen a su cargo, o sea, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que no forman parte del Poder Judicial, estando su integración determinada en la Constitución. Nacen por virtud de un mandato expreso de la fracción XX del texto original del artículo 123 constitucional, mismo que literalmente dice: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno", y en opinión de Fix Zamudio constituyen organismos administrativos con facultad jurisdiccional.

Las variantes de la intervención jurisdiccional en materia laboral suelen reducirse a cuatro, a saber:

1.- Tribunales Ordinarios, que perteneciendo al Poder Judicial, pueden conocer de los conflictos laborales.

2.- Tribunales Especiales, dedicados exclusivamente a la materia laboral pero también pertenecientes al Poder Judicial.

3.- Juntas de Conciliación y Arbitraje o Solemne de Arbitraje, que no pertenecen al Poder Judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad, inclusivo, para imponer por sí mismas el cumplimiento de sus resoluciones.

4.- Autoridades administrativas de trabajo, a cuyo cargo queda el conocimiento de los conflictos, generalmente individuales sobre la interpretación o cumplimiento de normas legales o convencionales.

Generalmente la segunda instancia queda a cargo de Tribunales Colegiados cuyos integrantes tienen la jerarquía de Magistrados, en tanto que la casación la resuelven Ministros integrados en Salas.

Es factible que las resoluciones de los tribunales integrados por representantes sectoriales no admitiesen recursos en atención a que deben dictarse en conciencia, sin someterse a reglas sobre estimación de las pruebas, pero en todo caso podrán ser modificadas, mediante juicio de amparo, si los tribunales competentes resuelven que implica la violación de alguna garantía.

#### 4.- IMPORTANCIA DE LA CONCILIACION.

La conciliación se inspira en la idea de que es mejor procurar un entendimiento que litigar. Jaramillo Arrubla, en su obra - Diferencia entre la Conciliación y Transacción en los Juicios de Trabajo, contiene a Carnelutti expresando: "que en la solución de los conflictos la forma contractual es preferida sobre la judicial porque es menos costosa en dinero, tiempo y energías". (51)

Lo conveniente es impedir los conflictos cuando éstos germinan. Por eso ha surgido la institución de la conciliación, que consiste en la intervención de un tercero llamado conciliador, generalmente un juez u otro funcionario del Estado y las partes en conflicto, con el objeto de inducirlos a acordar una solución justa.

La naturaleza del conflicto de trabajo, las cuestiones que en el mismo se debaten, determinan la necesidad de la conciliación dentro del proceso para encontrar avenimiento en las partes como resultado de reciprocas concesiones, siempre que sean factibles — por su propia decisión que es más eficiente que la paz impuesta — por la autoridad y que origina reacciones posteriores entre ellas.

a) IMPORTANCIA SOCIAL.- El interés social que exige agotar todos los medios adecuados para evitar los conflictos de trabajo y procurar su más rápida y equitativa solución, ha de reconocer el procedimiento de conciliación obligatoria la importancia que realmente tiene.

(51) JARAMILLO ARRUEBLEA, Casos de Diferencia entre la Conciliación y Transacción en los Juicios de Trabajo, Revista del Trabajo, Vol. IV. No. 4 Feb. 1962. Bogotá, Colombia., p.697.

la importancia social de la conciliación se derive de que es imprescindible aplicar en la práctica, formas más éticas y bondadosas para solucionar los conflictos de trabajo, que las que nos ofrece el del juicio. Se debe tratar de lograr el buen entendimiento entre las partes de la relación de trabajo, para propiciar un acercamiento racional cuando el conflicto ha nacido, y así procurar que las partes a futuro puedan mirarse con respeto y simpatía y no con repulsión.

Respeto, reconocimiento reciproco de derechos y deberes, son los puntos clave para llevar a cabo una de las formas más importantes actualmente de solución de los conflictos de trabajo: la conciliación, y su objetivo esencial será el de normar las relaciones entre patrones y trabajadores, arreglando diferencias y viendo el cumplimiento de las leyes del trabajo.

"El interés social exige el agotamiento de todos los medios necesarios para evitar los conflictos entre empleadores y trabajadores, ese interés demanda la adopción de sistemas que permitan obtener la más rápida y equitativa solución del conflicto. De ahí que la generalidad de los procedimientos laborales reconozcan y consideren al requisito previo de conciliación la importancia que realmente tiene. La conciliación opera como elemento activo de administración de intereses". (52)

---

(52) GERARDO GALLEGOS, Miguel. Curso de Derecho Trascursal del Trabajo. Bogotá, D. E. Colombia, 1963. Editorial "Eris.", p. -- 153.

Las relaciones obrero patronales, dia a dia, presentan facetas nuevas, modalidades constantemente cambiantes y nixican de personas que conociendo esta rama de la ciencia del derecho, hayan vivido estos problemas, conviviendo con las personas que en ellos actúan: líderes, obreros, empresarios, autoridades especiales, etc., ya que es la única forma en que comprendiendo las necesidades, la Psicología y las diversas idiosincrasias de quienes son los actores en esos conflictos, se puede buscar una forma de solución pacífica de ellos, logrando que las justas demandas no obtengan por -- violencia sino por la recíproca rectitud y justicia social.

b) IMPORTANCIA JURIDICA.- Refiriéndose a las relaciones de trabajo regidas por el Apartado A del artículo 123 Constitucional, Trueba Urbina afirma "que en la legislación obrera mexicana, si -- las partes no se concilián previamente, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de provocar la conciliación, lo --- cual es trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos, también en los colectivos económicos, salvo la facultad jurisdiccional de los tribunales de trabajo en este clase -- de conflictos, para ejercer una función reguladora de la producción que en el lucido de encuadra hacia la ordenación -- distribución equitativa de la riqueza pública". (53)

"La doctrina legal sostiene que los patrones y obreros no - pueden rehusarse a someter a la conciliación de las Juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, -

---

(53) TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit. p. 190 - 191.

pues la constitución no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas Juntas, sino que impone a patronos y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas". (54)

La importancia jurídica de la conciliación como medio de solución de los conflictos individuales de trabajo, lo contempló el legislador en la exposición de motivos de la reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de ese año, que adicionó al Apartado 8 del artículo 123; al expresar textualmente:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno". (Apartado A).

Los efectos jurídicos de la conciliación son: se debe de llevar a cabo en el momento procesal oportuno y dedicado a esta etapa procesal, su celebración es potestativa para las partes ya que produce consecuencias directas en el procedimiento, existe sanción para el caso de que el actor se presente a la audiencia fravía y de Conciliación y la otra parte no y viceversa, y finalmente en caso de que se llegue a un arreglo, éste se elevará a la categoría de laudo, por lo que las partes no podrán invocar la nulidad de lo actuado u oponer excepciones al respecto.

---

(54) Idem.

c) IMPORTANCIA ECONOMICA.- Radica en la finalidad que tiene el Estado de evitar los procesos, por considerarlos lento y costoso, por lo que se estima mejor forma de solución la conciliación de las partes, con la intervención de un mediador especial.

Tratándose de conflictos laborales individuales, la conciliación revista doble importancia para el Estado, porque además de las erogaciones normales que tiene que designar para el funcionamiento de las Juntas o del Tribunal, tiene que cubrir las derivadas de los laudos que el Tribunal dicta en su contra y que en muchas ocasiones son el resultado de un proceso alargado por las chicanas de los mal intencionados abogados de las partes que actúan de esta forma con la convicción de que a ellos no les perjudique el laudo.

Considero que el cubrir las anteriores erogaciones el Estado deja de proporcionar otro tipo de servicios que beneficien a la colectividad en general: servicios médicos, servicios públicos, educación, seguridad pública, por mencionar algunos. Por estas condiciones éste debe ser el más interesado en que se celebre la conciliación.

Para el trabajador que demanda los beneficios de la conciliación en este aspecto, se resumen en la certidumbre económica a corto plazo, que redundará en beneficio para él y su familia, ya que la importancia de cubrir sus alimentos y necesidades primarias es una situación presente, y no futura.

#### 5.- REGULACION DE LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

En nuestro sistema de Derecho Laboral Vigente, la Conciliación se práctica tanto por las autoridades administrativas del trabajo como por las Jurisdiccionales. Tanto en el aspecto individual como colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera más eficaz llevan a cabo la realización de la conciliación, desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con su cuerpo de conciliadores, hasta los Departamentos de Trabajo de las Entidades Federativas, con conciliadores e inspectores locales de Trabajo, estos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

En el aspecto individual, o sea, en los conflictos individuales laborales, desgraciadamente la Conciliación no funciona, - convirtiéndose prácticamente en un acto formal más del procedimiento y sólo en los conflictos de carácter colectivo es donde las autoridades intervienen con una mayor efectividad.

De conformidad con las leyes laborales, las autoridades jurisdiccionales encargadas de llevar a cabo dicha fase del procedimiento, son las Juntas tanto Federales como Locales de Conciliación y Arbitraje, así como las de Conciliación, ubicadas en toda la República Mexicana.

La Ley Federal del Trabajo introdujo reformas importantes en 1980, buscando una efectividad en la solución a los conflictos laborales, sobre todo en el aspecto individual al introducir la -

obligación en esta etapa del procedimiento, de presentarse los partes del conflicto PERSONALMENTE, sin asesores ni abogados, con el objeto de que al estar en contacto directo, existiese un mejor entendimiento y pudiese evitarse el planteamiento del juicio al dar fin al conflicto mediante una conciliación directa.

En cuanto al Procedimiento de Conciliación, diremos que el mismo se establece ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- tratándose de los trabajadores" regidos por el Apartado "A", del -- Art. 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria que lo es la Ley General del Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 673 de la -- citada ley, la autoridad, una vez recibido el escrito de demanda, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en -- que se haya recibido el escrito de demanda. En la Ley de 1931 exis -- tía la variante de que se señalaba fecha y hora exclusivamente pa -- ra una audiencia de Conciliación y otra para la de Demanda y Excep -- ciones; después la Ley de 1970, en su artículo 752, establecía la -- celebración de una audiencia de Conciliación y Demanda y Excep -- ciones; en ambas leyes, como en las reformas vigentes actuales si la -- parte actora o la parte demandada no compareciesen a la audiencia -- de conciliación, se les tiene por inconformes con todo arreglo emis -- toso.

Las Reformas procesales de 1980, tratando de darlecaer la ins

tancia conciliatoria, dentro del procedimiento ordinario, reglamentando la Conciliación en el artículo 876 estableciendo en forma expresa que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patrones, asesores o apoderados.

Esta reforma fue tendiente a lograr una eficaz conciliación que diese fin a los conflictos en esta etapa, ya que la comparecencia por conducto de apoderados en la instancia conciliatoria, como ha sido criticado en la doctrina en lugar de lograr tal conciliación, aparta a las partes en conflicto de la misma; sin embargo las salvaguardias anteriores, cobran también actualidad en las reformas procesales de 1980, pues a pesar de la eliminación de los apoderados en el acto conciliatorio, desde el punto de vista práctico, resulta utópico suponer que no habrá intervención de los mismos para el consejo o sugerir al cliente, pues la instancia conciliatoria no es más que una etapa de una audiencia en la que se requiere forzosamente la concurrencia de los apoderados que si son indiferentes para el desarrollo del arbitraje y periodo probatorio y en la que resulta materialmente imposible el aislamiento de las partes en pugna.

No obstante la finalidad de las reformas procesales de 1980, de lograr una eficaz conciliación de las partes, al comparecer personalmente y estar en contacto directo, se cayó en el error de la ley anterior, de hacer que la Conciliación forme parte de una audiencia, sea, que sólo fuese una etapa de la misma, incluyendo juntamente la etapa conciliatoria y la de arbitraje, resultado casi im-

posible eliminar la intervención de los apoderados, ya que los mismos son indispensables para los períodos siguientes de la audiencia como lo son la de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por lo cual la etapa conciliatoria, aun con la reforma contemplada, se ha traducido en un mero acto formal, sin ninguna efectividad en la práctica.

Sin embargo en el aspecto colectivo la conciliación en materia laboral, se eleva al rango de solemnidad, sobre todo en el derecho de huelga, ya que se convierte en un presupuesto indispensable dentro de la fase del periodo de prehuelga, el grado tal, de que si no concurre la parte trabajadora, no correrá el término, o lo que es lo mismo, se tendrá por desistido al sindicato o coalición de su acuerdo colectivo y si no comparece la parte patronal, se le puede hacer comparecer con la fuerza pública.

#### 6.- EL MANEJO DE LA CONCILIACION POR LAS AUTORIDADES LABORALES.

Es bien importante seguir este punto porque las autoridades laborales han tomado su propio criterio para resolver los conflictos que se presentan tanto en las Juntas como en el Tribunal. No - en todos los casos funciona pero si en la gran mayoría de ellos. - Comenzard con las Juntas:

##### JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En esta Junta existe el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores en donde los "Conflictos Individuales el Presidente de la Junta Especial (en donde se lleva el conflicto) en la primera audiencia -- llamada de Conciliacion, Demanda y Excepciones exhorta al actor y al demandado para llevar a cabo platicas conciliatorias, las que - en rara ocasion se dan, pues la mayoria de los asuntos se continua con el procedimiento. La conciliacion rara vez se presenta". (55)

En materia colectiva la conciliacion "se da de manera indis-  
pensable ante cualquier emplazamiento a huelga que dirige a traves  
de un pliego de peticiones el Sindicato de la empresa. La Junta ci-  
ta a ambas partes a efecto de que se lleve a cabo la audiencia de  
conciliacion. Pero esta no tiene mas limitacion que la propia fe-  
cha de establecimiento de la huelga; por comodidad procesal la conci-  
liacion se interrumpe a peticion de ambas partes para continuarla

(55) Lic. SIQUEIROS, Carlos. Conciliador del Cuerpo de Funciona-  
rios Conciliadores de la Junta Federal de Conciliación y -  
Arbitraje. 22 de Octubre de 1990.

en otro momento más oportuno. La conciliación en los conflictos colectivos es obligatoria". (56)

#### JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

"En la presente Junta tanto en los Conflictos Individuales como en los Conflictos Colectivos la conciliación se presenta por parte de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores. Cada Junta Especial cuenta con los suficientes actuarios según como tengan de conflictos, por medio de este, se notifica a las partes por medio de un citatorio para que concurren a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones. De llegar a un convenio éste se elevará a renglón de laudo, pero si no se llega a ningún convenio entonces se continuará con el procedimiento normal". (57)

#### TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

"Ante dicho organismo se les conoce con el nombre de Procurador a los conciliadores. En los conflictos individuales de los bancos si se lleva a cabo la conciliación porque si tienen posibilidades de manejar dinero, más no así en los empleados que trabajan en las Secretarías o en el Departamento del Distrito Federal porque sólo dan dinero cuando el laudo lo menciona y no antes. La conciliación se lleva a cabo pero separadamente en dos Salas diferentes, o sea, que las partes nunca se enfrentan sino que lo hacen

(56) Idem.

(57) Lic. DIAZ C., José M. Conciliador de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. 20 de Octubre de 1990.

los procuradores a manera de intermediario hasta llegar a un convenio que se elevará a categoría de laudo; de no llegar a un arreglo se continuará con el procedimiento normal hasta llegar al laudo.

En lo tocante a los Conflictos Colectivos en la práctica --  
nunca se dan". (58)

(58) NAVARRO, Héctor. Procurador del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, 24 de Octubre de 1990.

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

Los conflictos de trabajo surgieron como consecuencia de - la aparición del sistema económico. El derecho común regía las relaciones jurídicas del trabajo, y en consecuencia los conflictos suscitados entre la relación de trabajo eran sometidos a los Tribunales Judiciales.

La palabra que logra mayor precisión para definir los problemas de índole laboral es la de "CONFLICTOS", que han sido clasificados atendiendo a la legislación, a el procedimiento al que se someterán para darles solución, a los sujetos que en ellos son parte y a la interpretación de la Doctrina, la ley y la Jurisprudencia.

Para nacer la Ley Federal del Trabajo, se tomaron como base a la Legislación de Yucatán, ya que fue la primera que se caracterizó por la formación de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo.

La conciliación, nace juntamente con el Derecho del Trabajo, con la Constitución de 1917, misma que al crear los Tribunales Laborales, en su nombre llevan incluida como fórmula determinante para la terminación de los conflictos laborales, la de la Conciliación, ya que los tribunales laborales lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La conciliación, está instituida dentro de la primera audiencia, que comprende varias etapas, como lo es la de Conciliación.

ción, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, lo que trae como consecuencia que no sea la de la relevancia que se requiere y no puedan las partes personalmente disponer de más tiempo y libertad para tratar de llegar a un arreglo conciliatorio, ya que si bien es cierto que en esta etapa las partes deben comparecer personalmente, sin asesoramiento de sus abogados, también lo es, que al formar parte de una audiencia constante de diversas etapas procesales, jamás se da este supuesto, por la necesidad misma que requieren del asesoramiento para las demás etapas que comprende esta audiencia.

La conciliación, es llevada a cabo directamente por el Presidente de la Junta o por el Auxiliar de la misma, quien tiene facultades para proponer alternativas de solución y hacer ver a las partes que tales proposiciones son justas y equitativas para éstas. Ademáis la conciliación es un presupuesto práctico indispensable que se debe cumplir de manera previa al arbitraje, en el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden introducirse, incluso no puede fijarse la litis, si no se lleva a cabo previamente la etapa conciliatoria, independientemente de la asistencia o no de una o de ambas partes a dicha etapa y del resultado de la misma.

La conciliación se eleva al rango de solemnidad siendo indispensable en el Derecho Colectivo y muy primordial en el derecho de huelga, en el que se convierte en un presupuesto indispensable dentro de la fase del periodo de preaviso, el grado tal que si no

concurra la carta trabajado<sup>ra</sup>, no corre el término, o sea, se tiene por decisivo si el sindicato o coalición de su acción colectiva y - si no comparece la carta patronal, se le puede hacer comparecer con la fuerza pública.

Los conflictos que la Conciliación reporta para las partes, para el proceso y para las Autoridades Laborales hacen resaltar su importancia, por lo que es de vital importancia que se incluya como forma de solución de los conflictos de trabajo.

En 1960 se dí la primera declaración formal de los derechos de los trabajadores burocráticos, siendo esto posible ya que Lázaro Cárdenas promulgó el Estatuto de los Trabajadores de los Poderes de la Unión. Y a partir de esa fecha la legislación Burocrática se ha regido con su propio Tribunal y sus propias leyes y que son diferentes a las que se aplican a todos los trabajadores en general.

En el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, con respecto a la conciliación en los conflictos individuales no ejerce sus funciones de conciliador, sino que directamente se pasa al arbitraje. En consecuencia de lo anterior, es necesario que se edicione un artículo más en la Ley Burocrática que señale, que ante la presencia de todo conflicto de trabajo sea cual fuere su naturaleza, el Tribunal Burocrático proponga a las partes involucradas en el mismo la celebración de la conciliación.

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

- ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, España, 1967. Ediciones Arrial. P. 674.
- ALONSO GARCIA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Barcelona, España, 1989. Ediciones Arrial., P. 224.
- ARCE CANO, Gustavo. Ensayo Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, México, 1980. Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición. P. 80.
- BECERRA BAUTISTA, El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975., P. 205.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, México, - 1989. Editorial Trillas, Segunda Edición., P. 41.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Español, Madrid, España s/f. T. II. Ediciones Santillana, Quinta Edición., P. 474.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Encyclopédico de Derecho del Trabajo. T. II. Buenos Aires, Argentina s/f. Editorial Molleste. - S. R. L., P. 255.
- CARNIELUTTI, Francisco. Derecho Procesal Civil, T. I. México, 1981. Editorial Porrúa, S. A., P. 197.
- CASTORENA, J. Jesùs. Procesos del Derecho Obrero, México, -/f. Editorial Porrúa, S. A., P. 32.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Impresa en los Talleres Gráficos de la Nación. Febrero de 1986. Págs. 127 a 138.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. III. México, 1964. Editorial Porrúa, S. A., P. 725.
- DE MAZA, F. e IGLESIAS, M. Diccionario Laboral, Barcelona, España s/f. Dux Ediciones y Publicaciones, S. A., Págs. 6, 30 y 52.
- DIAZ C. José M. Conciliador de la Secretaría Auxiliar de Conciliadores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, 2º de octubre de 1990.
- Diccionario de la Lengua Española. Real Academia, Madrid, España, 1970. Editorial Madrid., P. 336.
- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social, Madrid, España, 1934. Dux Ediciones y Publicaciones, S. A., P. 131.
- GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge G. Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México. Editorial UNAM, Segunda Edición, 1977. P. 73.
- GERARDO SALAZAR, Miguel. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Bogotá, Colombia, 1963. Editorial Temis., P. 154.

- GESSNER, Wolmar. Los Conflictos Sociales y la Administración de la Justicia en México. Editorial UNAM., P. 9.
- QUIMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. México, 1979. Cárdenas Editor y Distribuidor, Septima Edición., P. 864.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México, 1989. - Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición., P. 80.
- GUILLAN GUERRERO, José. Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico. México, 1981. Editorial Popular., P. 16.
- KASKEL, Walter. Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1961. Editorial Rubí, S. A., P. 331.
- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BURECRATICO. México, 1990. Editorial Porrúa, S. A., Vigésima Quinta Edición.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México, 1987. Editores Mexicanos Unidos, S. A.
- NAVARRO, Héctor. Procurador del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. 24 de octubre de 1990.
- NESTOR DE BUEN, Lozano. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1988. Editorial Porrúa, S. A., P. 79.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. la Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Práctica. Ginebra, 1974., P. 4.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal C. VII. México, 1990. Editorial Porrúa, S. A., Tercera Edición., p. 565.
- PORRAZ Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1971. Textos Universitarios, S. A., Págs. 213 a 216.
- RAMIREZ GRONDA, Juan. Los Conflictos de Trabajo. T. I. Barcelona, España, 1950. Bosch, Casa Editora, S. A., P. 302.
- ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1986. Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda Edición., P. 267.
- SIQUEIROS, Carlos. Conciliador del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. 22 de octubre de 1990.
- TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. México, 1987. Editorial Trillas, Segunda Edición. Págs. - 28 y 29.
- TRUEBA URIBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1980. - Editorial Porrúa, S. A., P. 25.
- TRUEBA URIBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México, 1980. Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición., págs. 405 a 455.