



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

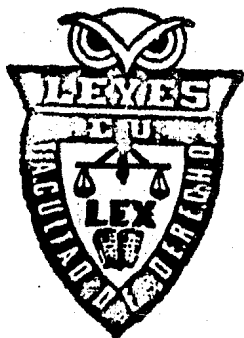
LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS
LABORALES

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

MELITON GUILLERMO GARCIA MORENO



Ciudad Universitaria, México

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS LABORALES

PAGINAS

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. LA CONCILIACION	
a) CONCEPTO.....	5
b) ANTECEDENTES HISTORICOS.....	11
c) EVOLUCION HISTORICA DE LA CONCILIACION LABORAL.....	14
d) NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.....	19
CAPITULO II. LA CONCILIACION EN EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO.	
a) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	37
b) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	55
c) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	65
d) LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.....	79
CAPITULO III. LOS ORGANOS ENCARGADOS DE LA CONCILIACION	
a) LAS JUNTAS DE CONCILIACION.....	109
b) LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	122

c) LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	146
d) LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO....	150 .
CONCLUSIONES.....	158
BIBLIOGRAFIA.....	161

I N T R O D U C C I O N

Todo estudio dentro del ámbito jurídico, implica un motivo o causa que lo origina, basado en el interés que representa dentro del ámbito social en donde se desenvuelve y de acuerdo con las circunstancias que lo producen, es por ello que el suscrito al realizar el presente trabajo, la idea primordial del mismo, es hacer notar la importancia que representa la Institución Jurídica de la Conciliación dentro del Derecho Laboral Mexicano.

Extendiendo la conciliación, como un acto ejercitado por un funcionario, tendiente al inicio del mecanismo procesal en el que tiene interés permanente el Estado, para lograr la paz social, aviniendo a las partes en conflicto para que resuelvan desistir de su actitud enemistosa por renunciaciones recíprocas o unilaterales como acto previo a la iniciación de un conflicto judicial.

En el ámbito del Derecho Laboral Mexicano, existe un sistema de conciliación, cuya finalidad primordial es evitar un proceso ante los propios tribunales, tratando de que las partes lleguen a un acuerdo en la fase conciliatoria, logrando así un convenio entre las mismas, el cual tendrá la fuerza de los demás pactos celebrados entre el Empresario y Trabajador.

Es indudable que en el ánimo del Legislador al considerar, antes de que las partes contendientes se ocupen o decidan llegar al Arbitraje, mediante la presentación de la demanda y contestación a las mismas, ambas tengan la oportunidad de evitarlo con la intervención del funcionario, quien entendiendo las diferencias que provocan el litigio se empeñe, con criterio justo y equitativo haciéndoles entender la conveniencia recíproca o unilateral de ceder en sus pretensiones, evitando una controversia presente o bien una futura, incitando a las partes para que formulen un convenio.

La conciliación configura un acto, un procedimiento y un posible acuerdo:

Como ACTO.- Representa un cambio de puntos de vista, de pretensiones propuestas de composición que formulan las partes que discrepan.

Como PROCEDIMIENTO.- La conciliación se integra con los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un conflicto.

Y como ACUERDO.- La conciliación representa la fórmula idónea de arreglo concertado por las partes.

El acto de conciliación procura la transigencia de las partes con objeto de evitar un conflicto, que una de ellas quiere entablar, pudiendo ser el resultado positivo o negativo; en el primer caso las partes se avienen y en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para proseguir las acciones que les correspondan.

Los efectos de la conciliación en caso de avenirse las partes, son los mismos del laudo ejecutoriado y en este sentido puede pedirse válidamente la ejecución de lo pactado

Es de destacada importancia la conciliación como acto tendiente a evitar un proceso que para el Estado implica un costo y para las partes la eventualidad de probar su derecho.

En el Derecho Laboral, atendiendo a sus características de tutelar y reivindicador de los derechos del trabajador, éstas se ven más realizadas concretamente con los beneficios de la conciliación, tomando en cuenta que el trabajador carece de medios económicos para subsistir en el tiempo en que se tramite el juicio; y si con la conciliación se puede obtener en forma justa y equitativa todas y cada una de las prestaciones que conforme a Derecho le corresponde, se evita así el riesgo que representaría para él un fracaso

en los resultados del juicio, realizándose en su máxima expresión una verdadera justicia social, no únicamente en favor del trabajador, sino también del patrón quien recibe los beneficios de soportar las resultas que representa el pago de salarios vencidos, que en la mayor de las veces, conducen a poner en riesgo la fuente de trabajo, mediante la consecuencia del remate.

Dentro de las etapas de la audiencia inicial en el procedimiento laboral hay que destacar la conciliación que viene a rescatar el sentido originario que le imprimieron los Constituyentes de 1917, respecto a que las Juntas deben solucionar los conflictos mediante la conciliación y evitar el arbitraje, lo que se logra con la exigencia legal de la comparecencia personal de los directamente interesados en la solución del conflicto, tanto en la fase conciliatoria como en la etapa de demanda y excepciones, cuando éstas no hubiesen concurrido a la audiencia de la Conciliación.

Debemos entender la conciliación como fórmula de solución del conflicto, más no como una transacción, que implica un otorgamiento al trabajador de lo que justamente le corresponde, lográndose así una verdadera justicia social.

A) CONCEPTO DE CONCILIACION

Dentro de las definiciones que sobre la Conciliación sostienen diversos tratadistas, los más connotados son del tenor siguiente:

LA ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, dice que "... la palabra Conciliar proviene del latín conciliare que significa según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia.

Ese tercero puede ser un particular o un funcionario, en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado que tiene un interés permanente en lograr la paz social..." (1).

El diccionario Pequeño Larousse ilustrado define a la Conciliación como: "la acción de conciliar o sea poner de acuerdo a dos enemigos, dos doctrinas" (2).

El Licenciado Eduardo Pallares en su diccionario define a la Conciliación como: "La avenencia que sin necesidad del juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que desisten acerca de sus derechos en un caso concreto,

y de las cuales una trata de entablar un pleito en contra de la otra". La definición no es exacta porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieren demandarse mutuamente y no sólo una de ellas lo pretenda hacer y porque algunas legislaciones permiten que las diligencias de conciliación, -- aún ya promovido el juicio. En nuestro derecho, sólo se -- exige la conciliación previa en la justicia laboral establecida por el Artículo 123 de la Constitución. El nombre mismo de Juntas de Conciliación y Arbitraje hace referencia a -- ello. No pueden conocer dichas juntas del juicio laboral -- propiamente dicho, sin antes agotar los procedimientos de -- conciliación". (3)

El Lic. Rafael de Piña en su diccionario lo define como que es el "Acuerdo celebrado entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos concluirlo)

En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje" (4)

CARNEDUTTI.- Afirma que la conciliación es una función del Estado porque en ella, se han ejercitado actividades de dirección.

CALAMANDEI dice que la conciliación, es el Derecho Procesal Italiano, ayuda a la ley para que las partes encuentren por sí mismas su derecho.

CHIOVENDA considera que el Estado se reserva para sí, el derecho autocompositivo, 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.

C. DE FROMONT DE BONAILLE dice obreros en desavenencia con su patrono encargan a unos cuantos exponer sus quejas y pretensiones y discutir las bases de un arreglo - en cuanto se trata de una conciliación.

MISCH se expresa en el sentido de que en Alemania la conciliación es una Institución Nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público.

SCELLE afirma que la conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes de 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.

HERNAIZ MARQUEZ considera que en ella (la conciliación) confiadas ambas partes en la imparcialidad del -- juzgador 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 avenimiento directo entre las partes de conflicto mediante los buenos 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 or

ganismos 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 concibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a la imitación...

STAFORINI dice que el derecho procesal del trabajo ha reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen las soluciones conciliadoras, siendo oportuno que en ellas se inspiraron los Conseils Prud Hommes, primera magistratura del trabajo.

PODETTI afirma que la conciliación es la esencia misma de la justicia del trabajo. C. de Fromont de Bonaille - dice: la conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

TRUEBA URBINA, dice que la conciliación es sólo un procedimiento de avenio.

La oficina Internacional del Trabajo, considera que el procedimiento de conciliación da, a menudo a las

partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones o proposiciones justas, facilita el acuerdo entre -- las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la -- otra.

ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.- Manifiesta que desde un punto de vista psicológico, "la conciliación es el estado -- anímico, en el cual las partes encuentran sus derechos y -- obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho. Ampliando para explicar este concepto, diremos que la conciliación, con la equidad, constituyen verdaderos auxiliares para entender y ampliar la ley positiva, pero como es -- frecuente, la existencia en ella de lagunas, entonces, la conciliación como la equidad cubre dichas lagunas, porque -- si la ley puede tener graves fallas, si la Ley es imperfecta, en cambio el derecho, la ciencia jurídica no las tiene porque el derecho es perfecto" (5)

ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nos dice "Entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o -- con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesionen derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores " (6).

B) ANTECEDENTES HISTORICOS

"En Grecia la conciliación estaba regulada por la Ley, teniendo los Tesmotetes el cargo de examinar los hechos motivos 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 aveniencia que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberaridad 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 César, para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos

El cristianismo vino a dar a la conciliación un -- nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que - le anima. En el capítulo - V - del Evangelio de San Mateo, se dice "transige con tu adversario mientras estás con él en camino, no sea que le entregue al juez" y los mismos Evangelios aconsejaban que aquel a quien se reclama una cosa, de lo que le pidas y algo más. Estos principios se tradujeron ya en las leyes españolas de la Edad Media, que establecieron la conciliación, aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se halla la constitución del Pacis

Adsertor, que era enviado por el Rey a las partes con intención de que las aviniera (Ley 15, tit. 4, lib. 2), y especialmente era la conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la monarquía visigoda.

También se le ve recomendada en las Partidas (Ley 26, tit. 5 part. 3) si bien se refiere de un modo concreto a los amigables componedores.

La conciliación fue regulada como permanente en el Siglo XVIII y en el XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del Norte y adoptándose distintos sistemas, pues mientras en unos países como en Francia y en España, se declaró obligatorio el intentarla como requisito previo a todo juicio DECLARATIVO, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no. En general, la conciliación se encomendó al juez; pero mientras que en unas legislaciones, como en Alemania, éste juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y en España fue un juez distinto.

Por lo que a España se refiere, se introdujo la conciliación, con carácter permanente y necesario y como previa para entablar cualquier juicio, por la Constitución de 1812, denominándose juicio de Conciliación y se consig-

nó con el nombre de Juicio de Paz en el Reglamento del 26 de septiembre de 1935, y ahora es tan importante e indispensable que sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación y que ésta no ha tenido efecto, no puede en tablarse juicio en contra de alguna persona, aunque sea ecl siástica o militar, ninguna demanda civil ni ejecutiva sobre negocio susceptible de ser completamente terminado por ave niencia de las partes, ni sobre divorcio, como que es causa meramente civil, ni tampoco querrela alguna sobre meras in jurias, de aquellas que sin detrimento de la justicia se re para la ofensa con la sola condonación o remisión del ofendido Art. 284 de la Constitución de 1812, 21 y 27 del Regla mento y Decreto de Cortés del 18 de mayo de 1821, sanción - en 5 de junio del mismo año y reestablecido por el Real De creto 30 de agosto de 1836 y por otro del 25 de enero de -- 1857" (7).

C) EVOLUCION HISTORICA DE LA CONCILIACION LABORAL

España: Como toda institución jurídica la conciliación ha tenido una evolución histórica y así podemos apreciar que en el Derecho Español el Legislador quiso darle una nueva denominación concibiéndose la misma con el nombre de CONCILIACION SINDICAL y presentándola como el trámite -- previo y obligatorio de aveniencia en el proceso laboral an te el organismo sindical correspondiente.

En 1883 se elaboró un proyecto para la constitución de los Tribunales de Trabajo no teniendo éxito su creación. En el año de 1906 se crea un proyecto de Tribunales Industriales, y en el mismo año el de la Cierva los cuales nuevamente no tienen éxito. Es hasta el año de 1922 en que - se aprueba una ley en la cual se aceptaron ideas sobre la organización de Tribunales Laborales; con el triunfo de la República en - 1931 - fue creado un excelente sistema para el cónocimiento y solución de estos problemas, establecién dose tribunales mixtos formados por representantes obreros y patronales creándose el Fuero de Trabajo sancionado el - 13 de mayo de 1938 y la Ley Orgánica de octubre de 1940; - la Ley de 24 de abril de 1958, reforzó la significación de la conciliación sindical al disponer como requisito previo para la tramitación de cualquier proceso laboral el intento de celebración del acto de la conciliación.

INGLATERRA - Fue en Inglaterra en donde aparecen - por primera vez los órganos encargados de resolver las cuestiones laborales. El triunfo de la Revolución Industrial -- trajo como consecuencia el nacimiento de estos organismos - creando las dos clases diferenciadas: obrera y patronal. En el año de 1836, aparece en Inglaterra organismos integrados por obreros y patronos encargados de resolver los conflictos laborales y se constituían por la iniciativa privada sin la intervención estatal; así se recuerda las integradas por patronos y obreros de la industria de la Seda Maclesfield, la de la industria del alambre de Birmighan.

Con el desarrollo del sistema capitalista aparecieron infinidad de conflictos, obligando así al Estado a intervenir mediante la Ley y creándose para su solución una serie de disposiciones legales.

En el año de - 1870 -, el Estado Inglés reglamentó los Consejos de Conciliación y Arbitraje, y en 1896, fue establecido el registro facultativo de los Consejos Previos de Conciliación en el Board of Trade. En el año de 1911, se constituyó el Consejo Industrial, mismo que no pudo llevar a efecto sus funciones por la guerra de 1914, Posteriormente se han establecido tres clases de organismos. El Comité Whitley con funciones solidarias y preventivas, el segundo organismo formado por personas designadas por el Minis

tro del Trabajo y un tercero integrado por comisiones de en
cuesta con facultades de resolución en cuanto a los conflic
tos colectivos; debiéndose entender que el primer organismo
al tener funciones solidarias y preventivas han de tener --
sin duda una función conciliadora entre las partes en con-
flicto.

ALEMANIA.- La legislación laboral alemana es sin -
duda la mejor orientada. Para la solución de los conflictos
de orden jurídico se crearon organismos con jurisdicción -
laboral, para el conocimiento y resolución de los conflic-
tos de naturaleza económica se crearon Comités de Concilia
ción. Existiendo una clara visión jurídico - social en Ale
mania ya que la misma advierte la diferencia entre conflic
tos jurídicos y económicos, estableciéndose de hecho una -
jurisdicción de trabajo. El Rey de Prusia, conservó los -
consejos de Prudentes que fueron ordenados por Napoleón ba
jo la denominación de Juzgados Industriales de Fábrica y -
la República Alemana de Weimar, en su Constitución, conser
vó y perfeccionó la Jurisdicción laboral.

FRANCIA.- En el derecho francés existen los Con-
sejos Prudentes para tratar de conflictos individuales y -
los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje para dar
solución a los conflictos colectivos. Los primeros tienen
su origen en las postrimerías de la Edad Media, pero los -

NUEVA ZELANDA.- A raíz de los conflictos laborales de 1894, este país promulgó una ley sobre Conciliación y Arbitraje, autorizando la vida legal de los sindicatos y funciones industriales con el Tribunal de Arbitraje.

MEXICO.- En nuestro país, la Constitución Política promulgada el 5 de febrero de 1917, en su artículo 123 - Fracciones XX y XXI, crean los organismos encargados de conocer y resolver los conflictos obrero-patronales. El Estado de Yucatán y el Estado de Veracruz, fueron los primeros en establecer en su Territorio una legislación de trabajo, influyendo definitivamente en la legislación laboral, que nace de nuestra Carta Magna, así como los ordenamientos jurídicos laborales de Francia, Nueva Zelanda y Austria. (8)

El estudio antes señalado, no implica de ninguna manera el de redactar cuales son los organismos encargados de impartir la Justicia laboral en los países antes mencionados, sino hacer notar como ha ido evolucionando la Institución de la Conciliación en las diferentes legislaciones, las cuales han sido fundamento de la formación de nuestros propios organismos encargados de la impartición de la justicia laboral y la importancia que tiene dicha Institución en la formación de los mismos en sus diferentes denominaciones.

D) NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION

Si bien es cierto que debía ser claro el análisis del término, se complica dada la confusión con otros términos que llegan incluso a ser sinónimos jurídicamente hablando, se dificulta determinarla debido a que no existe uniformidad respecto del procedimiento que se ha seguido de la conciliación dentro de cada una de las ramas del derecho y de acuerdo a la naturaleza de las controversias se han adoptado formas y requisitos que podrían parecer que hacen variar su naturaleza jurídica; analizaremos la conciliación desde el punto de vista de nuestro estudio y en su forma más generalizada.

Dentro de los procedimientos de autocomposición o de heterocomposición, según que la solución del conflicto nazca del acuerdo de voluntades entre las partes o de un tercero, dentro de la autocomposición encontraríamos a la conciliación, la que siendo difícil de determinar su naturaleza jurídica debido a que se ha querido ver distinta, según se requiere en la controversia, además porque no se ve a lo que propiamente es un período conciliatorio, sino que ha sido en la práctica forense, a base de analizarla en base a porcentajes o a números de éxitos o fracasos, situación que hace aun más difícil su estudio, ya que no sólo sería problema la confusión en los términos sino el uso inadecuado -

que a la misma se le ha dado.

Tratando de establecer parámetros dentro de los cuales pudiera encontrarse la naturaleza jurídica de la conciliación, vemos que la doctrina señala varios rumbos distintos a saber:

1. Se trata de un acto típicamente jurisdiccional
2. Es un acto intermedio entre lo administrativo y lo judicial.
3. Es un acto administrativo, encontrándose dentro de éstas, algunas otras que a continuación analizaremos.

LA CONCILIACION COMO FUNCION ADMINISTRATIVA

Niceto Alcalá Zamora y Castillo, afirma que la conciliación se trata de una función administrativa, ya que ésta a su entender, desemboca en un fracaso y no puede reputarse "equivalente jurisdiccional", porque si conduce a una aveniencia, es porque el juez que la dirigía la desnaturaliza actuando no como conciliador sino como coaccionador(9).

Por su parte, dentro de la misma tendencia, Calamandrei sostiene que está en una zona fronteriza al naturaleza jurídica de la conciliación, entre la función jurisdiccional y la administrativa, reputando equívoco el término -jurisdicción voluntaria, ya que se trataría de una función administrativa desempeñada por órganos judiciales.

José Chivenda estima que es una forma muy particular de actividad del Estado, ejercitada en parte por órganos administrativos y en parte por órganos judiciales y pertenece a la función administrativa, diferenciándose de la generalidad de los actos administrativos por ciertas características particulares, por ejemplo: el que el interesado podrá en cualquier momento obtener la revocación de un acto negativo y la modificación o revocación de uno positivo dirigiéndose al mismo órgano que la ha dictado y convenciéndolo de que se equivocó (10).

La crítica que se hace a estos autores es que sólo es validera su tésis en aquellos ordenamientos en los que - la conciliación no es etapa previa al proceso judicial, pero en los que sí lo es y que además el juez homologa o aprueba esa conciliación a la que llegaron los litigantes ante el juez, no puede ser considerada como una mera función administrativa, y menos aún dentro de los procesos sociales en donde existen derechos irrenunciables, procesos en los que - el juez no sólo es un mediador sino que es el revisor y el que aprueba el acuerdo al que hubieren llegado las partes.

LA CONCILIACION COMO UN PROCESO ESPECIAL

Guasp considera que la conciliación es un auténtico proceso que por no estar destinado a la satisfacción de necesidades procesales genérica, no configura manifestación de proceso ordinario, sino constituye un proceso especial que tiende a eliminar la actuación de una pretensión (11).

Esta tesis olvida el que en muchos casos las partes, llámense litigantes o no, sin intervención judicial -- llegan a arreglos amistosos, situación que se presenta a menudo en el derecho común y muy frecuentemente en el derecho colectivo de trabajo.

LA CONCILIACION COMO EQUIVALENTE JURISDICCIONAL

Recordando que la jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa para las partes una determinada situación jurídica controvertida, que etimológicamente proviene de los vocablos latinos "jus" derecho y "dicere" decir, o sea decir el derecho, entendido esto como la potestad que el estado reconoce a una persona o a una entidad para aplicar las leyes o para gobernar, debido a esta idea Carnelutti y otros, entre ellos el Maestro Lic. José Becerra -

Bautista se inclinan a pensar que la conciliación es equivalente jurisdiccional, porque persigue idéntica finalidad a la búsqueda por la jurisdicción, que no son actos propiamente jurisdiccionales ya sea porque en algunas ocasiones no interviene la autoridad y sobre todo porque en los casos en los que interviene la autoridad sólo propone la solución, - no le impone, como puede imponerse y hacerse valer cuando - ejercita el poder jurisdiccional haciendo uso del "jure imperil" (12).

Carnelutti menciona tres clases de equivalentes - jurisdiccionales: la autocomposición, la composición procesal y la conciliación.

LA AUTOCOMPOSICION en la solución del litigio por las partes, diferente a la que lleva a cabo el juez o hetero composición. La autocomposición reviste dos formas unilaterales: la renuncia o desistimiento y el allanamiento o reconocimiento: y una forma bilateral, la transacción.

LA COMPOSICION PROCESAL es la extinción del litigio judicial por desistimiento o por allanamiento o por transacción, durante la secuela del juicio o con ocasión - del cumplimiento de algún acto procesal.

LA CONCILIACION es uno de los tres equivalentes ju

risdccionales para Carnelutti. Aspira a la composición justa, a diferencia de la simple mediación que sólo se preocupa por llegar a una composición contractual cualquiera, -- agregando Carnelutti: "En realidad sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador ve en la conciliación un medio de librarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio, por ello ejerce, con frecuencia incluso sin habilidad, simple oficio de mediador. Este hecho no enturbia la noción de la institución en mayor medida que el deficiente ejercicio de la función jurisdiccional puede oscurecer la finalidad del proceso" (13).

LA CONCILIACION ES DE INDOLE JURISDICCION VOLUNTARIA

José Isidro Somaré parece adscribirse a esta tesis ya que al respecto expresa: "Quienes niegan el carácter jurisdiccional a la conciliación, esgrimen diversas razones; como el de que el juez se aparta de su verdadera misión de decir el derecho (juris-dixit), lo cual no es totalmente exacto, toda vez que, aquel debe advertir a las partes sus respectivos derechos y obligaciones, proponiendo la fórmula conciliatoria CONFORME A DERECHO, lo único que no puede hacer es aplicarla sin que medie el consentimiento de las partes y menos en contra de su voluntad, pero nunca se resume a ser un simple espectador de la contienda judicial dentro

de los períodos conciliatorios (14).

Modestino Martínez señala que en la conciliación no es de índole jurisdiccional, porque es el resultado de entendimiento o advenimiento de las partes interesadas; el juez no es el autor de las condiciones conciliatorias, ya que si lo fuera, se estaría frente a una imposición judicial que no puede ni cabe darse en el acto de la conciliación; ya que el juez tan sólo se concreta a aprobar el arreglo a que han llegado las partes.

Cabanellas sostiene que: "La conciliación no tiene los caracteres del procedimiento contencioso y sirve para que las partes se avengan o transijan sobre los litigios antes de substanciar éstos ante los tribunales. No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad -- para iniciar las acciones que les correspondan" (15)

"La conciliación se manifiesta como un peculiar organismo de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propiamente de promoción de convenciones colectivas que no tienen naturaleza jurisdiccional, no tiende a interpretar al derecho ni las normas sino que le corresponde --

equilibrar y ponderar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una sentencia", dice Ricardo La Hoz Tirado

Eduardo R. Satafforini, considera a la conciliación como un acto de jurisdicción voluntaria. Son actos ad ministrativos por su fin y sus efectos; tomando en cuenta lo dicho por Calamandrei cuando sostiene que en sustancia la diferencia entre Jurisdicción voluntaria y coartenciosa estriba en que sólo la jurisdicción contenciosa es jurisdic ción, mientras que la llamada jurisdicción voluntaria no es jurisdicción sino que es administración ejercida por órganos judiciales (16).

LA CONCILIACION COMO UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL

Al tratar de establecer la distinción entre la -- transacción y la conciliación manifiesta el Dr. Mario de la Cueva, estudioso del Derecho del Trabajo Mexicano, en rela ción a la naturaleza de la conciliación que esta primera - condiciónes consecuencia de la diferencia que establecemos entre transacción y conciliación. Aquella tiene como único fundamento la voluntad de las partes en tanto que la -- conciliación es PROCEDIMIENTO JUDICIAL en el que interviene la autoridad competente para garantizar la validez, justicia y equidad del convenio.

Por otra parte, continúa diciendo el autor, que si esta conclusión no se aceptara se rompería el principio -- constitucional contenido en la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos precepto que autoriza a los Tribunales de Conciliación y -- Arbitraje a resolver las controversias de trabajo.

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

La determinación de la naturaleza jurídica de la conciliación es importante, pero antes se debe analizar de acuerdo a los elementos y tipo de conciliación, ya que no obstante que el concepto de conciliación pudiese ser único en la realización de ésta, en las diversas ramas del derecho, hacen que uno u otro elemento hagan variar la naturaleza, analizada bajo esos aspectos, por ejemplo, si la conciliación es función administrativa. Es la crítica clara y aceptable en tanto que si no interviene un órgano judicial no vigila u homologa la transacción será determinante que se trate de un acto de naturaleza administrativa, tipo de conciliación que pudiera darse en derecho común si la autocomposición en lugar de tender a una transacción mediante la conciliación, tiende a un desistimiento liso y llano y de plano no interviniera el juez en su función jurisdiccional, igual sería aplicable la confusión de la conciliación es esencialmente jurisdiccional, ya que no llega a cubrir los elementos y requisitos propios de la jurisdicción, como pudiese ser el de que el juez interviniera con fuerza vinculativa para parte y resolviera esa situación jurídica controvertida: sin analizar a la jurisdicción como la potestad de administrar justicia atribuida a los jueces, quienes la ejercen, aplicando las normas jurídicas generales y abstrac

tas a los casos concretos que deben decidir o vista la jurisdicción como la actividad por la que el estado-juez trata de realizar la vigencia efectiva de la norma jurídica violada o desconocida por los particulares y como emanación de la soberanía del Estado, definiciones en las que ajustaría la conciliación específicamente la del derecho del trabajo y la de cualquier otro proceso social.

Igual que lo sucedido para el análisis de la conciliación como acto administrativo o para la conciliación como un acto de naturaleza jurisdiccional, sucedería el análisis de la conciliación como jurisdicción voluntaria, ya que como lo comentamos en el capítulo respectivo, es la jurisdicción voluntaria, como naturaleza jurídica de la conciliación, una de las tesis más aceptables, toda vez que encierra más ampliamente los elementos de la conciliación tanto en el derecho común como en cualesquiera de las demás ramas del derecho como pudiese ser la conciliación en el derecho de trabajo.

No es exacto, ya que como hacíamos la crítica con anterioridad, para algunos estudiosos del derecho, la jurisdicción voluntaria, es precisamente voluntaria, porque no implica contienda alguna entre las partes, situación que no es aplicable en nuestro derecho de trabajo, porque es evidente que la conciliación ha surgido y persistido porque tiende

a eliminar una contienda entre dos partes o más, que pudiesen ser trabajador y patrón.

Nuestra insistencia de que pudiese ser el término más apropiado, sólo por la necesidad de buscar un término a la naturaleza jurídica de la conciliación, es debido a que la jurisdicción voluntaria sirve con frecuencia para solucionar contiendas, o sea que no es exacto porque en algunos negocios de jurisdicción voluntaria si hay discrepancias económicas, debíamos de concluir que hay negocios de jurisdicción voluntaria, no contenciosos y contenciosos que habría que atender al criterio del legislador para determinarla.

Sirve todo lo anterior para señalar que para determinar una verdadera naturaleza se tendría que ir a la función propia del Estado, tanto formal como materialmente hablando, que sería prácticamente imposible hablar de una naturaleza jurídica específica de la conciliación, sino se habla de una especie de conciliación o de una conciliación en una rama específica del derecho que pudiese ser en materia agraria, penal, civil, mercantil, laboral (individual o colectiva,) ante la Procuraduría Federal de Protección al Consumidor; en términos generales y para no entrar en confusiones lo más apropiado sería el concluir el que la conciliación vista por sus antecedentes y su desarrollo en general dentro del derecho es una función del Estado y como tal de-

rivada de una atribución necesaria e indispensable para éste.

Dentro de esta función del Estado debemos clasificarla tanto por su naturaleza intrínseca de la función como por el órgano que la realiza o lleva a cabo.

Por esto es que concluiremos que la conciliación - es una función del Estado formalmente jurisdiccional y materialmente administrativa, la primera porque es en nuestro estudio el órgano jurisdiccional el que realiza las funciones de conciliación, la segunda en virtud de que de un criterio objetivo - material, el Estado tiende esta función en su poder legislativo, únicamente que es del tipo de funciones administrativas que van dejando de ser supletorias para convertirse en imperativas.

C A P I T U L O P R I M E R O

- (1) ENCICLOPEDIA JURICA OMEBA
EDICION
VOLUMEN
PAG.
EDITORIAL

- (2) DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO
11AVA. EDICION
PAGINA 125
PARIS, 1956

- (3) PALLARES EDUARDO
"DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
CUARTA EDICION
PAGINA 154
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1963.

- (4) PINA RAFAEL DE
"DICCIONARIO DE DERECHO"
OCTAVA EDICION
PAGINA 163
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1979.

- (5) PORRAS LOPEZ ARMANDO
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
TEXTOS UNIVERSITARIOS, S.A.
EDITORIAL PORRUA MANUEL, S.A.
PAGINA DE LA 213 A LA 216.
- (6) TRUEBA URBINA ALBERTO
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDITORIAL PORRUA, S.A.
PRIMERA EDICION
PAGINA 190
MEXICO, 1971
- (7) PALLARES EDUARDO
OBRA CITADA
PAGINA 154
- (8) TAPIA ARANDA ENRIQUE
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
SEGUNDA EDICION
PAGINAS DE LA 88 A LA 90
MEXICO, 1961.
- (9) NICETO ALCALA ZAMORA Y CASTILLO
"PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA"
UNAM TEXTOS UNIVERSITARIOS
PAGINA 73. MEXICO 1970.

PIERO CALAMANDRET

"INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"

TRADUCCION DE SANTIAGO SANTIA MELONDO

BUENOS AIRES 1943.

(10) JOSE CHIOVENDA

"INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"

TRADUCCION ANTONIO GOMEZ

PAGINA 16 y 17

BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1940.

(11) JAIME GUASP

"COMENTARIOS A LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL"

MADRID AGUILAR, 1945

TOMO UNO VOLUMEN UNO

PAGINA 12.

(12) FRANCISCO CARNELUTTI

"SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL"

EDITORIAL UTHEA 1944

BUENOS AIRES, 1944

TOMO UNO

PAGINAS DE LA 183 a la 205

(13) OBRA CITADA

PAGINAS 203 y 204.

(14) JOSE ISIDRO SAMARE

"LA CONCILIACION EN EL DERECHO PROCESAL SOCIAL"

EN REV. DERECHO DEL TRABAJO.

BUENOS AIRES, 1951

PAGINA 336.

(15) GUILLERMO CABANELLAS

DICCIONARIO DE DERECHO USUAL

CUARTA EDICION

TOMO UNO

PAGINAS 90 y 449

(16) EDUARDO R. STAFFORINI

"DERECHO PROCESAL SOCIAL"

TIPOGRAFICA

EDITORIAL ARGENTINA

BUENOS AIRES, 1955

PAGINA 496.

RICARDO LA HOZ TIRADO

"DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"

LIMA PERU

VOLUMEN II

PAGINA 180.

LA CONCILIACION EN EL DERECHO POSITIVO LABORAL MEXICANO

C A P I T U L O I I

LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL POSITIVO MEXICANO

A) ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En el derecho laboral Positivo Mexicano, encontramos como principal antecedente respecto a la Institución de la Conciliación la Ley del Trabajo de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914.

La Ley del Trabajo de Veracruz estableció que para la solución de todos los conflictos y diferencias que surjan entre los patrones y los trabajadores con motivo del Contrato de Trabajo y la aplicación de esta Ley, se crean:

- I. Las Juntas Municipales de Conciliación.
- II. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado

Como puede apreciarse la Ley creó dos organismos

Las juntas Municipales de Conciliación las cuales desempeñan una función meramente conciliatoria, en tanto que la Junta Central decidía definitivamente los conflictos, así lo establecieron los artículos 177 y 178.

"Artículo 177: Las juntas Municipales serán única-

mente de conciliación y su intervención en los asuntos que les competen se limitará a procurar que las partes lleguen a un acuerdo".

"Artículo 178: La Junta Central funcionará:

I. Como Junta de Conciliación, en los términos del artículo anterior.

II. Como tribunal de Arbitraje, para resolver los conflictos mediante laudos o sentencias, cuando no sea posible resolverlos por vía de conciliación".

La Ley dio a las Juntas jurisdicción para resolver todos los conflictos de trabajo, tanto individuales como colectivos.

Las Juntas Municipales conocían en conciliación, de los conflictos e un sólo municipio y la Central de estos mismos conflictos. Pero ya en el arbitraje y de los que afectarán a dos o más Municipios.

La fracción primera del artículo 181 decía: "Son atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación".

I. Conocer y resolver todos los conflictos que surjan en su jurisdicción entre trabajadores y patrones, -

en materia de Contrato de Trabajo, jornada, salario, responsabilidad por accidentes y enfermedades profesionales, huelgas y cualesquiera otros relacionados con esta Ley, siempre que estos conflictos afecten solamente los intereses de un municipio".

La facultad de la Junta Central de decidir definitivamente los conflictos, derivaba del Artículo 160:

"En los asuntos que sean de la competencia exclusiva de la Junta Central, ésta funcionará primeramente como Junta de Conciliación y sólo en caso de que el asunto no pueda resolverse por acuerdo de las partes, la Junta funcionará como Tribunal de Arbitraje y pronunciará el laudo que en justicia corresponda."

Las juntas conocían de todos los conflictos, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; pero no actuarían como los Tribunales Judiciales.

"Artículo 179: la Junta Central, como Tribunal de Arbitraje, no será un Tribunal de Derecho. Los miembros que la integran decidirán conforme a su conciencia y a la equidad".

En el mismo año de 1914 se inició en Veracruz un in

tenso movimiento de reformas, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del Trabajo.

Leyendo los periódicos de aquel tiempo, especialmente "EL PUEBLO" podrían reconstruirse una de las primeras páginas de los Trabajadores Mexicanos por organizarse; - las asociaciones se multiplican en las poblaciones del Estado y dejaron de ser perseguidas; la revolución y la lucha en contra de Victoriano Huerta hicieron que el Gobierno Constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no sólo fueran permitidas sino aun fomentadas.

Otro antecedente de la Institución de la Conciliación en el Derecho Laboral Positivo Mexicano lo encontramos en la legislación del Trabajo del Estado de Yucatán.

II. LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO DE YUCATAN. El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una Ley creando el CONSEJO DE CONCILIACION Y EL TRIBUNAL DE ARBITRAJE, y meses después, el once de diciembre del mismo año se promulgó la Ley del Trabajo.

La obra legislativa del General Alvaro es uno de los

más interesantes ensayos de la revolución Constitucionalista para resolver en forma integral el problema social de Yucatán, y cualquiera que haya sido su resultado, es digna de ser conocida.

No es fácil catalogar dentro de ninguna escuela su pensamiento; por lo que demás el afán de sumar pensados a tipos determinados a nada conduce; será quizá útil para una de las doctrinas, más no para entender una realidad política ni una obra legislativa y consistente en el apartamiento del individualismo y el liberalismo como fórmula de gobierno; más no vaya a creerse que concluye en el Estado omnipotente, pues las libertades conquistadas en la Constitución de 1857, las libertades logradas en la Revolución Francesa, de pensamiento, de conciencia, de asociación etc., deben conservarse, por ser las libertades del pueblo. Ni el individualismo ni Estado totalitario, pero sí participación del Estado en el fenómeno económico -social a efecto de obtener en primer término la liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósito que sólo podrán alcanzarse destruyendo los gobiernos de minorías privilegiadas para reemplazarlos por los de hombres de trabajo.

La contemplación de las nuevas relaciones que existían en un país joven, Nueva Zelandia, le hizo pensar que otro país joven podría seguir el mismo sendero y tanto por el conocimiento de este país como el contenido de la fórmula fundamental ya citada, proporcionar a todos los hombres idénticas oportunidades, la transformación social -- anunciada por el General Alvarado adquirió el tinte de un socialismo de Estado.

La legislación del trabajo debía tender, ante todo, a evitar la explotación de las clases laborantes, más no era su única misión ésta fórmula de no explotación, sino que perseguía una finalidad más alta, contribuir con el resto de la legislación social, a la transformación del régimen económico, por esto fue que la Ley del Trabajo quedó estrechamente vinculada con otras Leyes, la Agraria, la de Hacienda, la del Catastro y la del Municipio Libre, llamándoseles a los cinco "LAS CINCO HERMANAS" porque todas ellas perseguían el mismo propósito, así quedaron marcadas, por primera y única vez en el derecho Mexicano las dos finalidades del Derecho del Trabajo, la inmediata y la mediata el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero y la modificación del régimen individualista y liberal.

Las autoridades del trabajo.- Encargadas de llevar a cabo la conciliación en esta legislación, las auto-

ridades no eran de una importancia capital, puesto que a ellas quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo; constituían el eje alrededor del cual giraba todo el éxito de la reforma y - eran tres:

Las Juntas de Conciliación.

El Tribunal de Arbitraje y

El Departamento del Trabajo.

I. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal del Arbitraje eran los organismos encargados de aplicar la Ley y en su creación y sobre todo, en las funciones que les correspondían, radica uno de los aspectos más originales del pensamiento del General Alvarado. Decía el artículo 25 de la Ley:

"Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje, obligatorio se encargarán de aplicar, en toda su extensión las Leyes de Trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

Esta organización, en esencia constituye un poder

independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos".

Podría creerse a primera vista que se trata de un cuarto poder descentralizado, independiente de los tres poderes clásicos, Legislativo, Ejecutivo y Judicial; pero era algo más; la creación de las Juntas de Conciliación y del Tribunal del Trabajo, significaba la destrucción de la tesis de que el Estado es el único que puede ejercer el Poder Público. Si la sociedad es el titular de la soberanía y si se encuentra dividida en dos clases, pareció evidente al General Alvarado que las clases, como unidades organizadas, podrían regular, directamente y sin acudir a los poderes del Estado, sus diferencias; en todo caso y aun considerando a los Tribunales de Trabajo como un poder de Estado, siempre resultaría que a la organización jurídico-política de 1857, se agregaría una nueva y que el Estado no era ya la simple organización del conjunto de individuos, sino además la organización de los grupos sociales fundamentales, a saber las clases. Como poder independiente, gozarían los tribunales de trabajo de una libertad absoluta y de un amplio poder ejecutivo para decidir todas las cuestiones relativas al fenómeno económico y habrían de constituir

por multitud de razones, la mejor garantía de las clases laborantes. Por ser independientes de los poderes estatales, cuya función era de naturaleza esencialmente política, no se correría el riesgo de la Constitución de 1857, cuyos preceptos no fueron reglamentados; integrados por representantes de los trabajadores y de los patrones, quedarían al margen de las vicisitudes políticas y podrían desarrollar mejor su función; y no serían una pieza codiciada por los políticos, por los motivos evidentes de no constituir un instrumento de poder, no disponer de manejo de fondos y ser a breves periódicos, renovables.

La función de los Tribunales de Trabajo era amplísima, puesto que a ellos tocaba, mediante sus fallos, ir ajustando las relaciones entre el Capital y el Trabajo, procurando que a cada desarrollo de la industria correspondiera un mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

La legislación del Trabajo no era una reglamentación invariable, sino sólo un mínimo de condiciones que los Tribunales habrían de mejorar un beneficio del proletariado

En síntesis, los Tribunales de Trabajo serían órganos legislativos directos, con facultad de ejecutar sus resoluciones.

El primer escalón dentro de estos tribunales estaba constituido por las Juntas de Conciliación, que habían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión, procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de Trabajo) entre las organizaciones de trabajadores y patronos y, en caso de no ser posible, proponer una fórmula la avenencia que, inclusive, podrían imponer para que rigiera provisionalmente durante un mes, entre tanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y con un juez presidente, libremente escogido por todas las Juntas de Conciliación, funcionando en pleno en la ciudad de Mérida y sólo que no se obtuviera mayoría se haría la designación por el Gobernador del Estado; los miembros del Tribunal duraban en su cargo un año. Como es fácil notar, se procuró permanecer fiel al principio de la independencia del Tribunal, pues sólo en el caso extremo intervenía el Estado.

El procedimiento era análogo al que se seguía en

te la Junta de Conciliación; debía de practicarse una investigación por una comisión designada por los trabajadores y los patronos afectados y representantes del Tribunal, con plenos poderes para examinar testigos, libros de contabilidad, practicar inspecciones, etc; una vez hecha la investigación se proponía una fórmula de conciliación y, si no se aceptaba, se dictaba el fallo, que tendrían los mismos efectos de un convenio industrial.

Los fallos podrían referirse lo mismo a una empresa que a una rama de la industria, procedimiento éste último encaminado a igualar las condiciones de trabajo en el Estado.

El Departamento del Trabajo fue creado en el Artículo 20 de la Ley:

"Además de las juntas de Conciliación y del Tribunal de Arbitraje que harán efectiva esta Ley, se instituye el Departamento del Trabajo, que se ocupará de elaborar por el perfeccionamiento de esta ley, suministrar información de los asuntos industriales, coleccionar estadísticas, estudiar el problema de emigración y colonización, administrar los trabajos cooperativos que se emprendan por el Gobierno del Estado, efectuar la construcción de casas para obreros, pro

curar el seguro sobre accidentes y vigilar la Sociedad --
Mutualista del Estado".

Ya indicamos que la legislación del trabajo formaba parte de la reforma total del Estado individualista y liberal. Por ello el Departamento del Trabajo, además de ser un órgano de consulta para los Tribunales de Trabajo, debía enfocar el estudio del problema económico-social desde todos los puntos de vista.

Esta ley fue tan importante que además de las aportaciones antes señaladas instituyó en la misma conceptos sobre la organización de las clases, convenios industriales, aspectos y reglamentación de la huelga y el paro -- así como las bases fundamentales del trabajo.

Pero lo más trascendental de esta Ley es el haber dado a las autoridades de trabajo la facultad de ejecutar sus propias resoluciones instituyéndose esta facultad en el Artículo 195. "La Junta de Conciliación y Arbitraje podrá hacer uso de los medios de apremio que señala el Código de Procedimientos Civiles del Estado, para hacer cumplir sus determinaciones, y en su ejecución de sentencia, y a solicitud de parte, podrá embargar y rematar bienes del que hubiese sido condenado".

III. LEYES DEL TRABAJO DEL ESTADO DE COAHUILA

El movimiento legislativo del Estado de Coahuila del año de 1916 es de importancia menor al registrado en los Estados de Jalisco, Veracruz y Yucatán en tanto que Jalisco y Veracruz marcan la iniciación de la legislación -- del trabajo y Yucatán señala su grado más alto de desarrollo, Coahuila se limitó a copiar disposiciones ya conocidas y sólo agregó algunas cuestiones de interés.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa - Mireles, Gobernador del Estado, promulgó un decreto cuando creó una sección de Trabajo que constaría de tres departamentos, estadística, publicación y propaganda, conciliación, protección y legislación.

Las funciones de cada uno de los departamentos serían:

El primero o sea el de Estadística, publicación y propaganda, debía de ocuparse de reunir, ordenar y publicar todos los datos e informaciones e informaciones relativas al trabajo, organizar las sociedades cooperativas de obreros, dar conferencias a los mismos trabajadores y - procurar que concurren a las escuelas nocturnas.

El de Conciliación y protección tenía por misión intervenir como intermediario amigable o árbitro en las - diferencias que surgieran entre patronos y trabajadores, - pero siempre a solicitud de las partes.

Y el de legislación finalmente, tenía a su cargo el estudio y formación de las iniciativas de leyes necesarias para el mejoramiento inmediato, económico, moral y material del obrero, especialmente en lo relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, prevención de accidentes salario, etc.

Los artículos 90 y siguientes, en su capítulo octavo de dicha Ley se ocupaban de la conciliación y del -- arbitraje.

La función conciliatoria, según lo dicho, correspondía al departamento respectivo de la sección de trabajo debía además, atento a lo dispuesto en el artículo de referencia la conciliación se ejerce por los inspectores que se nombrarán, sea por los presidentes municipales, la intervención de estos funcionarios era meramente conciliatoria y, en caso de fracasar quedaba expedita a los interesados su acción para deducirla ante los tribunales Judiciales.

Las mismas autoridades tenían a su cargo la vigi-

lancia de las empresas, a efecto de que se cumplan las reglas que sobre prevención de accidentes.

IV. LEGISLACION DEL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES.

El 27 de noviembre de 1917 se promulgó por Venustiano Carranza una Ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que deberían de adoptarse para casos de paro ilícito.

Respecto a la primera cuestión se previno que los Gobernadores del Distrito y Territorios Federales para que convocaran a las partes tanto obreros como patronos para que designaran a sus representantes y dando como facultad a los Gobernadores para que ellos nombraran un representante del Gobierno.

En el artículo cuarto se señaló un procedimiento sumarísimo para la resolución de los conflictos y el artículo quinto se dispuso que contra los fallos de las Juntas no cabría recurso alguno.

Respecto a los paros dispuso dicha Ley, que cuando éste hubiese sido decretado en contravención a lo esta-

blecido por la Constitución, podía el Ejecutivo incautarse de la negociación, encautación que subsistiría en tanto el empresario se negara a reanudar el trabajo y, por otra parte, que en todo caso de paro, debía la Junta determinar si era o no lícito.

El 18 de diciembre de 1925 se promulgó una Ley reglamentaria del artículo cuatro constitucional en lo relativo a la libertad del trabajo.

El 8 de marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Finalmente el 21 de septiembre de 1927, se promulgó un decreto reglamentando la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal.

Por decreto de fecha 17 de septiembre de 1927 se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

V. PROYECTO DE LEY DEL TRABAJO DE 1919.

En el año de 1919 durante el período extraordinario de sesiones en la Cámara de Diputados en primer proyec-

to de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales. Sirvió como antecedente el que había sido formulado por el Lic. Macías. Revela desde luego, una mejor técnica de la empleada en la Ley de Veracruz, aún cuando concuerda con ella en los puntos esenciales, concordancia que no es de extrañar si se considera que la mayor parte de las leyes y proyectos se atuvieron estrictamente a la letra del artículo 123 Constitucional, entre los aspectos más importantes se encuentra la definición de Contrato colectivo de Trabajo que fue reglamentada por la misma y la obligación a los trabajadores de formar caja de ahorros.

Este proyecto de Ley fue aprobada por la Cámara de Diputados y de ahí pasó a la de los Senadores en donde fue olvidado sin que volviera a discutirse.

En el año de 1923 hubo otro proyecto de Ley de Trabajo, el cual pasó desapercibido ya que no mostraba ninguna innovación respecto a las demás leyes y sistemas anteriores.

En la reforma constitucional de 1929 se dejó sentir la necesidad de unificar una legislación del trabajo para toda la República, debido a los numerosos problemas que las autoridades locales no podían resolver, es por ello

que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la cual - fue creada sin apoyo constitucional.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductivo; desde esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo con la que quedó - derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la Ley entre las autoridades federales y las locales.

En el mismo año de 1929 en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductivo del artículo 123 de la Constitución se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo que se conoce con el nombre de PROYECTO PORTES GIL, en honor al entonces Presidente de la República, que es el antecedente más importante de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo - una convención obrero-patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular uno nuevo, en - cuya redacción tomó parte principal el Licenciado Eduardo Suárez, aprobado por el Presidente de la República Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, fue enviado al Congreso el que con algunas modificaciones, lo aprobó a principios del mes de Agosto de 1931 (1).

B) LA CONCILIACION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta Ley promulgada durante la presidencia de Don Pascual Ortiz Rubio, incluyó a la conciliación dentro del procedimiento laboral, Ley que se ha venido reformando y que estudiaremos en sus puntos relacionados con nuestra tesis.

Dada la naturaleza jurídica de la conciliación, esta Ley hacia una perfecta distinción de la etapa conciliatoria de la etapa de arbitraje, facultando incluso en forma específica tanto el Pleno de la Junta como a las Juntas Especiales para conocer en conciliación los conflictos, a conocer y resolver en arbitraje de los mismos.

ARTICULO 365.- Son atribuciones y facultades de la Junta Federal en pleno:

- I. Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan el carácter de individuales o de colectivos y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos de jurisdicción federal.

II. Conocer y resolver en arbitraje los mismos conflictos.

ARTICULO 366.- Son atribuciones y facultades de los Grupos Especiales que integran la junta federal:

I. Conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el Art. 358., siempre que estos conflictos abarquen solamente alguna industria o rama de trabajo;

II. Conocer y resolver en arbitraje de los conflictos o diferencias de que se trata en la fracción que antecede, así como de los que para tal efecto les remitan las Juntas Federales de Conciliación, en virtud de no haber llegado las partes.

Esto permitía que las partes actuaran con absoluta libertad al decidir sobre el arreglo conciliatorio, ya que no se mezclaban un asunto con otro, como lo era la conciliación con el arbitraje, respetándose así el principio de que debía

desarrollarse la conciliación, previa a la instauración de la litis.

Por otra parte, ya se regulaba la comparecencia personal de las partes sin asesores, respetando la representación en la etapa de defensas y excepciones y así respetar el carácter de la conciliación no mezclándolo con el juicio mismo.

Con un gran criterio jurídico, esta Ley estimó que al respecto de la comparecencia personal de las partes existía una falta de regulación y que se dejaban infinidad de leguas, motivo por el cual la propia Ley dejaba a criterio de la Junta el que la demandada pudiera comparecer por conducto de algún representante e incluso estimaba que pudiera existir algún caso debidamente justificado para la representación de las partes en la etapa conciliatoria.

ARTICULO 466.- Durante el período de concilia--
ción no se admitirá en las audien--
cias, la intervención de asesores
de las partes. Estas deberán com--
parecer personalmente, salvo que -
la Junta consieta en que sean re--
presentadas, en casos debidamente
justificados, a juicio de la mis--
ma.

Pudiendo incluso, aún cuando no se dio en la práctica haber uso de los medios de apremio para hacer comparecer a las personas cuya presencia se estime necesaria a una audiencia o al cumplimiento puntual de las determinaciones de los Grupos Especiales o de la propia Presidencia de la Junta, pudiendo consistir en:

- A) Auxilio de la fuerza pública.
- B) Multa hasta mil pesos o en su defecto arresto hasta por quince días.
- C) Arresto hasta por treinta y seis horas.

Lo anterior establecido por el artículo 474 de esa Ley.

Siento de mucha importancia el que esta Ley diera a la conciliación importancia tal, que se avoca a regular y reglamentar tanto en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y Arbitraje un procedimiento determinado para llevar a cabo.

Era perfecto el conocimiento que se tenía de la conciliación, así como también el respeto absoluto que se tenía al período de defensas y excepciones, distinguiéndolo y separándolo perfectamente uno de otro, así vemos que en esta Ley de 1931 en el capítulo III "De la Conciliación an-

te las Juntas Municipales y Federal de Conciliación", se establece:

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

ARTICULO 508.- Si alguna de las partes no concurre a la audiencia a que se refiere el artículo 504, la Junta después de oír a la que estuviere presente, citará para la audiencia a que alude el artículo 505.

Por su parte el capítulo IV que establecía "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Con-

ciliación y Arbitraje", que en su artículo 511 establecía:

ARTICULO 511.- Presentada ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unos u otra, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de un tercer día, a más tardar, apercibiendo al demandado de TENERLE POR INCONFORME CON TODO ARREGLO SI NO COMPARECE Al hacerse la notificación se entregará al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción.

Del estudio de esta Ley vemos que ya se pensaba en

la necesidad de una técnica o técnicas jurídicas para poder llevar a cabo la función conciliatoria, al efecto el Estado delineaba un determinado procedimiento que supuestamente debía seguirse, aún cuando en la práctica se omitían algunos de los pasos deliberadamente por las partes, al menos servía para marcar el camino a seguir por aquellos que intervenían en conciliaciones y que eran poco experimentados; y así se establecía:

ARTICULO 512.- El día y hora señalados al efecto, el patrón y trabajador, interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representantes legalmente autorizados. El acto de conciliación se celebra desde luego en la forma siguiente:

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

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

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren:

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

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

La técnica que se legisló respecto de cómo lograr unir esa cadena que era la conciliación con la etapa de demanda y excepciones era clarísima, únicamente la crítica que desde este momento se podrá hacer a los artículos que a continuación se formularán, era por una parte el que no se respetaba el principio de la conciliación de que debía desahogarse en forma obligatoria y no sólo que quedara establecida por la ley como etapa obligatoria, sino que su desahogo era el que debía ser obligatorio; y un segundo punto adverso era -- que se iba en contra de los principios de economía y eficacia procesal al no desarrollarse con la debida celeridad el procedimiento y la duración repercutía en el más débil, que siempre es el trabajador.

Toda la conciliación queda concentrada dentro de los procedimientos individuales de naturaleza jurídica en los siguientes artículos:

ARTICULO 513.-- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al arbitraje del conflicto, previniéndoles que formulen su demanda y su contestación.

ARTICULO 515.- Si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndolo de tener por contestada si en esta segunda ocasión tampoco comparece.

Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

Por último, cabe mencionar que dentro de la Ley de 1931, aún cuando no existía mayor variante, hay que tocar la forma como esta Ley aprobada y sancionaba los convenios que en la vía conciliatoria se lograba y así vemos que tenía todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

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

C). - LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

En esta Ley se continúa con la idea de que la conciliación es el vehículo idóneo que conduce a las partes en conflicto a la armonía evitando así los choques personales y sociales entre las partes.

Para esto y siguiendo la misma tónica y orden de ideas de la Ley anterior, vemos: en primer término que en relación a las facultades de las Juntas tanto Local como Federal de Conciliación, como Local y Federal de Conciliación y Arbitraje establecía una variante la Ley, que es interesante mencionar.

La ley vigente en 1931, a todas las autoridades tanto locales (Municipales) como Federales de conciliación como de Conciliación y Arbitraje las facultaba en forma -- específica para conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refería a que se refería el artículo 358 de dicho Ordenamiento (conflictos entre trabajadores y patrones derivados del contrato de trabajo o hechos íntimamente relacionados con él...), ya sea de carácter individual o colectivo; esto era que le atribuía funciones específicas para intervenir en un período de conciliación, que se llamaría período conciliatorio.

La Ley de 1970, fue clara en este respecto de atri-

buciones y facultades de las Juntas, pero sólo para las Federales y Locales de Conciliación, como se encuentra en los Artículos 591 Fracción I y artículo 603.

ARTICULO 591.- Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:

I. Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos.

ARTICULO 603.- Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior, las atribuciones asignadas a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobiernos de los Estados y Territorios.

Por lo que hace a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se fue omiso en cuanto a la facultad específica de intervenir en la etapa conciliatoria, aún cuando de las normas procesales derive su intervención, la pregunta obligatoria sería ¿Qué pasaría si durante la vigencia de esta Ley se hubiera descartado de plano el procedimiento a la conciliación? pues que ni tan siquiera hubiera podido intervenir como conciliador en la forma en-

que se encuentra facultado un Juez en derecho común; lo anterior en base a los siguientes artículos.

ARTICULO 614.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el Reglamento interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación:

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- Las demás que le confieren

las Leyes.

ARTICULO 616.- Las juntas Especiales tienen facul
tades y obligaciones siguientes:

I. Conocer y resolver los conflic
tos de trabajo que se susciten en
las ramas de la industria o de las
actividades representadas en ellas

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- Las demás que le confieren las
Leyes.

Es importante señalar que no sólo se omitió como -
facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino
incluso como facultad del propio Presidente de la Junta y
de las Juntas Especiales.

ARTICULO 617.- El presidente de la Junta tiene -
las facultades y obligaciones si-
guientes:

I. Cuidar el orden y de la disciplina del personal de la Junta;

II. Presidir el Pleno;

III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, Fracción I;

IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la Fracción anterior;

V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes.

VI. Complementar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;

VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones -

dictada por el Pleno y por las Jun
tas Especiales que presida; y

VIII.- Las demás que le confieran
las leyes.

ARTICULO 618.- Los Presidentes de las Juntas Espe
ciales tienen la obligación y fa-
cultades siguientes:

I. Cuidar del orden y de la dis-
ciplina del personal de la Junta
Especial;

II. Ejecutar los laudos dictados
por la Junta Especial;

III.- Conocer y resolver las pro-
videncias cautelares;

IV. Revisar los actos de los Ac-
tuarios en la ejecución de los lau-
dos y de las providencias cautela-
res, a solicitud de cualquiera de
las partes;

V.- Cumplimentar los exhortos
que les sean turnados por el Presi-

VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;

VII.- Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VIII.- Las demás que les confiaran las Leyes.

Otro punto de análisis es el modo y forma de comparecer de las partes a la audiencia de conciliación, vemos que ya se establecía durante la vigencia de la Ley anterior, la obligación de la comparecencia personal de las partes sin la presencia de abogados o asesores, vimos igualmente la importancia y el porqué de esa comparecencia, no obstante que debemos recordar que se hacía la distinción entre la audiencia conciliatoria y la de demanda y excepciones, como se ve en el artículo 511 de la Ley de 1931 y que a continuación se transcribe:

ARTICULO 511.- Presentada ante las Juntas Cen-

trales y Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unos u otra, el Presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro del tercer día, a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no comparece. Al hacerse la notificación se entregará al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte.

Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la Junta, será aumentado dicho plazo a razón de un día por cada cincuenta kilómetros o fracción.

Este artículo refiere dos audiencias, la de conciliación y la de demanda y excepciones; situación que no obstante a acarrear infinidad de problemas, debemos tomarlo en cuenta como antecedente.

La problemática que presentaban estas dos audiencias era entre otras, la falta de agilización del proceso laboral, la falta de impulsos procesales, la falta de sanciones al incumplimiento de las normas, en fin, situaciones que impedían que la administración de justicia fuera pronta y expedita, por esto la Ley del 10. de mayo de 1970 estableció el desahogo en una sola audiencia de la conciliación y del capítulo de demanda y excepciones.

ARTICULO 752.- El pleno o la Junta especial señala el día y hora para la celebración en una audiencia de conciliación de demanda y excepciones; que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentidos afirmativos si no ocurre a la audiencia

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetro o fracción.

Habría que recalcar que estas modificaciones y cambios fueron la causa de que se establecieran antecedentes en la Ley que por su ineficiencia y por muchos de sus vicios y violaciones procesales con los que contaba la conciliación, antecedentes, que vinieron a ser motivo para la falsa interpretación de nuestra actual Ley Federal del Trabajo; uno de estos antecedentes, primordial en nuestro estudio, es el -- hecho de no haber asimilado que la audiencia de conciliación y la de demanda y excepciones se desahogarán en la misma audiencia dentro de un procedimiento, no significaba que tuviese que ver una con otra, sino que sólo se buscaba la celeridad en el procedimiento, prueba de ello era lo que establecía el artículo 753 fracción III y la distinción de la audiencia de demanda y excepciones regulada por el aditamento del artículo 759.

ARTICULO 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- ...

II.- ...

III.- Si no llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones; ...

ARTICULO 759.- La junta, al concluir, la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Estudiando la comparecencia de las partes en el período conciliatorio y de acuerdo a esta Ley vemos que es deficiente en razón los principios que rigen a la conciliación y más aún en relación a los avances que ya habían dado desde 1931.

Va veíamos que el artículo 466 de la Ley de 1931, establecía que durante el período conciliatorio no se admitirían en la audiencia la intervención de asesores de las partes, buscando así que fueran los propios afectados los que con ayuda del conciliador buscarán una solución justa al conflicto.

Señalabamos que dada la división de la conciliación con el período de demanda y excepciones y la falta de sanciones, hizo que esto, tan importante la comparecencia personal de las partes a la audiencia se hiciera caer aún más, además de ser imperfecta la norma, en letra muerta, con este antecedente el legislador omitió en demasía la importancia que tiene la conciliación en el procedimiento laboral, olvidando regularla al grado que de Juntas, patrones y trabajadores la olvidaron y sólo se recurría a ella cuando el abogado de alguna de las partes en el procedimiento sin tan siquiera señalar si materiales o formales las que debían de intervenir en la conciliación.

ARTICULO 753.- La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta exhortará a las partes que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición;

II. Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III. ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- ...

Es menester ampliarlo en su estudio pues no hay - que confundir la oralidad del procedimiento laboral que es a base de audiencia en las que las partes comparecen y exponen oralmente sus pretensiones o defensas ante la autoridad correspondiente y predomina la palabra sobre lo escrito, con el hecho de la comparecencia personal del trabajador o apoderado, se logra así que no existan intereses distintos a los del conflicto que se trata, y de no lograrse el arreglo las discusiones, pláticas y argumentaciones que se hubiesen hecho en este período deberán servir igualmente al Presidente de la Junta para normar su criterio en el caso que juzga.

Concluiremos este comentario diciendo, que la conciliación, en la práctica, durante la vigencia de estas dis-

cinco o seis renglones que la mecanógrafa del tribunal solía escribir en un acta diciendo "no habiéndose llegado a un arreglo conciliatorio tórnese los autos al arbitraje", frase, en la que en ocasiones no intervenía sino tan solo la mecanógrafa de la Junta.

A lo dicho no cabe más que agregar, que a todas las soluciones es lógico el que igualmente se fue omiso en cuanto a técnicas y procedimiento de conciliación, no obstante que -- si se sancionaban los convenios que se llegaran a producir -- con todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

D) LA CONCILIACION EN LAS REFORMAS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Haremos con esta Ley ya no sólo un análisis, sino todo un estudio comparado con la Ley Federal del trabajo vigente en 1931 y la de 1970, así como con los puntos de doctrina y principios que hemos dejado señalados. Veremos lo que - al inicio de este capítulo señalábamos como el avance o retroceso que la conciliación haya tenido a través del tiempo en nuestra Legislación, dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, así como un resumen de las tesis propuestas y aplicadas a un procedimiento.

Antes de proceder al desglose de las normas que se avocan a conocer de la conciliación en nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, quiero desde este momento hacer, para un mejor entendimiento un resumen a grandes rasgos de lo que hemos visto y de lo que es importante veamos de nuestra vigente Ley.

Desde la Vigésima Sexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1940, se reconoció en forma unánime la preponderancia absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de conciliación para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que na-

die sabe mejor que las partes su situación económica o sus de rechos adquiridos en virtud del contrato o de la Ley, así como que dicho sistema da como resultado rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas.

Al tratarse el sistema conciliatorio en su naturaleza y advirtiendo los diversos sistemas y procedimientos usados, vemos que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse dado que es una función administrativa del Estado realizada por un órgano jurisdiccional.

La reglamentación procesal de la conciliación por la Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto que nuestro legislador al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 constitucional fracción XX del apartado "A".

ARTICULO 123.- 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 regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

I.

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- ...

VIII.- ...

IX.- ...

X.- ...

XI.- ...

XII.- ...

XIII.- ...

XIV.- ...

XV.- ...

XVI.- ...

XVII.- ...

XVIII.-....

XIX.- ...

XX.- las diferencias o los conflictos entre el capital y el tra-

bajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno.

No se desconoció, pues la preponderancia fundamental que sobre todo el sistema tiene la conciliación para obtener una mejor solución de los conflictos obrero-patronales.

La Ley que analizamos trata entre otros los siguientes temas; la competencia y facultades de la Junta para intervenir con facultades de conciliación, así como la obligación de la comparecencia personal de las partes sin intervención de asesores o abogados, las obligaciones de celebrarse la audiencia conciliatoria aún cuando fracase, el procedimiento para el desahogo de la conciliación, siendo que también es omisa en cuanto a sanciones, al incumplimiento o la continuación de la conciliación dentro del proceso sin tener por cerrada una etapa determinada, la representación de los demandantes en el período multicitado y la sanción a los convenios, son temas que iremos analizando y estableciendo el grado de corrección que estimamos requiera nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a las facultades de las Juntas tanto de Conciliación como de Conciliación y Arbitraje, repro-

ducimos, por continuar vigentes, los comentarios y críticas que se hicieron respecto de éstas a la Ley vigente en 1970.

Por su parte, en el análisis del procedimiento, reforma sustancial que se hiciera a la Ley Federal del Trabajo en mayo de 1980, vemos que se establece con el fin de continuar con la idea de una justicia pronta y expedita, una modificación a la audiencia que se encontraba integrada por la conciliación y el capítulo de demanda y excepciones, regulándose con un añadido que sería el del capítulo de ofrecimiento y admisión de pruebas; a esto, mencionamos que se continúa con respeto, a la conciliación como previa a la instauración de la litis.

ARTICULO 873.- El Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará de acuerdo, en el que señalará día y hora para la CELEBRACION DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido en el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Haciendo un poco de historia vemos, en relación a esta etapa de conciliación, que en la Ley de 1931, se encontraba reglamentada con la mayoría de sus características, incluso la de ser previa a la instauración de la litis, con el único error de haber sido deficiente su aplicación derivada de la falta de sanción de la norma misma, además de la inexperiencia de los propios funcionarios de las Juntas al no saber los beneficios y no buscar aplicar la conciliación como solución en todos sus asuntos, provocándose así que se cayera, las normas de conciliación, en letra muerta.

Por su parte, las reformas hechas en 1970, como lo mencionábamos ya no cubrieron todos los requisitos, por --

ejemplo ya no se requería la presencia de las partes sin abogados ni asesores. Debido a que no se había notado en la práctica legal ningún adelanto o beneficio de la conciliación en relación a los problemas obrero patronales, por el contrario, en la década de los setentas los problemas fueron aumentando tanto en forma cuantitativa como cualitativa lo que hizo que el Estado se viera forzado a intervenir en forma directa ejerciendo la función conciliatoria por conducto de distintos órganos como lo eran las Procuradurías Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, la Dirección de Conciliación y hasta el propio Secretario del Trabajo y Previsión Social, obteniéndose excelentes resultados tanto en forma individual como en asuntos colectivos, lográndose una enorme disminución del índice de intranquilidad en la clase trabajadora, además de muchos otros beneficios, volviendo con esto a recuperar nuevamente a todos los niveles su grado de importancia que para el Estado reviste la conciliación.

A esta acción vino la reacción esperada y provocada y el legislador vio la importancia y necesidad de normar a la conciliación dentro del procedimiento laboral y así lo expresa en la exposición de motivos a las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se expresan:

"La iniciativa destacada a la conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes

que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro en trabajadores y empleados ante la autoridad, que en su amigable intervención contribuye a la solución del conflicto.

Cuando la conciliación no es posible, el procedimiento que se propone, y que recoge también la valiosa experiencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazo razonable. La paz social a cuyo mantenimiento puede contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización. La actual coyuntura histórica que nos toca vivir, presenta ciertamente un reto en todas las áreas, pero también sitúan ante un conjunto de oportunidades que debemos aprovechar y que hará posible que México ocupe el lugar que le corresponda"

A nuestro siguiente punto de análisis nos es igualmente útil este extracto de la exposición de motivos pues si lo analizamos, el legislador tenía perfectamente clara la importancia de la conciliación, también la distinción rotunda

entre ésta y la etapa de demanda y excepciones, hecho que se visualiza en la manifestación de que: "cuando la conciliación no sea posible, el procedimiento que se promete... permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazos razonables".

No es pues esto, motivo para que uniendo la idea del desahogo de la conciliación con la etapa de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas, en una sola audiencia, aunada a la importancia que se recalca a la etapa conciliatoria, se crea que se trata de etapas con características idénticas y menos aún que las características de la conciliación van a imperar en un procedimiento judicial.

Esta interpretación o desvío de la intención de la norma, ha sido dada por los Tribunales ya que la Ley es, si no clara, si correcta, ya que hace esta distinción en su artículo 875.

ARTICULO 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873 contestará de tres etapas:

- a) De conciliación.
- b) De demanda y excepciones; y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

V. ...

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

El precepto es cierto, conociendo los principios y naturaleza de la conciliación, como los principios del procedimiento laboral, aunado a las garantías constitucionales y a las normas de derecho común sería además de cierto, claro, ya que está obligando a las partes (patrón y trabajador, sin abogados ni asesores), a comparecer a la conciliación y de no comparecer se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse (las partes) personalmente a la etapa de demanda y excepciones, en esta última la comparecencia personal se refiere a la oralidad del procedimiento y ya no se aplican los principios de la conciliación, ni hay razón para hacerlo, ni mucho menos lo podemos analizar como si se tratara de una sanción al no dejar comparecer al representante o apoderado al período de demanda y excepciones, por el hecho de no haber comparecido el demandado (patrón) personalmente a la conciliación, pues será una flagrante violación a la garantía de audiencia, al no respetarse las formalidades esencia-

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

En la etapa conciliatoria, aun cuando se da pauta de la forma de llevarse la conciliación, como lo hacía la Ley Federal del Trabajo de 1931, si estableció el contenido a desarrollarse en esta etapa.

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

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

III. Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el

conflicto, el convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

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

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

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

De nuestro estudio, en este artículo 876 que se transcribe, se viene a conjuntar todo la problemática que hemos venido planteando en este estudio, por lo que lo desglosaremos y aplicaremos.

EL QUE LAS PARTES COMPARECERAN PERSONALMENTE A LA JUNTA, SIN ABOGADOS PATRONES, ASESORES Y APODERADOS.

Vimos que esta regla ya se encontraba regulada desde 1931 en el artículo 466, además del porqué de este requerimiento; en la exposición de motivos a las reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1980, se dijo:

"Se acentúa también el principio de inmediatez, al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebran, puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que, aún cuando son propias de todo proceso, en el laboral, adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que, las Juntas son Tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación; la superación voluntaria de las diferencias entre ellos constituye parate especial de sus atribuciones. - Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el -

acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía: para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida".

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

Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genera la ausencia del patrón o del --

trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento, que se inspira en uno de los principios básicos del derecho del Trabajo".

Hay que distinguir la importancia de requerir que sean las partes, sin abogados ni asesores, las que intervengan en la conciliación, con el hecho de que es característica del procedimiento laboral la oralidad de la forma en éste, Oralidad que consiste en audiencias en las que las partes comparecen personalmente (no mediante escritos, para hacer valer sus derechos); no así la presencia personal de las partes en la conciliación que es para el efecto de que se actúe espontáneamente y no existen más intereses que los de las partes en conflicto.

Se insiste en que no hay que confundir la presencia personal de las partes en la conciliación con la presencia personal en el litigio, ya que se vinieron usando los mismos términos y de ahí que en la práctica surgieran errores de interpretación, prueba de estos equívocos en el uso de vocablos es la jurisprudencia que se transcribe:

AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL.
LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE.

El procedimiento en materia labo-

ral requiere que las partes comparezcan PERSONALMENTE a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparecen por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y - 760 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que las partes por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados en la audiencia.

Amparo directo 867/72. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cooperativa de Consumo Sección 65 "5

de septiembre" C.T.M. 31 de octubre de 1973 Unanimidad de votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a. Sala, Séptima Epoca, volumen 58 Quinta parte, Página 13.

Precedente: Séptima Epoca: Volumen 14 Quinta Parte. Página 13.

Esto en la práctica ha traído infinidad de problemas, chocando con sin número de preceptos legales, doctrinas, costumbre y jurisprudencias y llegando hasta desvirtuar a la conciliación, convirtiéndola en un hecho de coacción, para terminar, por parte del Tribunal, con un juicio más; este enlace y confusión a que nos hemos venido refiriendo existe entre esta fracción I del artículo 876 de la actual Ley Federal del Trabajo y la Fracción IV del mismo artículo y que a continuación se transcribe:

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.

II. ...

III. ...

IV. ...

V. ...

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

El precepto es cierto, conociendo los principios y naturaleza de la conciliación, como los principios del procedimiento laboral, aunado a las garantías constitucionales y a las normas de derecho común sería además de cierto, claro, ya que está obligando a las partes (patrón y trabajador, sin abogados ni asesores), a comparecer a la conciliación y de no comparecer se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse (las partes) personalmente a la etapa de demanda y excepciones, en esta última la comparecencia personal se refiere a la oralidad del procedimiento y ya no se aplican los principios de la conciliación, ni hay razón para hacerlo, ni mucho menos lo podemos analizar como si se tratara de una sanción al no dejar comparecer al representante o apoderado al período de demanda y excepciones, por el hecho de no haber comparecido el demandado (patrón) personalmente a la conciliación, pues será una flagrante violación a la garantía de audiencia, al no respetarse las formalidades esenciales del procedimiento, es oído y vencido el juicio, o sea respetar -

la idea implícita en los preceptos constitucionales de que toda persona tenga derecho de defenderse a través de un procedimiento a efecto de ser escuchado y así cubrir las formalidades de un procedimiento para que éste se considere constitucionalmente garantizado.

El énfasis, en cuanto a la oralidad del procedimiento es señalar la estructura del artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, norma de la que no se puede ser omiso en -- cuanto a su contenido en relación a estas dos fracciones I y VI del artículo 876 que acabamos de analizar.

ARTICULO 713.- En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

A este cuadro de ideas alfuyen otros problemas como: la sanción por incumplimiento a la citación a la audiencia de conciliación, las justificaciones que a la no comparecencia a la mencionada audiencia existan, la interpretación a la representación real del demandado tratándose de personas morales.

Señalar en primer término las sanciones por incum-

plimiento a una disposición de la Ley, nos lleva inmediatamente al análisis de la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la sanción, como a la arbitrariedad que se puede estar cometiendo, por ésto hay que señalar que si las autoridades tienen la atribución y facultad para imponerlas y se encuentran implícitas en la norma, las sanciones deberán estar fundadas y ser justas, para que la norma tenga una efectiva aplicación.

Contábamos que la Ley de 1931, hacía en su exposición de la conciliación un encuadre perfecto dentro del procedimiento laboral en relación a su propia naturaleza, además de resolver los problemas de contenido social, señalábamos también que una de sus omisiones era precisamente el que la norma carecía de sanción, imperfección que hizo durante la vigencia de esta Ley no hubiera ninguna aplicación.

La ley faculta a los presidentes de las Juntas y -- auxiliares para aplicar los medios de apremio para que las -- personas concurran a las audiencias, estos medios de apremio deben imponerse a los demandados de no comparecer a la conciación, por incumplimiento e inasistencia a la audiencia.

ARTICULO 731.- El Presidente de la Junta, los de -- las Juntas Especial y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indig

tintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurren a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I. Multa hasta de siete veces el sa lario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.

La crítica que se hiciera a esto fue doble, por una parte chocaba con la idea de celeridad en el procedimiento, situación por la que se plantea el que en esa primera ocasión en que el demandado no asista a la audiencia se le impondrá una multa y se le citará nuevamente para la audien--

cia de conciliación, demanda y excepciones, apercibido que de no comparecer en esa fecha se continuará con la etapa de demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, etapas procesales que seguirán los lineamientos normales de el procedimiento oral, acordando la Junta no dar por cerrado el período conciliatorio y en la siguiente audiencia se hará comparecer al demandado con auxilio de la fuerza pública a efecto de desahogarse la etapa conciliatoria.

Únicamente aclaramos que se habla sólo de sanciones al patrón, dado que de no comparecer el trabajador y si el patrón se concluirá con dicha etapa previa a la instauración de la litis, mas no tener por cerrada la posibilidad de conciliar dentro del litigio.

Esto que se propone, lo ampliaremos respecto de la efectividad en su aplicación al tratar la representación de las personas morales demandadas, a efecto de saber a quien deberá hacersele efectivos los apercibimientos a que hemos hecho mención.

Además de la imposición de sanción hay que tocar el hecho de que habrá veces en que las partes tengan justificación para su inasistencia a la etapa conciliatoria y no

se trate de una simple rebeldía a un acuerdo de autoridad, situación que quedó fuera de estudio en nuestra actual Ley Federal del Trabajo.

En la Ley Laboral vigente en 1931, vimos que aceptaba y reglamentaba en forma especial, con toda lógica jurídica, que pudieran existir algunos casos debidamente justificados a criterio de la Junta que impidieran la asistencia del demandado, persona física al Tribunal, situaciones de justificación que podían ir desde una enfermedad hasta encontrarse fuera del país, y que para otros efectos podría comparecer su apoderado o incluso venir a configurarse la gestión de negocios.

Las justificaciones son importantes, al grado que su normatividad se encuentra en nuestra actual Ley Federal del Trabajo reglamentada, sólo en lo relativo a persona que deban concurrir a absolver posiciones o contestar un interrogatorio (confesantes, testigos, peritos), o sea sólo relativo al desahogo de pruebas.

ARTICULO 785.- Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado o juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para -

absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para desahogo de la prueba correspondiente y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los 5 días siguientes a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquella se encuentre para el desahogo de la diligencia.

Debe existir, si no dentro de un capítulo "De la Conciliación", si en el articulado de la regulación de la norma que señale la justificación para la inasistencia a la audiencia conciliatoria, que siguiéndose los lineamientos que se tenían en la Ley de 1931, o sea que se podría salvar la exigencia de la comparecencia personal del demandado, si la Junta considera que deben o pueden ser representados en casos debidamente justificados.

Se establecía, al anterior comentario que debía ser

a juicio de la misma Junta, hecho que creo queda superado con el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que tomando en cuenta el sentimiento natural y humano y justo de las causas que hagan imposible celebrar esta audiencia y, comprendiéndose que debe de existir la norma que justifique al involuntario infractor, es pues de inmediato análisis el que exista este precepto legal.

Por otra parte, la institución que viene contraponiéndose en todo este estudio, tanto desde el punto de vista doctrinal como procedimental, de la conciliación y del proceso en si es la figura jurídica de la representación. Se contrapone por la idea ya tan manejada en este estudio de que la conciliación deberá celebrarse por los directamente afectados, suprimiéndose la intervención de abogados o asesores, representación en esta etapa, que presenta tres problemas necesariamente:

- A) La representación del trabajador
- B) La Representación del demandado persona física
- C) La representación de las personas morales demandadas.

La teoría de que en la conciliación no puedan intervenir abogados, o asesores, no implica, que dentro del

desahogo de esa audiencia no puede configurarse la representación, ya que la idea y fin es por comparezcan los directamente afectados, pero por seguridad jurídica hay entes jurídicos que requieren de la forzosa representación, como son las personas morales o los propios Sindicatos actores o demandados, no sólo por el prurito de no querer como abogados del patrón, o molestar al Director o Gerente General, sino también por seguridad de que en cualquier convenio o compromiso, el mismo podrá hacerse efectivo por su incumplimiento en contra del demandado sino por sus poderes conferidos si por su representación funcional.

Esto deriva de que se han querido que sea un funcionario, ni siquiera el que supuestamente despidió el trabajador, sino que sólo ocupe el puesto de Dirección, el que deba comparecer a la etapa conciliatoria, llegando al absurdo de aceptar la comparecencia de un empleado que con una carta dirigida al Presidente de la Junta, en donde acredita con papel membretado de la compañía que ocupa algún puesto dentro de la empresa y que se faculta para comparecer en la conciliación, con mayor aceptación que una persona que aún no siendo él abogado, sólo cuenta con un poder general para pleitos y cobranzas.

Esto es otra cosa que equivocar la forma de desarrollo de la conciliación, ya que lo anterior deriva de que

las Juntas han visto disminuir la carga de trabajo, por el hecho de que el coaccionar al que desconoce la Ley y los procedimientos y colocar, según sus conveniencias, a las partes en grados de desigualdad dentro de un procedimiento.

Por lo que hace a la representación del trabajador y siendo ésta la parte demandante y la de más interés y conocimiento de la existencia o inexistencia de los hechos, - independientemente de la justificación o injustificación - de los mismos, debe comparecer personalmente y de no hacerle tenérsele por inconforme con todo arreglo.

Ahora, tratándose de demandados personas físicas estos deberán comparecer personalmente sin abogados ni asesores a esta etapa previa y hacerseles efectivos los apercibimientos que hemos señalado por el incumplimiento a esta norma de presentación personal obligatoria, con las salvedades de las justificaciones que a juicio de la Junta pudieran presentarse y en las cuales pudiera llegar a estar debidamente representada; con la aclaración de que sería interpretación de esta norma el de que de ser varios los demandados y uno de ellos en esa segunda audiencia que se propone, en la que ya se desahoga la etapa de demanda y excepciones, reconoce la relación laboral, no deberá hacerse comparecer por la fuerza pública a los demás demandados rebeldes a su presenta

ción ante el Tribunal.

El proyecto se complica al tratar a los demandados personas morales, ya que por un lado no podemos dejar de reconocer que si algún beneficio o perjuicio va a recaer en ese ente jurídico, debe ser a consecuencia de alguien que - cuenta con facultades de representación, representación que suprime la imposibilidad de que comparezca una persona moral carente de cualidades psíquicas, conocer y querer, situaciones que no puede tener una persona creada por la Ley.

Con este tipo de demandados, sociedades mercantiles, el número de asuntos se multiplica y por lo tanto las comparecencias a la conciliación son más frecuentes, por lo tanto es importante que la Ley determine quien debe comparecer.

Para el refuerzo de esta tesis, se transcriben a continuación el artículo II de la Ley Federal del trabajo y el artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles;

LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

ARTICULO II.- Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración

tración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

LEY GENERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES

ART. 10.- La representación de toda Sociedad Mercantil corresponderá a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezcan la Ley y el contrato social.

Con este mismo criterio que aparece en estos dos artículos transcritos concluimos que toda sociedad deberá estar representada por un administrador o administradores (Directores o Gerentes) y esta persona será la obligada a comparecer a la etapa conciliatoria, al hablar de esta persona, no me estoy refiriendo a que estas funciones no se encuentren delegadas en algún otro funcionario debidamente acreditado, que ejerza actos de dirección o administración facultades que deberán constar en el instrumento que así los

designe, pero que de no comparecer uno u otro, el administrador o administradores serán los responsables y sobre él o ellos recaerán las sanciones al incumplimiento.

Habiendo completado nuestro estudio de la conciliación y establecido tesis que modifican criterios y procedimientos, por último, siento, contra lo que pudiere pensarse que la conciliación está apenas naciendo a su importancia dentro del derecho social y es por esto, que su comprensión puede chocar con leyes y costumbre que son para nosotros como la verdad misma.

C A P I T U L O S E G U N D O

(1) MARIO DE LA CUEVA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

EDITORIAL PORRUA, S.A.

TOMO II

MEXICO, D.F. 1970.

PAGINAS, 903, 905, 907 y 908.

MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

EDITADA POR LA CAMARA DE DIPUTADOS

MEXICO 1982

EMILIO O RABASA

GLORIA CABALLERO

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, D.O DE 18 AGOSTO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, D.O DEL 1o. DE MAYO DE 1970.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, D.O.DEL 04 DE ENERO DE 1980.

PUBLICACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

(GINEBRA)

LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

PRIMERA EDICION OF. INTER. DEL TRABAJO 1974.

LOS ORGANOS ENCARGADOS DE LA CONCILIACION

C A P I T U L O I I I

LOS ORGANOS ENCARGADOS DE LA CONCILIACION

A) LAS JUNTAS DE CONCILIACION:

Antecedentes.- En el lapso comprendido entre 1910 y 1916, los gobernadores, expidieron diversas leyes, algunas de ellas muy importantes como la de Cándido Aguilar en Veracruz en 1914, estableciendo las Juntas de administración Civil, que sustituyen a las Jefaturas Políticas y resolvieron los problemas entre trabajadores y patronos.

En mayo de 1915, el General Salvador Alvarado, gobernador de Yucatán, emitió una ley que estableció las Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje, constituidos por un representante laboral, un patronal y un Juez de Estado. .

En su exposición de motivos establece la necesidad de crear tribunales de trabajo que resuelvan los conflictos laborales en forma rápida y económica. Rechaza los paros y huelgas por causar perjuicio a la economía nacional.

Los antecedentes legislativos revolucionarios y -

los trabajos de los Constituyentes instalados en Querétaro el primero de diciembre de 1916, relacionados con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y cuyo contenido se encuentra en la iniciativa presentada ante el Congreso por las diputaciones veracruzanas y yucateca, son precisas y elocuentes.

Cuando fue discutido el dictamen del artículo -- quinto de la Constitución que establecía como garantía individual que la jornada máxima de trabajo no debía exceder de ocho horas, proposiciones de los constituyentes Aguilar Jara y Gongora, el diputado Lizardi pronunció un discurso -- tratando de explicar que en una Constitución no deben figurar normas reglamentarias sobre jornadas de trabajo.

Jara levantó voz de protesta contra ese criterio en un memorable discurso que origina la recepción de preceptos sociales en la Constitución; Gongora habló de la necesidad de proteger al trabajador con normas fundamentales y luego el diputado Manjarrez precisó estas ideas y presentó el proyecto de que los puntos relacionados con la -- cuestión obrera desaparecieran del Artículo quinto para formar un título especial en la Constitución.

Los diputados renovadores, con gran habilidad política se solidarizaron con los jacobinos y todos aceptaron la creación de preceptos en la Constitución que llevan por título "del trabajo y de la Previsión Social", y que cataloga disposiciones básicas en materia laboral, constitutivas de los nuevos derechos sociales de los trabajadores.

Los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora proponían el establecimiento de la igualdad del salario en la igualdad del trabajo, así como también que los conflictos entre el Capital y el Trabajo se resolvieran por los COMITES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Estos puntos no fueron deshechados por la Comisión, sino aplazados para su estudio, cuando se tratara de facultades del Congreso, por no caber en la sesión de las garantías individuales.

(1)

El diputado Héctor Victoria, en la sesión del día 26 de diciembre de 1916, observó a la Comisión no haber tomado en cuenta la iniciativa de la diputación yucateca y dijo que manifestaba su inconformidad con el artículo 5o. en la forma en que lo presentaba la Comisión, así como con el proyecto del C. Primer Jefe, porque en ninguno de los dictámenes se trataba del problema obrero con el respeto y atención que se merecía. Decía esto, porque lo creía así y porque --

era obrero que había crecido en los talleres y que había tenido a mucha honra en ir hablar a esa tribuna por los fueros de su clase (2). Le parecía extraño, sin embargo, que en su dictamen la Comisión dijera que los diputados Aguilar y Jara y Góngora propusieran reformas tendientes a mejorar la condición del trabajador; se atrevía a desmentirla, porque era verdad pero cabía objetar que en dictamen de la Comisión se debió hacer constar que la diputación Yucateca también presentó una iniciativa de reforma al artículo 13 que tenía mucha importancia, porque en ella se pedía el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstos en libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar, por medio de estos tribunales, las leyes respectivas. Expreso en aquella ocasión que no se necesitaba ser jurisconsulto para comprender que dichos tribunales necesitan indispensablemente de la expedición de tales leyes para que los trabajadores estén perfectamente garantizados en sus relaciones con los patrones; por consiguiente, si mencionaba la iniciativa de la diputación de Yucatán no es porque no estuviera de acuerdo con los conceptos emitidos por los diputados de Veracruz en su iniciativa, sino que para argumentar en favor de ella. Otro fragmento de su discurso dice, que si tomamos como punto de partida los deseos de la diputación yucateca y si aceptamos desde

luego como tendrá que ser el establecimiento de los tribunales del fuero militar, necesariamente tendremos que establecer también el principio de que los Estados tendrán la facultad de legislar en materia de trabajo y de establecer los TRIBUNALES DE ARBITRAJE Y CONCILIACION. Y concluyó su elocuente discurso arguyendo que llegada la hora de la discusión, tendrían oportunidad de ir a la Tribuna para reforzar los argumentos en favor de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, que iniciaron para que se llevasen a cabo; propiamente no se trataba de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendría una función social transcendentalísima dado que tendría a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros. (3)

El eminente jurista diputado don José Natividad - Macías, habló de una de las promesas revolucionarias que -- hizo el Jefe Supremo de la República, de dictar leyes encaminadas a redimir a la clase obrera de la deprimente situación en que se encontraba; don Venustiano Carranza lo comisionó para que formulara los proyectos en unión del lic. Luis -- Manuel Rojas.

Al referirse a las Juntas de Conciliación dijo que había oído en diversas iniciativas que se habían presentado

a la Cámara sobre el problema obrero, hablar de Juntas de Conciliación y Arbitraje de Tribunales de Arbitradores que pretendían meterse en el artículo 13, que sin ánimo de ofender a nadie, lo consideraba completamente absurdos i no se - precisaban cuáles eran las funciones que habían de desempeñar esas Juntas, porque si esas Juntas se habían establecido con la buena intención que tenían sus autores y no se llegasen a comprender perfectamente bien el resultado serían - unos verdaderos Tribunales, más corronpidos y más dañosos para los trabajadores que los Tribunales que ya existían en México (4).

En los debates del Congreso constituyente Macías explicó las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no las presentó como Tribunales Burguesés, sino como Tribunales Sociales agregando que en los países cultos, én los países adelantados, donde los Gobiernos se han preocupado por la reducción de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, se ha dictado este sistema de estas Juntas de Conciliación y Arbitraje; pues bien estas Juntas de Conciliación y Arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas Juntas tienen que comprometerse forzosamente de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada ramo

de la industria; es necesario que haya un representante de cada uno de ellos para poder estudiar estas cuestiones, - que siempre son delicadas (5).

Expresó que sería muy largo hablar de todas las funciones de las Juntas de Arbitraje, sin decir sin antes pasar adelante, que era indudable, que para que estas Juntas de Conciliación fueran efectivas, que no fueran Tribunales porque los Tribunales, conforme a las leyes y eso puede decirlo cualquier Abogado que es preciso que para que exista un árbitro arbitrador, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes, sean obligados por la Ley, que será árbitro de Derecho y si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a todos estos datos esos gravísimos - problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la Ley, se sujetarán a lo pactado y los jueces no pueden separarse de la Ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores, de manera que los Tribunales de Derecho, no las Juntas de Arbitraje serían esencialmente perjudiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital (6).

EL PROYECTO DE BASES SOBRE LEGISLACION DEL TRABAJO

Fue presentado ante el Congreso Constituyente el

13 de enero de 1917, en relación con las instituciones de Conciliación y Arbitraje, manifestaba que sabiéndose como era sabido que se arreglaban las desaveniencias surgidas - entre los patrones y los trabajadores del país, se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevía a emplear -- medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablaban de la presen tación de servicios y consecuentemente con los principios - seculares que les inspiraron, se desentendían de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, el celebrar los contratos correspondientes. Agregó que consideraba que era preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley fuera observada y que las controversias fueran resueltas por organismos adecuados, para que no resultaran interminables y onerosas las diligencias ya que la - conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la interven ción judicial esta necesidad desde todos los puntos de vista que se considere este problema (7)

La fracción XX del proyecto decía:

"Las diferencias o los conflictos entre el capi-

tal y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y patrones y como del gobierno no..."

Después de que se aceptó íntegramente el texto de la fracción XX del proyecto del artículo 123 constitucional en la sesión del 23 de enero de 1917, se motivaron las siguientes aclaraciones.

El C. Gracidas expresó la duda que tenía acerca de cómo y cuándo se integraban los tribunales de Conciliación y Arbitraje; si estos eran permanentes o solamente éstos debían de integrarse con motivo de algunas dificultades obreras. Se sabía que en el Estado de Yucatán estos tribunales eran permanentes por lo tanto se debían de considerar como un cuerpo oficial que sostiene la autoridad, el Gobierno; en Veracruz estos tribunales y estos Consejos eran el resultado de las dificultades obreras, es decir, se integran accidentalmente. Expresó dicho legislador que desearía que la Comisión hiciera constar cuál es su parecer a este propósito si el de que los tribunales han de recibir previo aviso en cada movimiento económico o si ha de convocarse al tribunal cuando estallan las dificultades.

El C. Mújica dijo que ya el señor Gracidas había expresado que estos Consejos de Conciliación eran accidentales en Veracruz y que se formaba un Consejo cada vez que los obreros tenían un conflicto y entonces la Comisión creyó que era mejor dejar a la reglamentación de cada Estado, - esta dificultad con objeto de que pusieran Consejos permanentes o accidentales, según lo que pudiera tener mejor resultado (8).

Una vez aprobada la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, en su publicación oficial se cambió el término "CONSEJO" por el de "JUNTA" ajustándose el texto de las Leyes de Veracruz y Yucatán.

El precepto constitucional vigente que estructura las Juntas de Conciliación y Arbitraje literalmente dice:

FRACCION XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patronos, uno del -- Gobierno (9).

En la Fracción XXI se suprimieron las palabras -- " a virtud del escrito de compromiso" previendo el caso de --

que alguna vez pudiera presentarse el supuesto de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de Arbitraje (10).

Con la supresión de estas palabras que indican - las ideas de arbitraje voluntario, fue aprobada la Fracción XXI del Artículo 123, que sanciona al patrón cuando no se somete el arbitraje o no acepta el laudo pronunciado por la Junta; se dará por terminado el contrato del trabajo quedando obligado a indemnizar el obrero con el importe de tres -- meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

El contribuyente creó las juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo independientes del poder judicial expresión de los factores reales del capital y del trabajo, pero enfocados a la Jurisdicción social del Trabajo.

La sesión del 23 de enero de 1917 se discutió y se aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro, el texto - del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución bajo el rubro del TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL,--

lo que originó el Estado de Derecho con garantías para los trabajadores, frente a la Constitución Política con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: Ejecutivo, Legislativo y Judicial que integran el nuevo Estado Moderno.

CLASIFICACION Y ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION DE ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación.- pueden ser federales o locales, pero en ambas deben ejercer una función meramente conciliadora, se elevan a la categoría de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objeto, el cobro de presentaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las juntas de Conciliación, son una instancia potestativa, los trabajadores y los patronos pueden acudir directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación pueden ser: Permanentes y Accidentales .

Juntas Permanentes.- funcionan en los lugares que se estima convenientes y tendrán la jurisdicción terri-

torial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Juntas Accidentales.- Funcionan para resolver los conflictos que se vayan presentando. Se integran cuando la importancia de los conflictos de una demarcación territorial amerita el funcionamiento de una Junta Permanente.

B) CLASIFICACION Y ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION
Y ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación.- Pueden ser federales y Locales, pero ambas deben de ejercer una función meramente -- conciliadora. Se elevan a la categoría de Conciliación y Arbitraje, cuando se trata de conflictos que tengan por objetivo del cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Las Juntas de Conciliación, son una instancia - potestativa. Los trabajadores y los patrones pueden acudir directamente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las juntas de Conciliación pueden ser: Permanentes y Accidentales.

JUNTAS PERMANENTES.- Funcionan en los lugares que se estima conveniente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

JUNTAS ACCIDENTALES.- Funcionan para resolver los conflictos que se vayan presentando. Se integran cuando la importancia de los conflictos de una --

demarcación territorial no amerita el funcionamiento de una Junta Permanente.

1. LA ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del Trabajo, del Capital y del Gobierno, son órganos del Estado de Derecho Social, autoridades o Tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas, precisadas por la Constitución Social la Jurisprudencia y la antigua Ley de 1931.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en el Título once, que trata de las autoridades del Trabajo y Servicios sociales, comienza por declarar en su artículo 523, que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de la Educación Pública.
- III. A las Autoridades de las entidades federativas y a sus Direcciones o Departamentos de --
trabajo.

- IV. A la Inspección del Trabajo;
- V. Al Servicio Público del Empleo.
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX. A la Junta Federal y Local de Conciliación.
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y
- XII. Al Jurado de responsabilidades.

Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías; Autoridades administrativas, las ya mencionadas en las fracciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y del Trabajo.

- IV. A la Inspección del Trabajo;
- V. Al Servicio Público del Empleo.
- VI. A la Inspección del Trabajo;
- VII. A las comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos.
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.
- IX. A la Junta Federal y Local de Conciliación.
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y
- XII. Al Jurado de responsabilidades.

Autoridades del Trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías; Autoridades administrativas, las ya mencionadas en las fracciones I a VI; las Comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentaje de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes del Capital y del Trabajo.

La competencia constitucional de las autoridades (Art. 527 y 529).- La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales. Esta teoría se deriva del Artículo 124 de la Constitución, que dispone que todas las facultades que no estén expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservados a los Estados. Las materias de competencia de las autoridades federales se fundan en la Fracción XXXI del Artículo 123, Apartado A, de la Carta Magna.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Artículo 530 a 536). La defensoría de oficio laboral se encarga a órganos oficiales tanto federales como locales.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene carácter administrativo y ejerce gratuitamente funciones de representación, asesoría, defensa, etc., de los trabajadores. Su funcionamiento y sus atribuciones se rigen también por los reglamentos respectivos. Existen actualmente el reglamento federal y reglamentos locales; pro necesariamente deberán expedirse nuevos reglamentos acordes con la nueva Ley dentro del término de tres meses.

El servicio Público del Empleo (Arts. 537 a 539),

tiene por objeto acopiar informes y datos que permitan procurar ocupación a los trabajadores.

El Servicio Público del Empleo a cargo de autoridades administrativas, viene a sustituir a las Bolsas de Trabajo. Sus funciones no son públicas sino de carácter social, en la inteligencia de que este servicio será gratuito para resolver el problema del desempleo y las funciones de la institución serán objeto de reglamentación especial, Asimismo se reglamentarán los servicios privados para proporcionar empleos, en cuyas prevenciones se determinarán los casos de excepción en que las agencias privadas pueden conseguir fines lucrativos en relación con profesiones especiales, pero el servicio siempre será gratuito para los que pretendan trabajo.

Inspección del trabajo (Arts. 540 a 550).- Los Inspectores del trabajo son autoridades administrativas, federales o locales, que vigilan el cumplimiento de los contratos de trabajo, de la Ley y sus reglamentos. Tienen una importante función social que desgraciadamente no cumplen, pues sus actividades se concretan rutinariamente a levantar infracciones.

En estos artículos que se comentan, se reglaman-

tan las actividades principales de los Inspectores del -- trabajo; pero en otras disposiciones de la Ley también se les confieren otras atribuciones. No debe pasar inadvertida la importancia social que concede la nueva Ley a los Inspectores del Trabajo, no sólo para la vigilancia de las relaciones entre trabajadores y patrones, sino también para ejercer funciones jurisdiccionales en lo relacionado con participación de utilidades (artículo 125 Fracción II).

La Comisión Nacional de los salarios mínimos, funcionará con un presidente, un consejo de representantes y una Dirección Técnica (Arts. 551 a 562). La Comisión Nacional de los salarios mínimos que se encarga de fijar éstos para el campo y los profesionales, es un órgano del Estado de Derecho Social consignado en la Fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional; pero queda a campo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocer de los -- conflictos que surjan por incumplimiento patronal, cuando no se paguen los salarios o se paguen en menor cantidad de la fijada.

Comisiones Regionales de los salarios mínimos (Artículos 564 y 569).- Funcionarán en cada una de las zonas económicas en que se divida el territorio nacional.

La Ley autoriza en cada zona económica, la creación de Comisiones Regionales de los salarios mínimos, cuyas resoluciones no son definitivas, sino revisables por la Comisión Nacional de salarios mínimos que es la única que tiene facultad constitucional y reglamentaria para determinar definitivamente los salarios mínimos generales, del campo y de los profesionistas.

Procedimiento ante las Comisiones Nacional y Regional de los salarios mínima (Artículos del 570 a 573).- Expresa la Ley que los salarios mínimos se fijarán cada dos años y comenzarán a regir el primero de enero de los años pares. A este fin la convocatoria para la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones se hará por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el año impar que corresponda.

Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas. (Artículos 575 a 590). Es un órgano del Estado de Derecho Social establecido en la Fracción IX. Apartado A, del Artículo 123 constitucional, cuya función fundamental es fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores.

2. CLASIFICACION DE LAS JUNTAS

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: Locales y Federales: las Juntas Locales ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados miembros y las Juntas Federales en toda la República.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son la Institución fundamental en la administración de la justicia obrera; les corresponde también la decisión final de los problemas del salario mínimo.

Las Juntas locales de Conciliación datan del año de 1915, en la República Mexicana. Se fundaron originariamente en los Estados de Yucatán y Jalisco.

En los Estados y Territorios funcionan Juntas Locales de Conciliación, que se instalan en los municipios o zonas económicas que determina el Gobernador.

Las Juntas Locales de Conciliación tienen las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de la competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones por lo que se

refiere a las Juntas accidentales y también tienen competencia para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario, de conformidad con lo previsto en el artículo 603 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, de donde se deriva la obligatoriedad de su competencia de Conciliación y Arbitraje, de estos conflictos.

Expresa la ley que no funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación se establecieron con el decreto del 17 de septiembre de 1927 al igual que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación que reglamenta la Ley laboral.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen su origen en la Fracción XX, Apartado A, del artículo 123 Constitucional, que creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, a fin de favorecer a los trabajadores para que

presenten sus quejas y demandas en sus lugares de trabajo donde no haya Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se establecieron las de Conciliación.

Se amplía la función conciliatoria de las Juntas Federales de Conciliación, facultándolos para resolver jurisdiccionalmente los conflictos del trabajo que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario esto es, cuando se trate de conflictos de pequeño monto. La instancia conciliatoria de esas Juntas es potestativa y debe transmitirse con sujeción a lo previsto en los artículos 745 a 750; pero la función jurisdiccional que se le encomiendan a las Juntas Federales de Conciliación en el caso de la Fracción II del Artículo - 591, es obligatoria, debiéndose tramitar dichos conflictos conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 788 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, - funcionan en las capitales de las entidades federativas, -- Distrito Federal y Territorios Federales, para conocer y re solver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo previsto en las Leyes Reglamentarias.

El Artículo 621 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, dispone que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, - son los Tribunales Locales de Trabajo que ejercen la Jurisdicción laboral en los Estados miembros:

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

El origen de esta junta se encuentra en las circulares del 28 de abril de 1926 y del 5 al 8 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo y los gobiernos de los Estados.

Posteriormente, el ejecutivo federal Plutarco Elías Calles dictó el decreto del 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El decreto implica notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultades para legislar en materia de trabajo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, activó su fundamento legal, prácticamente por espacio de varios años.

El 21 de julio de 1933, se expidió el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que consta de 81 artículos, en los que se establece la organización, funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de este tribunal.

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

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 604, nos dice que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se suscriben entre los trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo lo dispuesto en el artículo 600, Fracción IV.

El precepto que se comenta le otorga a la Junta Federal el conocimiento de todos los conflictos laborales que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario, no obstante que las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen competencia para conocer de estos asuntos de poco monto, de conformidad con el artículo 616, fracción II, que les confiere tal competencia a las Juntas Especiales de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, en concordancia con lo dispuesto por los artículos 592 y 602 de la propia ley.

3. INTEGRACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El representante del Gobierno federal o local, es el Presidente de dicha junta. El representante del trabajador es nombrado por trabajadores sindicalizados o en su defecto por los trabajadores libres. El Representante del Gobierno en las Juntas accidentales es designado por el Inspector del Trabajo el Presidente Municipal.

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes

de los obreros y de los patrones y uno del gobierno.

Las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, que funge como Presidente* y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres.

Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de la otra actividad, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La fracción XX del artículo 123 de la Constitución General de la República crea en favor de los obreros y patronos, el derecho de resolver sus conflictos o representadas por cada uno de esos grupos, pero el hecho de que la representación de una de las clases mencionadas, desintegración de las Juntas, porque entonces, su vida y funciona-

miento dependería de la voluntad de los representantes de cualquiera de las clases en pugna, cosa inaceptable, en virtud del interés que tienen la sociedad en la existencia regular funcionamiento de esos tribunales.

Conforme a la nueva ley los representantes del trabajo y del capital durarán en su cargo seis años; ampliación que estimamos acertada por razones obvias, pues la ley de 1931 establecía dos años. También es aplicable el mismo término de seis años a los representantes de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y de las permanentes de conciliación.

El pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Las juntas especiales se integrarán:

I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trata de conflictos colectivo, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y

II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representada en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y los patrones.

4

Las Juntas Locales de Conciliación se integran con un representante del Gobierno que designan los gobiernos de los Estados y Territorios, uno del trabajador y otro del patrón afectado, cuando se constituyen accidentalmente.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se utilizarán de acuerdo con lo que rija las disposiciones contenidas en el capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo. Las facultades del presidente de la República -- y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente.

4. FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN PLENO Y DE LAS JUNTAS ESPECIALES

Sus funciones son:

1. Procurar un arreglo conciliatorio entre las partes.
2. Recibir las pruebas que trabajadores y patronos juzguen convenientes, siempre que por su naturaleza haya peligro de que se destruyan o bien que no puedan rendirse con posterioridad.
3. Complementar exhortos y practicar diligencias que les encomienden otras Juntas.
4. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cabo de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación, funcionarán semanalmente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No funcionarán estas Juntas en los lugares en que está instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial, no amerite

el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionará en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades que marque la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del Capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las Juntas Locales de conciliación tendrán las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, siendo aplicables también las mismas disposiciones por lo que se refieren a las Juntas accidentales y también tendrá competencia para conocer en Conciliación y Arbitraje de conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

En los Estados y Territorios funcionarán Juntas - Locales de Conciliación que se encuentren instaladas en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador.

No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicamente en que estén instaladas - Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene múltiples facultades y obligaciones, en los términos del artículo 614 de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

- I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de la Junta de Conciliación.
- II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta.
- III. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el

Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del pleno.

- IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.
- V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue convenientes para su mejor funcionamiento.
- VI. Informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y seguir -- las medidas que convengan dictar para corregirlos; y
- VII. Las demás se confiarán las leyes para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales que se observan las normas que estipula el artículo 1615 del mismo Código:
 - I. El pleno se reunirá en sesión especial no pudiéndose ocupar de ningún otro asunto;

- II. Para que pueda sesionar el pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros por lo menos;
- III. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán citados a la sesión y tendrán voz informativa;
- IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros que lo integran por lo menos;
- V. Las decisiones del Pleno que informen el criterio de resolución, serán obligatorias para todas las Juntas Especiales;
- VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo, a solicitud del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores y del cincuenta y uno por ciento de los representantes de los patrones, del cincuenta y uno por

ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzguen convenientes.

Las Juntas Especiales, tienen las facultades y obligaciones que le confiere la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 616;

- I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
- II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, que se susciten en el lugar donde se encuentren instaladas.
- III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente, en Ejecución de los Laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los Reglamentos Interiores del Trabajo, decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Las demás que se confieren a las leyes.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje funciona en pleno o en Juntas Especiales.

El Pleno conoce de los conflictos que afecten a todas las ramas de la actividad económica, representadas en la Junta. Las Juntas Especiales conocerán de los conflictos que afectan a una o varias ramas de la actividad -- económica.

El Pleno se integra por el Presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los Trabajadores de los patronos.

Las Juntas Especiales se integran con el Presiden

te de la Junta, cuando se trata de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones;

II. JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

I. Jurisdicción del trabajo.- La palabra jurisdicción se deriva de la expresión latina JUS DICERE o JURISDICTIONE y que lleva consigo la potestad de declarar o aplicar el derecho a los casos particulares.

El problema de definir la jurisdicción aún no ha sido resuelto por la ciencia jurídica, pues existen varios criterios de tratadistas que han merecido críticas la tesis que más predomina es la que dice que la jurisdicción constituye la actividad con que el Estado provee la tutela el derecho subjetivo. Otra opinión al respecto es considerada como la actividad dirigida a la actuación del derecho subjetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto y mediante la realización forzosa de la norma general misma (11).

C) SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la Autoridad administrativa cúspide en los problemas de trabajo y en globo a las restantes autoridades del trabajo, con la salvedad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones de salario mínimo. De estas dos instituciones y de la Inspección de Trabajo, en razón de sus particulares escritura y funciones.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene entre nosotros importantes antecedentes. No es una creación arbitraria sino al contrario, se inició como una simple oficina dentro de otra Secretaría de Estado y, a medida que fueron cobrando fuerza el movimiento obrero y los conflictos de trabajo, tuvo que ir evolucionando hasta su condición actual;

A) Una Ley del 13 de diciembre de 1911, creó la oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento don Francisco I. Madero, aún antes de llegar a la Presidencia de la República tenía la intención de estudiar y preparar una legislación del trabajo;

B) La Ley Orgánica de las Secretarías de Estado del 26 de diciembre de 1917, pasó la Oficina del Trabajo a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Muchos años

vivió ahí la Oficina del Trabajo y, en atención a las competencias federal y local en asuntos de trabajo, se ocupó únicamente de las primeras.

En los años de 1925 a 1927 elaboró, en unión de trabajadores y patrones, la Convención Colectiva de Tarifas mínimas para la industria Textil, primer contrato-ley, según sabemos del derecho mexicano; se creó también la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. La secretaría promovió, en el año de 1929, la reforma de la fracción décima del artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, para dar competencia exclusiva al Congreso de la Unión en la expedición de las leyes de Trabajo; después de la discusión en la Cámara de Diputados del Proyecto de Código Portes Gil, convocó la Secretaría a una conferencia de trabajadores y patrones y con los estudios y dictámenes reunidos, elaboró el proyecto conocido como Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la vigente Ley Federal del Trabajo;

C) La Ley del 30 de noviembre de 1932 creó el Departamento Autónomo del Trabajo, suprimiendo la dependencia de la Secretaría de Industria y Comercio;

D) Finalmente, la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, del 31 de diciembre de 1940, creó la Secretaría

de Estado, de 31 de diciembre de 1940, creó la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

F) Funcionando ya la Secretaría se dictó, el 10. de abril de 1941, su Reglamento Interior.

2. Las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, están señaladas en el artículo 11 de la Ley de Secretarías de Estado y pueden reunirse en tres términos, estudio, preparación y vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo.

Naturalmente que deben entenderse los términos con la mayor amplitud; así, a ejemplo, el primero comprende el estudio de todos los problemas de trabajo, necesidades de los trabajadores, condiciones de las empresas estadísticas de accidentes de trabajo y otras, etc. Particular importancia tiene la actividad de la Secretaría como Cuerpo Conciliador y sus éxitos son numerosos; la preparación de contratos ley en convenciones obrero-patronales y los convenios celebrados por trabajadores y patrones en conflictos concretos son numerosos. La Secretaría del Trabajo en esta función - conciliatoria en ocasión de conflictos colectivos ha devenido una especie de segunda instancia para los negocios que

se plantean ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y a veces, trámita directamente los asuntos aún - antes de que se presenten ante la Junta; finalmente la - Secretaría de Trabajo funge como árbitro nombrado por trabajadores y patronos, ha dictado importantes laudos en cuestiones económicas y jurídicas.

Como puede apreciarse la Secretaría de Trabajo y Previsión Social desempeña un papel muy importante dentro - de los conflictos laborales y atendiendo al estudio de nuestra institución que es la Conciliación, desempeña una fun-ción muy laudable ya que como ha quedado anteriormente señalado resuelve gran número de conflictos por dicha vía, la cual no se le ha dado el verdadero interés y dedicación en los Tribunales de Trabajo, haciendo muchas de las veces, caso omiso a la función conciliatoria, careciendo de un auténtico y funcional cuerpo de conciliadores (12).

D) PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

ANTECEDENTES:

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano; es prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a -- los trabajadores y a sus sindicatos, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo logrando así una auténtica justicia social, esencia y finalidad de nuestro derecho laboral

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se Instituye por vez primera en la Ley Federal del Trabajo de 1931 aunque no existen antecedentes de que los Constituyentes - de Querétaro se hayan ocupado de la misma, determinando sus objetivos, funciones y finalidades en los Artículos del 407 al 413 de la referida Ley.

Considero de importancia señalar en este punto poco conocido hacer referencia al texto de un proyecto de Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional que obra en poder del Lic. Don José N. Macías, el cual fue formu-

lado por don Venustiano Carranza y enviado al Congreso de la Unión, según aparece publicado en la Revista Mexicana del Trabajo editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el mes de marzo de 1965 en la cual, se encuentran algunos antecedentes de la Institución que nos ocupa en la cual al comentar el capítulo de las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje refiriéndose al artículo 63 del mencionado proyecto establecía como una de las funciones de dicha autoridad la de intervenir como conciliadora para solucionar las desavenencias que se suscitaran entre patrones y trabajadores, con motivo de sus respectivos contratos, o de la interpretación y aplicación de un precepto legal, así como de servir de árbitros en las mismas desavenencias; estas mismas funciones las encontramos más tarde como propias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en su Reglamento que dispone que: Son facultades de dicha Institución, entre otras, intervenir de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que estuvo vigente a partir del 12 de Septiembre de 1933 concebía a la Procuraduría Federal como amigable componedora.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en vigor a partir del día 3 de junio de 1975, ya establece como facultades entre otras la de resolver las consultas jurídicas hechas por los trabajadores o sus sindicatos, prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales así como el de proponer a las partes en conflicto soluciones amistosas mediante juntas de avenimiento o conciliación para la solución y conclusión de su problema. Pero en donde ya se encuentra perfectamente reglamentada como ya se dijo en la Ley Federal del -- Trabajo de 1931, pasando a las reformas de 1970, detallando en forma específica sus funciones y facultades, y concibiendo a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, ya que con anterioridad funcionaba como un Departamento de la Dirección de Trabajo dependiente de la propia Secretaría.

En las reformas a la Ley Laboral de 1980, las -- funciones y facultades de dicha institución fueron ampliadas y con características más Jurídicas y específicas que en la anterior reforma. Atendiendo algunas consideraciones de la naturaleza jurídica de la Procuraduría de la Defensa

del Trabajo, podemos decir de acuerdo con las actividades de la misma que se pueden dividir en dos fases:

A) CONCILIATORIA

B) CONTENCIOSA,

siendo de vital importancia para el estudio que nos ocupa la primeramente señalada. Ya que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo debe ante todo, proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y sólo en el caso de que no llegaren a tales soluciones deben proceder a interponer juicio, representando o asesorando a los trabajadores o a sus sindicatos siempre que los soliciten.

La Conciliación entendida como avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito procurando la trasigencia de las partes con objeto de -- evitarlo no es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le correspondan. Sus efectos, en el caso de avenirse las partes, son los mismos de una sentencia y en este sentido puede pedirse judicialmente la ejecución de lo convenido.

Haciendo notar además que todo arreglo o que lleguen las partes o convenio que formulen las mismas tendrá pleno valor probatorio únicamente ya que para que éste tenga otras funciones entre ellas la de una sentencia que puede ser exigible y ejecutada, requiere de la aprobación y sanción que de los mismos haga la autoridad competente en nuestro caso la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con la naturaleza y materia del conflicto tal como lo dispone nuestro ordenamiento legal laboral en su artículo 33.

La función contenciosa se encuentra prevista en lo dispuesto en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo fracción primera, en donde el trabajador o su sindicato puede pedir la intervención de la Procuraduría de la Defensa -- del Trabajo, previo cumplimiento de las formalidades que sobre la personalidad establece la propia Ley.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo está prevista en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, el precepto impone a los Ejecutivos Federal y Local, la obligación de nombrar el número de procuradores de trabajo que estimen necesarios para la defensa de los intereses de

los trabajadores en consecuencia la institución, sirve únicamente los intereses de los trabajadores y no puede defender los intereses de los empresarios.

Las funciones, facultades, obligaciones y su integración se encuentran previstas en los artículos del 530 al 536 del ordenamiento laboral vigente y entre sus limitaciones se encuentra la de no intervención que se suscitan entre la clase trabajadora (13).

C A P I T U L O T E R C E R O

- (1) BASSOLS NARCISO
"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE CONFEDERACION
DE CAMARAS INDUSTRIALES"
PAGINA 683 y S.S.
- (2) OBRA CITADA PAG. 686
- (3) OBRA CITADA PAG. 689.
- (4) OBRA CITADA PAG. 869.
- (5) OBRA CITADA PAG. (870)
- (6) OBRA CITADA PAGES. 728 y 789
- (7) OBRA CITADA PAGES. 261 a 265
- (8) OBRA CITADA PAG. 622 TOMO II
- (9) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
FRACCION XX DEL ARTICULO 123

(10) DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE

TOMO II

PAG. 603

(11) MARIO DE LA CUEVA

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

PAGS. 928 a la 940

EDITORIAL PORRUA, S.A.

MEXICO 1970

TOMO II

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

3a. EDICION ACTUALIZADA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO

Y PREVISION SOCIAL DE EL MES DE ENERO DE 1980

MEXICO, D.F.

(12) MARIO DE LA CUEVA

OBRA CITADA PAG. 873 y 874

(13) REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRA-

BAJO

EDITORIAL JUICIOS, S.A.

MEXICO

AGOSTO DE 1982

PAGS. DE LA 8 A LA 62.

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

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

PRIMERA: El sistema de la conciliación y su adecuada reglamentación es necesaria, absoluta y capital para resolver los conflictos de trabajo.

SEGUNDA: Incluir en la Ley Federal del Trabajo un capítulo especial de la Institución jurídica de la Conciliación, reglamentaria y dándole una característica de obligatoriedad en todo conflicto de trabajo tanto en los conflictos individuales como colectivos.

TERCERA: La conciliación como una función del Estado y de acuerdo con el órgano que la realiza debe ser formalmente jurisdiccional.

CUARTA: La formación y reglamentación de un eficiente cuerpo de Conciliadores en los Tribunales de Trabajo, tanto en las Juntas de Conciliación como en las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federales.

- QUINTA: Que dicho cuerpo de conciliadores en su reglamentación haga saber en forma específica a los Conciliadores las facultades y obligaciones que tienen así como la responsabilidad que incurren cuando no la lleven conforme a derecho.
- SEXTA: La unificación de criterios de todos y cada uno de los Presidentes que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto locales como federales para una mejor función y realización, de la Institución de la Conciliación con el cuerpo de Conciliadores.
- SEPTIMA: El Arte de conciliar debe estar en manos de gente capacitada y con cualidades personales de independencia, imparcialidad y dedicación, así como cualidades profesionales de conocimiento y experiencia para que la conciliación tenga su más aceptada función.
- OCTAVA: Una reglamentación específica en donde se fijen los criterios que deberán prevalecer en la fase conciliatoria, previa a cualquier conflicto y sobre todo cuando se trate de personas morales demandadas.

NOVENA: La conciliación no sólo debe de imperar como obligatoria al inicio de cualquier procedimiento laboral, sino en toda la secuela del procedimiento, inclusive después de haberse dictado un Laudo, de ahí la vital importancia que tiene dicha institución para la solución de los conflictos.

DECIMA: Darle a la Institución de la Conciliación, el carácter de OBLIGATORIEDAD, con la inevitable e imprescindible presencia de las partes en conflicto, aplicándole una sanción disciplinaria administrativa a la parte demandada en caso de no acudir a la etapa conciliatoria.

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

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

1. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO
"PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA"
TEXTOS UNIVERSITARIOS
MEXICO, 1970.
2. ALONSO GARCIA MANUEL
"CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO"
EDITORIAL ARIEL
BARCELONA 1967
2a. EDICION.
3. CABANELLAS GUILLERMO
"DICCIONARIO DE DERECHO USUAL"
BUENOS AIRES, 1958
4. CALAMANDREI PIERO
"INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1943.
5. CARNELUTTI FRANCISCO
"SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1944.
6. CHIOVENDA JOSE
"INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1940.
7. DE LA CUEVA MARIO
"DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
VOL. I y II EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1970.

8. DE PINA RAFAEL
"DICCIONARIO DE DERECHO"
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1979.

9. DESPOTIN LUIS A.
"LA TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO"
EDITADO EN ARGENTINA, BUENOS AIRES, 1956.

10. GOETE BARRIOS ALFREDO
"TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
EDITORIAL JURIDICA DE CHILE, SANTIAGO, 1946

11. GUASP JAIME
"COMENTARIOS A LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL"
MADRID AGUILAR, 1945

12. GUERRERO EUSQUERIO
"MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO"
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1977

13. LA HOZ IIRADO RICARDO
"DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"
LIMA PERU, 1956.

14. MONTOYA MELGAR ALFREDO
"DERECHO DEL TRABAJO"
EDITORIAL TECNOS, MADRID, 1979.

15. PALLARES EDUARDO
"DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1963.

16. PORRAS LOPEZ ARMANDO
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDITORIAL MANUEL PORRUA, S.A.
TEXTOS UNIVERSITARIOS. 1965.

17. SAMARE JOSE ISIDRO
"LA CONCILIACION EN EL DERECHO PROCESAL SOCIAL"
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1951

18. STARORINI EDUARDO R.
"DERECHO PROCESAL SOCIAL"
ARGENTINA, BUENOS AIRES, 1955

19. TAPIA ARANDA ENRIQUE
"DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
EDICIONES BOTAS,
MEXICO 1961.

20. TRUEBA URBINA ALBERTO
"NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO".
EDITORIAL PORRUA, S.A.
• MEXICO 1971.

21. VELASCO JIMENEZ DEA.
"EL DERECHO DEL TRABAJO EN AMERICA LATINA Y SU REFLEJO
SOBRE LA CLASE OBRERA"
TEXTOS UNIVERSITARIOS, U.N.A.M.
M. 1943.

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

1. BASSOLS NARCISO
"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE- CONFEDERACION
DE CAMARAS INDUSTRIALES"

2. DIARIO DE DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE DE
QUERETARO
TOMO II

3. DICCIONARIO PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO
PARIS, 1956.

4. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.

5. PUBLICACION DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

L E G I S L A C I O N E S

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
COMISION FEDERAL ELECTORAL, 1979.

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 y 1980.
EDITORIAL PORRUA, S.A.

3. LEGIS. CIT. DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION
SOCIAL

MEXICO, ENERO DE 1980.

4. REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
EDITORIAL JUICIOS, S.A. MEXICO,

AGOSTO "20 DE 1982".