

300609
7
24



UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

**ANALISIS DE LA FUNCION CONCILIATORIA
Y ASPECTOS RELEVANTES DEL ARBITRAJE
EN MATERIA LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:**

J. FEDERICO ESCOBEDO MIRAMONTES

MEXICO. D. F.

1986.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

A mis Padres:

Alicia Miramontes de Escobedo y Dr. Eduardo Escobedo González.

A quienes debo más que existencia, el constante ejemplo del cotidiano, sublime, firme callado cumplimiento del deber en todo, -- principalmente en lo que necesita alteza de miras, desinterés y sacrificio, virtud por lo que han sido y serán siempre para mí, luminosa guía hacia la meta que todo ser humano anhela: perfección de mente y espíritu - que permita la suprema realización; a ellos paradigmas excelsos, mi profundo cariño y - mi imperecedera gratitud.

I N D I C E

PROLOGO.....	25
--------------	----

CAPITULO I

ALGUNOS ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	27
--	----

CAPITULO II

CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACION

1.- Concepto.....	51
2.- Elementos.....	63
3.- Características de la Conciliación en la Ley Federal del Trabajo.....	82

CAPITULO III

CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.- Sistemas de Conciliación.....	89
2.- Funcionamiento de los Sistemas de Conciliación.....	99
3.- Sistemas de Arbitraje.....	114

CAPITULO IV

LA CONCILIACION COMO FORMULA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

1.- Las Autoridades del Trabajo y la Función Conciliatoria.....	133
2.- Conflictos Individuales.....	138
3.- Conflictos Colectivos.....	143
CONCLUSIONES.....	151
BIBLIOGRAFIA.....	157

P R O L O G O

Los sistemas de relaciones de trabajo en los que patrones y trabajadores procuran regular juntos su trato mutuo y determinar las condiciones de trabajo, presuponen la posibilidad de discordar y entrar en conflicto.

El desarrollo de esos sistemas ha comprobado la necesidad de implantar procedimientos para ayudar a las partes a resolver sus controversias.

La importancia de contar con un sistema adecuado de solución de los conflictos es incuestionable, pues sin -- procedimientos eficaces, la sociedad está expuesta a -- perjuicios que puedan acarrear las discrepancias graves de empleadores y trabajadores. Hallar el equilibrio en tre la eficaz solución de los conflictos y la libertad de las partes para negociar entre ellas debe ser también objetivo de toda política laboral.

Los principales sistemas instituidos para la solución de controversias de trabajo son la conciliación y el arbitraje.

En este trabajo, se trata de abarcar algunos de los -- sistemas más comunes, dando prioridad a los de conciliación, que es la parte medular de este estudio, y sobre todo, profundizar en las características que en México -- reviste este procedimiento de solución de conflictos.

Generalmente el legislador ha consagrado el principio -- de que la primera etapa del procedimiento y de los trámites de solución de los conflictos de trabajo debe ser la conciliación, sin embargo es interesante y significativo el hecho de que casi nunca se define en las leyes.

Mientras que en las legislaciones del trabajo, sobre todo en Latinoamérica son extremadamente detalladas en lo que se refiere a las reglas del proceso laboral, se dice poco o nada sobre los detalles de la función conciliatoria, salvo principios muy generales.

En esta tesis, trataremos de dar un amplio concepto de lo que es la conciliación, sus características y su procedimiento.

CAPITULO I

ALGUNOS ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Desde la prehistoria hasta nuestros días el ser humano se presenta como trabajador, como dedicado a una actividad natural por la cual subviene a sus principales - necesidades: casa, alimento y vestido. El ser humano, dice un autor, es el único en la Creación que fabrica y utiliza instrumentos. Los arqueólogos han puesto de manifiesto como las excavaciones han ido revelando la forma, el modo de la existencia humana, por los instrumentos que en la ruda lucha por la supervivencia fueron contruidos e ideados. A la distancia de un millón setecientos cincuenta mil años (cultura Olduvagen se; Africa Oriental)⁽¹⁾/el ser humano actuando por la imperiosa necesidad de alimentarse para sustentar su vida, sale a buscar una presa que satisfaga su necesidad, enfrentandose a un medio cruelmente hostil, a la dificultad y al peligro, principalmente al competidor bestia ó un representante de su propia especie, sin dar ni pedir cuartel, en lucha abierta para escapar con vida, como lobo solitario cuyo recuerdo haría con posterioridad de milenios, exclamar a Hobbes: "el hombre es

(1) ALVEAR ACEVEDO CARLOS.- El Mundo Contemporaneo
Edit. JUS. MEXICO - 1968 . P.12.

el lobo del hombre", el cual para "completar su energía limitada" como diría Aristóteles, tuvo que inventar algo que cortara, un arma para contender y un instrumento para despedazar la presa, e ideó el más remoto antecesor del cuchillo: piedras con cierto filo ingeniosamente trabajadas.

La supervivencia obliga a la asociación ó, como dice Platón, "la incapacidad de bastarse a sí mismo lo -- lleva a asociarse con otros" y el ser humano se asocia para resistir con más éxito al medio hostil, a -- las fuerzas naturales, y a la competencia; pero la -- asociación requiere ordenamiento, ciertas reglas que obligan, así, el hombre de Neanderthal, que vivió entre el 2º y el 3er glacial a 50,000 años de distancia de nosotros, tenía el Klan para el "arrastre",⁽²⁾ /es decir para la caza del mamuth y su reparto; tuvo el descubrimiento del fuego, elemento de una civilización -- ya próspera; mucho adelantó en la fabricación de instrumentos y utensilios que le permitieron diferentes actividades: pesca, recolección de frutos silvestres, troncos ahuecados para atravesar los ríos etc. incluso vestido uniendo las pieles con agujas hechas de --

(2) ALVEAR ACEVEDO CARLOS.- El Mundo Contemporáneo.
OP. CIT. P.31.

huesos de pescado; los antropólogos y arqueólogos han dividido las épocas precisamente por la fabricación y material de los instrumentos y utensilios. (3)

Si nos hemos remontado hasta la prehistoria es con objeto de buscar antecedentes, desarrollo y organización del trabajo, que es, en cierta forma, causa y origen de esta tesis.

Ya en la Historia se testimonia como el trabajo dentro de la sociedad humana hubo de ser reglamentado en sus diversos aspectos.

Como primer documento importante debe citarse el Código de Hamurabí, rey de Babilonia, 2,000 años A.C. en el cual se reglamentan el aprendizaje y aun la forma de ejecutar algunas labores, además determina las jornadas de los operarios dedicados a la fabricación de ladrillo, las de los marinos, carpinteros, pastores, etc.

Primitivamente los prisioneros en combate eran sacrificados, después se les destinó a los trabajos serviles originándose así la esclavitud.

(3) RISBARD ANDRE.- HISTORIA DE LA HUMANIDAD.
EDITORIAL JUS 1966 MEXICO. P.91

En Grecia Solón introdujo "el principio del trabajo" - en la Constitución de los atenienses; más tarde, al -- efectuarse la división entre hombres libres y siervos, fueron despreciadas las artes manuales.

(4)
En Roma/el trabajo fué considerado como una "res" - -- (=cosa) "identificado con una mercancía aplicable al - ejecutor del trabajo y al resultado del mismo", sin em bargo, el Derecho Romano distinguió entre la locatio - conductio operarum y la locatio conductio operis, "pa- ra diferenciar el contrato que tuvo por objeto la acti vidad del hombre y aquella que contempla tan solo el - resultado de esa actividad".

Indudablemente que la construcción de los instrumentos fué el origen del artesano el cual unía al instrumento la destreza para utilizarlo, lo cual exigía aprendiza- je.

El artesanado de la Edad Media dió origen a los Gremios que eran en suma, asociaciones de los diestros en cada- uno de los diferentes oficios é incluso en las artes: - herreros, carpinteros, albañiles, tejedores, cantores,- pintores, etc. agrupados en maestros, oficiales y apren

(4) PETIT EUGENE.- DERECHO ROMANO. Tomo II
EDITORIAL PORRUA.- MEXICO.- 1978.

dice; los primeros transmitían sus enseñanzas y daban su adiestramiento en escala ascendente de la graduación; solamente los agremiados podían ejercer el oficio y solamente los maestros juzgaban la destreza -- exhibiendo la propia en certámenes de verdadera competencia de la que salían obras de gran valía no solo -- prácticas sino también artísticas.

A partir del Renacimiento, las ciencias en general habían adelantado mucho, especialmente las ciencias naturales, pero hubo un factor determinante para el progreso de la civilización, este fue el VAPOR como fuerza motriz. Jaime Watt en 1764 inventó la maquina de vapor que fue abrir camino para sucesivos inventos industriales, a esto se llamó la primera Revolución Industrial que se acompañó de la "revolución comercial" por la insuficiencia de la producción manual y de las empresas individuales que no podían abastecer el consumo de los nuevos mercados abiertos por la preminencia del Atlántico y el Pacífico sobre el Mediterráneo que pasó a segundo lugar, y la mayor rapidez de las comunicaciones, así como el coloniaje de las potencias europeas en Asia, Africa y Oceanía, incluso América. Nuevas Técnicas hacen aparecer importantes --

industrias: la tipografía en la imprenta; nuevos instrumentos, mejor dicho, nuevas máquinas en la industria textil; en la siderurgia; en la metalurgia con el nuevo procedimiento de amalgama implantado por Bartolomé de Medina desde 1552 en las minas de Pachuca, México; -preminencia de la Crematística, porque las nuevas industrias necesitaban muchos recursos y también masas de obreros (recursos humanos). En los siglos XVII y XVIII de produjeron muchos inventos mecánicos que se consideraron transferencia de la maestría o experiencia del trabajador, a la maquina; se produjo la degradación del obrero experto desplazado por la maquina -- el cual se transformó en parte de una nueva clase nacida de la transformación incontenible de la sociedad, o sea, en parte de la clase proletaria.

Las ciudades antiguas crecieron enormemente, y en torno a las nuevas industrias se formaron ciudades descuidadamente urbanizadas, con alojamientos insalubres, pletóricos de gente que buscaba en las industrias subsistencia y que en mayoría se formaba por los desplazados por las máquinas y los entregados a sí mismos por leyes producto de una legislación jurídica individualista.

Pronto hubo desempleo seguido de conflictos laborales-cruentados porque la primer relación obreropatronal que se daba en el trabajo fabril, y, en los conflictos -- suscitados, se resolvían jurídicamente según el concepto heredado del Derecho Romano, o sea, del "alquiler - de servicios" incorporado al Derecho Civil y según -- las normas de éste, lo cual resultaba inadecuado agravando el conflicto en vez de resolverlo, y, haciendo - conflictiva la relación obreropatronal; se necesitaba algo efectivo en el campo jurídico que asegurara orden y equilibrio en tan importantes relaciones. Surgió entonces una nueva rama del Derecho hoy conocida como De recho del Trabajo el cual Brun y Gallard en su obra -- "Droit du Travail", dice que en la actualidad el Derecho del Trabajo persigue como finalidad normalizar las relaciones de los "empleadores" y de los trabajadores- para asegurar el orden social.

La Revolución Francesa, Burguesa y liberal, por consiguiente individualista, en aras de la libertad disolvió todas las asociaciones acabando así con el régimen corporativo mediante una ley, la Ley Chapelier de -- 1791 que disolvía, como ya se dijo, toda asociación - acabando no solo con las comunidades religiosas sino-

que, con posterioridad secular y por el mismo concepto, con las comunidades indígenas de la Nueva España. Según tal ley se pretendía dar al individuo la libertad de oficio y de trabajo, liberándolo de quedar bajo las Ordenanzas de los Gremios, pero lo que se consiguió fue dejar a los artesanos aislados y entregados a sí mismos.

En resumen, la norma jurídica del Derecho del Trabajo surgió en Europa durante la era del industrialismo, o sea, en la 1a. y 2a. Revolución Industriales, por el nacimiento de controversias de carácter laboral nacidas precisamente como consecuencia de dicha Revolución Industrial.

Debe tenerse en cuenta que la Revolución Industrial -- que ocupó la mitad del siglo XVII, todo el XVIII, y el siglo XIX, que aún continúa en este nuestro siglo con la denominación de ser la tercera.

Sucintamente se recordará: 1784, primer vehículo movido por motor de un solo cilindro 1825, ferrocarriles -- (motín de los arrieros por su inauguración); motor de

gasolina (motín de los cocheros); motor de explosión - de Rodolfo Diesel; desarrollo de la ciencia de la electricidad con su aplicación: telégrafo, telegrafía sinhilos; 1879 micrófono, y rifle de repetición, esto en las armas; 1879 bombilla eléctrica; fonógrafo, fotografía, cinematógrafo, radio etc.; estamos en la televisión en la desintegración del átomo, los viajes espaciales, la bomba atómica y en el automatismo industrial.

Cierto que todo esto significó apertura de nuevas fuentes de trabajo y mayor diversidad en las ocupaciones manuales y técnicas, pero también mayor desajuste en la conflictiva relación obreropatrolal. Los tratadistas europeos e incluso la Santa Sede, se preocupaban por tratar de resolver los serios problemas originados por la industrialización, preocupación sufrida desde su inicio. La Iglesia Católica buscaba la solución en la reforma de la sociedad bajo el signo de la justicia; la primera expresión de esta doctrina en defensa de los trabajadores fué la Encíclica "Rerum Novarum" del Papa León XIII (a5 de mayo de 1891); siguió "Quadragesimo anno" del Papa Pío XI (15 de mayo de 1931), (conmemoración del 40 aniversario de la Rerum Novarum); des-

pués la Enciclica "Mater et Magistra" del Papa Juan -
XXIII (15 de mayo de 1961); más la larga lista de Car-
denales, Arzobispos y Obispos actuando incluso ante -
Reyes como el de Cerdeña, en defensa de los trabajador
es y de su dignidad humana.

En 1874 Inglaterra en la "Factor Act" prescribe la se-
mana laboral de 56.1/2 hrs. En 1906 expide la Ley de
Conflictos de trabajo y la Ley de Accidentes del tra-
bajo, de difícil aplicación por lo que fué suplida en
1945 por la Ley del Seguro Nacional (Accidentes Industr
iales); pero fué México el que por primera vez pro-
tegió a los trabajadores constitucionalmente y trató-
con equidad a los patronos buscando equilibrar las --
fuerzas obreropatronales, reconociendo los derechos -
de cada factor, buscando dar a cada quien lo que le co-
rresponde y, poniendo en la mira el tercer factor ol-
vidado, o sea, el público consumidor de bienes y ser-
vicios cuyos intereses también debe tutelar la ley.

Los antecedentes laborales en México son: durante la-
Cblonia las "Leyes de Indias". La primer Ordenanza -
fué la de los herreros en 1524; La Ley del libro VI,-

título IX, año de 1532 por la que el Emperador D. - Carlos V. dispone que los encomenderos juren tratar bien a los indios; la Ley VI expedida por D. Felipe II en 1593 en la cual se reduce a 8 horas la jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas, en general las Leyes de Indias hasta - 1769, disponen protección a las mujeres y a los niños, fijan el jornal mínimo, y protegen a los naturales del país contra todos los abusos.

Las Ordenanzas fueron suprimidas por la Independencia influida aún por la Ley Chapelier se prohibieron actos de grupos organizados o que sin serlo lucharan por subir los salarios.

Sin embargo, en la Constitución de 1857, de carácter liberal y abstención del Estado, que deja que por sí mismos los factores de la producción se equilibren - no obstante, consideró "que la libertad de asociación debería ser considerada consecuencia del ejercicio de la libertad humana" y así lo hizo notar. En el Código Civil el contrato de trabajo se "regula -- por sus disposiciones" y las Huelgas caen bajo las -

leyes penales que sancionan "los actos que alteren la paz pública" así sea a título de "reivindicaciones -- del trabajador", con lo que se originaron movimientos cruentos como los de Rio Blanco, Nogales, Santa Rosa y Cananea, reprimidos conforme a las leyes vigentes.

La Revolución Mexicana de 1910, no obstante su origen político (antirreleccionismo), traía ideas nacidas de la "cuestión social", iniciada en Europa como consecuencia de la industrialización, y de sus postulados de justicia; aparecieron en algunos estados de la República, leyes y proyectos para regular las relaciones laborales, pero es en la Constitución Política de 1917/cuando se inicia la legislación del trabajo en México con artículos como el 123, haciendo de nuestra Constitución la precursora en todo el Mundo pues la de Weimar se expidió dos años después. Hasta la actualidad se considera nuestra legislación laboral como la mas adelantada del Mundo.

El artículo 123 aparece en la Constitución como un -- don gratuito de los Constituyentes de Querétaro, a -- los trabajadores, redactado con el espíritu de prote-

ger al trabajador de acuerdo con la justicia social que, en suma, es la obtención de nuevos beneficios para los trabajadores de acuerdo con los adelantos técnicos su mejoramiento económico, que alcancen su dignidad de personas humanas y logren la reivindicación de sus derechos, según opinión de los tratadistas, con cierta exageración propia de la época.

El Artículo 123 de la Constitución se encuentra dividido en dos apartados, por corresponder cada uno de ellos a dos diversas relaciones laborales. El -- primero se refiere a las relaciones entre obreros, -- jornaleros, empleados, artesanos, y de una manera -- general este apartado rige toda relación de trabajo. El Apartado B) rige entre los Poderes de la Unión, -- el Gobierno del D.F. y sus trabajadores.

El Apartado A. en su fracción I sostiene la jornada de 8 horas, que según ya se dijo se encuentra fijada en la Ley VI de las "Leyes de Indias" en 1593 por D. Felipe II para los obreros de las fortificaciones y de las fábricas. En la Fracc. II se fija la jornada máxime de trabajo nocturno en 7 horas, prohibiendo --

las labores peligrosas e insalubres, el trabajo nocturno y todo otro trabajo después de las 10 de la noche de los menores de 16 años; la fracción III protege a los menores de 14 años prohibiendo utilizar el trabajo de estos. Para los mayores de 14 y menores de 16 años se fija la jornada máxima de trabajo nocturno en 6 horas. Sucesivamente: descanso del trabajador el 7º día (frac. IV) Protección a la mujer como madre, prohibición de trabajos pesados para esta; descanso de 6 semanas antes y 6 después del parto, - con goce de sueldo íntegro y conservación del empleo y de los derechos adquiridos, 2 descansos de 1/2 hora cada uno para alimentar al hijo en el período de lactancia (fracción V); Protección económica; sobre los salarios mínimos que deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden social, cultural y material, para proveer a la educación obligatoria de los hijos, que serán fijados por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma que la prevista para las Comisiones Regionales (frac.VI) Se completa esta disposición de--

terminando, salario igual para trabajo igual sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad (frac.VII); Protección al salario mínimo: el salario mínimo exceptuado de embargo, compensación o descuento (frac.VIII); Más que para rescatar algo de la plusvalía, como afirman algunos, se pretende interesar y responsabilizar al obrero en el progreso de la industria en que trabaja, dándole participación a los trabajadores en las utilidades de la empresa (frac. IX) regulada de conformidad con los incisos a), b), c), d), e), f): una Comisión integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno para fijar el porcentaje que debe repartirse entre los trabajadores (inciso a) normas al respecto (incisos b), c), d), e); Límite en previsión de conflictos: el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de las empresas (inciso f.). Protección para evitar abusos en el pago: el salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo en mercancías, con vales o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda -- (frac. X); Protección contra el abuso de aumentar las

jornadas de trabajo. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el trabajo excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de las 3 horas diurnas ni de 3 veces consecutivas en una semana. Los menores de 16 años no serán admitidos a esta clase de trabajo. Se provee a una de las necesidades básicas del ser humano: CASA; Al mismo tiempo en previsión de una futura extensión sociopolítica del asalariado, se prescriben facilidades para que los trabajadores adquirieran en propiedad las habitaciones que deben ser dadas por los patronos y que seran comodas, e higiénicas (frac. XII); Dado el desplazamiento de la maestría por las máquinas se preveé un desempleo por falta de destreza, se obliga a los empresarios a proporcionar a sus trabajadores capacitación ó adiestramiento para el trabajo (frac.XIII). Protección a los trabajadores para casos de accidentes en el desempeño de sus labores y en el de las enfermedades profesionales adquiridas en el ejercicio de la profesión o trabajo, obligando a los patronos a la indemnización-correspondiente según sea la consecuencia, muerte o -

incapacidad -- permanente (frac. XIV). Protección a la vida y a la salud del trabajador y al producto de la concepción en las mujeres embarazadas, por lo que el patrón debe observar obligadamente los preceptos de higiene y seguridad en sus instalaciones, en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo -- (frac. XV); Anulación del recuerdo de la Ley Chappelier y por tanto derecho de asociación para la defensa de sus intereses, tanto los trabajadores como los patronos (frac. XVI); Así como también a los trabajadores el derecho de huelga y a los empresarios el de paro (frac. XVII); Límite a las huelgas según sean lícitas ó ilícitas y obligación de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con anticipación (frac. XVIII); La licitud de los paros depende de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que la otorgará si se demuestra exceso de producción o suspensión del trabajo para mantener los precios costeables (frac. XIX); - Para que los conflictos obreropatronales no repercutan en el orden social, deben sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por -- igual número de representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno (frac. XX) a (frac. XXII); -

Protección al trabajador en caso de concurso o de quiebra (frac.XXIII); Sobre las deudas contraídas por los trabajadores con los patronos, asociados, familiares o dependientes (frac.XXIV); El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito (frac.XXV); Protección para el trabajador en caso de contratación extranjera (frac.XXVI); Se declaran nulas y no obligarán a los contrayentes las condiciones expuestas en -- los incisos a), b), c), d), e), f), g), h), y todas -- las estipulaciones que además de estas impliquen renun--
cia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores - (frac.XXVII); Protección y defensa del patrimonio fami--
liar (frac.XXVIII); Se considera por todos los trata--
distas que las frac. XXIX y XXX son verdaderamente la--
protección y justicia social pues se refieren a los --
SEGUROS de invalidez, de vejez, de vida, de cesación -
involuntaria de trabajo, de enfermedad y accidentes, -
de servicios de guardería y cualquier otro encomendado
a la protección y bienestar de los trabajadores, campe--
sinos, no asalariados, y otros sectores sociales, y a
sus familiares", y la frac. XXX que declara de utili--
dad social las sociedades cooperativas para la cons- -

trucción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados. Se considera que todo propietario de la casa que habita, por ese simple hecho, este se considera persona libre y digna. Las autoridades federales se reservan la aplicación de las leyes del trabajo en competencia exclusiva en los asuntos relacionados a los que se señalen en el inciso a) y b) de la fracc. XXXI. Estas normas constitucionales fueron reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, sufriendo sucesivas reformas pero conservando su primitivo espíritu, que le da puesto señero en el Derecho del Trabajo. Advertidos que en el artículo 3º de la citada ley, se declara el trabajo como derecho y deber social.

Ahora bien, en esta rama o nueva materia del Derecho, la relación de trabajo va a dar origen a una figura jurídica que es el contrato de trabajo el cual puede -- ser individual o colectivo, de duración indefinida o limitado a un tiempo o a una determinada obra, es el resultado de la lucha sindical obrera contra los reglamentos de fábrica a los que debían someterse los -

operarios. Sucedió que inmediatamente en el campo - jurídico se dividieron los tratadistas. Entonces se definió el contrato colectivo de trabajo como "el -- convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las - condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (Ley - Federal del Trabajo Cap. III Aet. 386).

Aquí también los tratadistas se dividieron en contractualistas y anticontractualistas sostenedores de lo - que ellos llamaron "relación de trabajo o Incorporación (expresión medioeval del régimen corporativista) que la ley laboral ha querido incluir en el art. 2º . Todo esto no lo comentaremos porque queda fuera de esta tesis.

ANTECEDENTES DEL SERVICIO DE CONCILIACION EN MEXICO.-

La fracción II del Artículo 123 Constitucional creó -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la jus

ticia del trabajo. Como su nombre lo indica, corresponde a la conciliación la primera etapa del procedimiento.

Este sistema de conciliación es contemplado también en la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero omitió mencionar la actividad que debiera corresponder a la Autoridad que hoy se denomina Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que tradicionalmente ha intervenido en auxilio de las partes cuando han fracasado en negociaciones directas, contribuyendo a la solución y prevención de los conflictos suscitados entre empleadores y trabajadores, por lo que resulta interesante analizar el desarrollo que ha tenido la función conciliatoria a través de tan importante Dependencia.

En 1911 fue creado el Departamento del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, atribuyéndosele a este organismo el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, o sea, se constituyó desde entonces en México, y con características legales definitivas, la función pública conciliatoria.

En la Constitución de 1917, - artículo 123, Fracción -

XX, se estableció dicha función, señalando que las diferencias en los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarían a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, como el órgano estatal al que correspondería la impartición de la justicia del trabajo.

Posteriormente se independizaron la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, creándose el Departamento Autónomo del Trabajo, dependiente de ésta última, y al que se le atribuyó la competencia para intervenir entre otras materias, en la conciliación, y en la prevención de conflictos. Por medio de diversas leyes esta facultad ha subsistido otorgándola a varias Secretarías de Estado, hasta llegar a la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La anterior situación prevaleció hasta 1946 en que se crearon los cargos de funcionarios conciliadores, dependiendo directamente del C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, y de quien ostentaban su representación personal con las funciones inherentes a su propia denominación, y para distinguirlos de otros funcionarios, durante un tiempo se les denominó: Funcionarios Adjun--

tos. La especialización de los nuevos cargos se originó, por una parte, por la necesidad de una mejor distribución de funciones dentro de la propia Secretaría, dado el número creciente de conflictos que se presentaban, y como resultado del desarrollo del sindicalismo y la expansión industrial, lo que daba lugar a la aparición de más conflictos con caracteres y consecuencias más graves; por la otra, como consecuencia de los innumerables conflictos que se originaron dentro de la industria petrolera, que requerían la asignación, con carácter permanente, de personas que se encargaran de llevar la conciliación dentro de los propios centros de trabajo, y en donde surgieren dificultades, por lo cual, los primeros conciliadores fueron destacados hacia cada una de las zonas que constituían el Sistema Nacional de la Industria antes mencionada.

La especialización en el nuevo servicio permitió extender la actividad conciliatoria, absorbiéndose mayor número de conflictos y principalmente, imprimiéndose mayor profundidad, pues se podía intervenir, con la antelación adecuada, en el estudio de los problemas, desarrollando en mejores condiciones, el trabajo respectivo. Los efec

tos de esta nueva forma de trabajo, empezaron a dar fru
tos, principalmente, con el arreglo pacífico de los con
flictos que, en otras condiciones, hubieran llegado has
la la huelga.

Con la creación de la Oficina de Convenciones y la agru
pación de un cuerpo de funcionarios conciliadores dentro
de la STPS, se integró el Servicio de Conciliación abar-
cando todos los campos de materia federal, en que pudie-
ra desenvolverse.

En 1953 la Oficina de Funcionarios Conciliadores fué ob
jeto de una reestructuración, convirtiéndose en Cuerpo-
de Funcionarios Conciliadores y de Estudios Económico--
Industriales.

Posteriormente se le denominó Dirección General de Conci
liación y actualmente constituye la Dirección General --
del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

CAPITULO II

CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACION

1.- CONCEPTO.

CONCILIACION:

Desde el punto de vista Gramatical: es el acto de ajustar o conformar dos o más proposiciones contrarias.

En sentido estricto, podemos decir que es la acción por la cual el Juéz trata de avenir a las partes mediante - un acuerdo que evite la prosecución del pleito inicial; a veces, la conciliación puede ser intentada por autoridades no judiciales, sino administrativas como son las de apliación en materia de conflictos laborales.

El procedimiento de conciliación tiende a la aproximación de los puntos de vista antagónicos, hasta la aceptación de una solución. (1)

Comparable a la negociación diplomática, la conciliación no debe suscitar la idea de un juicio; si se realiza con éxito, finaliza con la redacción de un convenio.

La conciliación puede incluir la presencia de un tercero cuya misión consiste en intentar aproximar las posici

(1) DE LA CUEVA MARIO - EL NUEVO DERECHO MEXICANO
DEL TRABAJO.
EDIT. PORRUA - MEXICO. 1970. P. 378

ciones de las partes interesadas.

En algunas ocasiones, y en algunos países puede tener un carácter facultativo, o ser impuesta por el legislador.

El procedimiento de conciliación, deberá ser iniciado normalmente por los propios interesados; esto es lo que se podría llamar conciliación espontánea o convencional, o sea cuando las partes interesadas, por sí mismas, solucionan el problema jurídico que les afecta. Sin embargo, si no existe ningún procedimiento convencional, o éste no ha podido funcionar, habría que recurrir a la intervención de un tercero; esto se le podría llamar conciliación reglamentaria, o sea cuando un tercero, generalmente una Autoridad que deberá ser imparcial -- exhorta a las partes para que lleguen a un arreglo amistoso. Ese tercero, al intervenir deberá dejar a las partes en libertad para que ellas mismas propongan las condiciones y términos del arreglo, o en su caso, sugerirles una fórmula de composición del conflicto.

De este modo, al intervenir la Autoridad Pública del --

Trabajo, puede tomar la iniciativa de reunir a las partes interesadas e intentar su conciliación, mediante comisiones tripartitas integradas por representantes de los patrones, de los trabajadores, y del poder público.

Las partes, aunque en un momento dado, pudieran ser obligadas a comparecer al acto de la conciliación, no están obligados a conciliarse.

De lo anterior, podemos decir que la conciliación espontánea o convencional a que nos hemos referido, es extraprocesal, o sea no se encuadra en los procedimientos seguidos ante una autoridad jurisdiccional (como lo es -- una Junta de Conciliación y Arbitraje), ante una autoridad administrativa (como lo puede ser la Secretaría del Trabajo y Previsión Social), si podría encuadrar.

La conciliación es pues, un proceso sistemático de discusión racional (o sea organizado de tal forma que integre un cuerpo ordenado de conceptos) con la ayuda de un conciliador, de los puntos en desacuerdo propuestos por las partes en litigio. La presencia de un tercero sirve para incluir nuevos puntos de vista, sugerencias y ampliación de conocimientos, aunque la conciliación puede llevarse a cabo sin la intervención de un tercero.

El objetivo principal y fin inmediato de la conciliación es obtener una rápida solución de los conflictos de trabajo, y evitar la huelga o cierre patronal o en caso de huelga o paro, apresurar la reanudación de las labores -- en el centro de trabajo. El fin último de la conciliación, es el aseguramiento de la paz social, manteniendo en todo momento en concordia, los intereses del capital con los del trabajo.

En nuestro medio, la conciliación la proporcionan las -- Autoridades laborales, jurisdiccionales o administrativas. En el primer caso, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, y en el segundo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (también las Direcciones del Trabajo de los Estados).

Contemplando la conciliación dentro de nuestro sistema -- jurídico viene a ser una fase del proceso del trabajo -- en que las partes, por mediación de las Autoridades laborales, llegan a un acuerdo amistoso.

La mayoría de los tratadistas, están de acuerdo en reconocer que durante las pláticas conciliatorias, las Autoridades laborales jurisdiccionales difícilmente opinan e proponen, porque las partes generalmente suponen que se-

está prejuzgando. De esta suerte, las Audiencias que se celebran para tal efecto (aquí nos referimos primordialmente a conflictos individuales) se han convertido en formulismos o en un mero trámite procesal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin atender al verdadero cometido de la conciliación, que es en estos casos, el de eliminar las asperezas existentes antes del inicio del proceso conciliatorio, y las surgidas en la negociación, con el objeto de encontrar nuevamente el punto de entendimiento y de unión entre las partes.

El término "conciliador" se ha utilizado en general para designar a una tercera parte neutral que colabora en la solución voluntaria de conflictos. En la mayoría de los países que practican esta forma de solución de conflictos de trabajo, esta tercera parte que interviene, suele ser un funcionario del Estado que actúa solo. En la práctica los métodos y técnicas de conciliación se han perfeccionado en buena parte merced a la experiencia adquirida por los conciliadores que desempeñan su labor en forma individual; se ha señalado a menudo que, efectivamente, la conciliación es por naturaleza una misión apropiada para una sola persona. (2)

(2) LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

O.I.T.

Primera edición - 1974.

Ginebra, Suiza. P.6

La conciliación puede estar también a cargo de un organismo integrado por varios miembros y que puede denominarse Junta, Comité o Consejo de Conciliación. Dicho organismo, por lo general lo forman un Presidente independiente y varios miembros que actúan en representación de trabajadores y de patronos; la tarea de lograr la solución del conflicto incumbe normalmente a la totalidad, de la Junta o Comité. Esta Junta sigue un procedimiento mas formal que el del conciliador y que encierra también otras diferencias.

Sin embargo, el proceso de conciliaciones en los dos casos esencialmente análogo. Cuando se trata de una Junta o Comité, la tarea conciliatoria recae principalmente en el presidente de ésta, que en realidad actúa como tercera parte neutral, y que puede emplear los métodos y técnicas de un conciliador solo, y la forma de hacerlo variará según el papel que desempeñen los miembros que obran por cuenta de los Trabajadores y de los Patronos.

Algunas veces esos miembros están interesados directamente en el conflicto de que se trate, interviniendo en la Junta como representantes de las partes, y por ello,

estarían en la misma situación que los comités de negociación de las propias partes, cuando interviene un solo conciliador. Por eso es que el papel del presidente será fundamentalmente el mismo que el del conciliador -- que actúa individualmente, y su tarea primordial será a menudo el poner de acuerdo las posiciones divergentes -- de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

En un principio, la conciliación se basaba en acuerdos privados. Las partes en conflicto convenían en designar un conciliador de su elección que los ayudase a resolverlo. El conciliador era casi siempre una persona eminentemente elegida de común acuerdo. En algunos países, a pesar del funcionamiento de servicios estatales de -- conciliación, las partes en conflicto tienen todavía la posibilidad de recurrir a un conciliador privado.

En un gran número de países, el servicio de conciliación está a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmente, y que pueden clasificarse en tres categorías principales: a) los que dedican todo su tiempo a las actividades de conciliación y otras tareas conexas y que son designados oficialmente como conciliado

res o como funcionarios de conciliación o de relaciones de trabajo; b) los que solo dedican parte de su tiempo a la conciliación, y c) los del más alto nivel ejecutivo o administrativo, que intervienen en los conflictos de carácter especial. (3)

Aquellos que solo dedican parte de su tiempo a las actividades de conciliación generalmente son inspectores -- del trabajo, encargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral. Se ha sostenido que las funciones de conciliación por ellos ejercidas son incompati-- bles con el desempeño principal de su cargo, que como -- ya se dijo, es el de velar por el cumplimiento de las -- disposiciones contenidas en la legislación laboral.

En muchos países en desarrollo, cuando los conflictos -- de trabajo no eran aún de dificultad considerable, las funciones de conciliación se confiaron a los Inspecto-- res de Trabajo, pero durante los últimos años, se ha op-- tado por designar conciliadores de tiempo completo, y -- además de esos funcionarios permanentes que se ocupan -- de la conciliación, es frecuente que en conflictos de -- importancia intervengan también altos funcionarios de --

(3) LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.
O.I.T.
Primera Edición 1974
Ginebra, Suiza.

los ministerios o departamentos del trabajo, sobre todo, si se trata de conflictos de alcance nacional que entrañen interrupciones masivas del trabajo.

En algunos países, en lugar de utilizar los servicios de un conciliador, los poderes públicos establecen, a título permanente o con carácter temporal juntas de conciliación integradas por representantes de los trabajadores y de los patronos. En otros casos, se utilizan tanto los servicios de las Juntas de Conciliación como de los conciliadores, pero normalmente solo se somete el conflicto a la Junta, en caso de que el conciliador no haya podido resolverlo.

La Junta de Conciliación normalmente está facultada para investigar o indagar los hechos relacionados con el conflicto, y los miembros que actúan como representantes de los Trabajadores y de los Patronos desempeñan un importante papel en la apreciación de esos hechos. Sin embargo, la tarea conciliatoria incumbe en general al presidente independiente, y éste la realiza presidiendo los actos de conciliación, siendo con frecuencia dicho presidente, un funcionario designado por el gobierno.

La intervención activa del conciliador en un conflicto, consiste en participar en reuniones de conciliación que tienen por objeto examinar a fondo las cuestiones en li tigio, en un proceso de discusión racional y sistemática.

En las relaciones de trabajo la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos, evi tando generalmente la Huelga, y apresurando la reanudación del trabajo en caso de haberse interrumpido (en -- los conflictos colectivos), y terminando con el procedi miento (en los conflictos individuales) resolviendo las diferencias de las partes por vía pacífica, en cualquier etapa del mismo.

Es la conciliación un camino que permite abreviar el -- tiempo que pueda durar un conflicto, evita que se entor pezca la producción y en general las actividades económicas, y contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas, logrando que el principio participativo -- de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

-El proceso de conciliación, posee una característica ex

clusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo: La flexibilidad, pues el conciliador no puede siempre seguir el mismo camino, sino que debe adaptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso.

CONCILIACION Y MEDIACION.-

En atención estricta a su etimología, en teoría puede establecerse cierta diferencia o distinción entre estos dos términos. La conciliación sería una forma de intervención para inducir a las partes en conflicto a debatir sus diferencias, ayudándolas a presentar sus propias soluciones; la mediación entrañaría una mayor intervención, esto es, que el mediador tendría la facultad de proponer a las partes la fórmula de solución del desacuerdo.

En la práctica esta distinción ha ido desapareciendo, pues ambas funciones son asumidas por la misma persona, y en la mayoría de los países, se emplean los dos vocablos indistintamente, dentro de las relaciones de trabajo, aunque en algunos otros se utilizan para denotar --

formas distintas de intervención de terceros en un conflicto, a fin de lograr una solución voluntaria; ya que en general, los dos términos se utilizan como sinónimos en la práctica, pues su finalidad es la misma, o sea, - la solución voluntaria de un conflicto.

LA TRANSACCION.-

El artículo 2944 del Código Civil para el Distrito Federal, define la transacción como "un contrato por el -- cual, las partes, haciéndose recíprocas concesiones, -- terminan una controversia presente o previenen una futura".

En México la transacción se encontraba contemplada en - la Ley Federal del Trabajo de 1931 (art. 98), pero ac-- tualmente toda referencia a esta figura ha desaparecido. ya que se habla únicamente de conciliación, toda vez -- que se considera que la idea de "concesiones mutuas" de la transacción, puede ser contraria al principio de - - irrenunciabilidad de los derechos del trabajo, ya que - en un momento dado, el trabajador no podría hacer concesiones respecto de derechos que le otorga la ley, y que son de carácter irrenunciable. (4)

(4) DE LA CUEVA MARIO - EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

2.- ELEMENTOS.

Ya definido el concepto "Conciliación", podemos derivar del mismo, tres elementos fundamentales:

- A) La existencia de un conflicto de trabajo.
- B) La intervención de un tercero.
- C) Un arreglo entre las partes, que dé por terminada la controversia.

Para comprender mejor el alcance de cada uno de estos - elementos, es necesario hacer un análisis de los mismos:

A) LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE TRABAJO:

Hay que puntualizar que en algunos países se utiliza el mismo procedimiento para todos los conflictos laborales, y por lo tanto, la definición es general; en otros en - cambio, el procedimiento varía según el tipo de conflicto en especial, por lo que la legislación establece las distinciones correspondientes.

En nuestra legislación laboral, no existe una defini- - ción propiamente dicha de lo que es un conflicto de trau

bajo en general, y tampoco conceptúa los diferentes tipos de conflictos laborales (salvo los conflictos colectivos de naturaleza económica), sino que solamente establece el procedimiento a seguir en cada uno de ellos.

Sin embargo, basándonos en otras legislaciones laborales, especialmente en la de Jamaica de 1975, podemos definir los conflictos de trabajo en general como "aquellos que surgen entre uno o más patrones u organizaciones que los representen y uno o más trabajadores u organizaciones que los representen, relacionados con las -- condiciones de trabajo, la contratación, la terminación, o la suspensión de la relación de trabajo, o bien, cualquiera que se relacione con los derechos y deberes de - los patrones o sus organizaciones, o de los trabajadores o sus organizaciones". (5)

De esta idea general de lo que es un conflicto de trabajo se van a derivar diferentes tipos especiales, que a continuación pasaremos a identificar:

Dentro de los conflictos laborales, se observa una distinción primordial que se basa en el interés involucrado

(5) LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO
O.I.T.
PRIMERA EDICION.- 1974
GINEBRA, SUIZA.

en el propio conflicto, lo que va a determinar el carácter especial del mismo, para identificarlo plenamente.

a) Conflictos Individuales:

Nacen del contrato de trabajo, oponiendo a patrón y --- trabajador. Estos conflictos estañen a un solo trabaja-
dor o bien a varios trabajadores pero en su capacidad -
individual o en relación con sus contratos individua-
les de trabajo. Son de naturaleza jurídica y se refie-
ren a hechos y a la aplicación del derecho existente -
que regula la relación obrero-patronal. (6)

Una de las causas más comunes de las reclamaciones en -
estos conflictos, es el despido del trabajador, que él
mismo o su Sindicato consideran injustificado. Tam-
bién son causados por divergencias en la interpreta- --
ción y aplicación de la ley o los contratos de trabajo
(individuales). Los motivos de estos conflictos pue- -
den relacionarse con toda situación que se refiera a --
las relaciones entre trabajador y patrón, y que puedan-
afectar las condiciones de trabajo de uno o varios tra-

(6) CABANELLAS GUILLERMO. DERECHO DE LOS
CONFLICTOS LABORALES.
BIBLIOF. OMEBA. BUENOS AIRES ARG. 1966. P. 57

bajadores de una Empresa, cuando éstos, estimen dicha -
situación, contraria a las disposiciones de la Ley o del
Contrato de Trabajo, o a los usos y costumbres de la ra
ma de actividad en cuestión.

Estos conflictos son fundados generalmente en hechos, -
que a criterio de los trabajadores, constituyen una vio
lación a un derecho ya establecido.

Este tipo de conflictos, no pierden su carácter indivi-
dual por el hecho de que intervengan varias personas, -
reclamando la aplicación de una norma Jurídica; no es -
pues, el número de involucrados lo que caracteriza al -
conflicto individual, sino la naturaleza de la reclama-
ción y los medios de actuación. La acción ejercida - -
se funda en cada uno de los contratos individuales de -
trabajo, amparados por normas legales; y su objeto será
satisfacer el derecho que pudiera corresponder a cada -
uno de los individuos demandantes.

b) Conflictos Colectivos:

Son conflictos que revisten rara vez un carácter jurídico,
Son conflictos que revisten rara vez un carácter jurídico,

a menos que exista una violación o una divergencia en la interpretación de una ley o un Contrato o Convenio Colectivo de Trabajo.

Generalmente, el origen de los conflictos colectivos, es la aspiración a modificar el derecho ya existente, amparado por la ley o un contrato colectivo o convenio colectivo de trabajo. (7)

Para la mayoría de las legislaciones, esta clase de conflictos, reúne dos elementos:

1.- Que una colectividad de asalariados sea parte del conflicto en cuestión. Esta colectividad puede ser organizada, como un sindicato, o no organizada, como el simple personal de un establecimiento.

Respecto del patrón, el conflicto sigue considerándose colectivo, aunque un grupo de asalariados se oponga a un solo empleador.

2.- Que el conflicto, afecte derechos o intereses comunes o colectivos; como la aplicación de un contrato co-

lectivo, la escala de salarios, condiciones de trabajo, etc.

Cabe hacer notar que una yuxtaposición de litigios, motivado cada uno de ellos por un interés particular, no constituye un conflicto colectivo.

Deducimos entonces, que un conflicto colectivo se caracteriza por el hecho de que la controversia atañe a un grupo de trabajadores en consideración a los intereses o derechos de ese grupo.

Existen ocasiones en que un conflicto individual, puede degenerar en un conflicto colectivo, por ejemplo, cuando un trabajador es despedido y los demás trabajadores se solidarizan con él, e incluso inician una huelga; pero aquí habrá un conflicto individual y otro colectivo, y cada uno tendrá su propio cauce, y los procedimientos serán diferentes. (8)

Generalmente, en la legislación laboral hispanoamericana, varía la jurisdicción respecto de los conflictos individuales y colectivos, ya que en los primeros son com

(8) CABANELLAS GUILLERMO.- DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES.- OP. CIT. P.77

petentes los tribunales de trabajo, y en los segundos, - las autoridades administrativas.

Para que exista un conflicto colectivo, es necesario -- que la causa que lo originó produzca entre las partes - cierto antagonismo. Esa situación debe materializarse - en hechos concretos. Las partes formulan sus pretensio - nes y las posibles soluciones, respecto del problema.

En el desarrollo de estos conflictos, se necesita que - una de las partes formule a la otra a manera de reivindi - cación un hecho o una omisión, que dé como resultado la satisfacción de lo solicitado por la parte que plantea - el conflicto, y ésta podrá aceptar o rechazar la propo - sición.

A veces, surgen ofertas, que satisfacen parcialmente -- las proposiciones, lo que prolonga el antagonismo, y -- por ello interviene la autoridad administrativa, como - mediadora, que regularmente es la competente para cono - cer de estos conflictos colectivos.

Dentro de los conflictos colectivos, encontramos tam- -

bién los conflictos intersindicales o de rivalidad entre gremios, mismos que tienen sus orígenes, desde el comienzo de las asociaciones de trabajadores.

Un conflicto entre dos o mas organizaciones de trabajadores, es un conflicto de trabajo, y se relaciona normalmente con la representación sindical de un grupo de obreros o trabajadores. (9)

En estos conflictos intersindicales, cada asociación profesional es la parte que se halla en desacuerdo, con relación a otra asociación profesional. Generalmente, estos conflictos se dirigen contra el patrón quien en este caso no es factor directo del conflicto.

Lo característico en esta clase de controversias, es que no se trata de relaciones laborales entre patrón y trabajador, sino de relaciones entre organismos representativos de un nucleo de trabajadores.

Los conflictos de reconocimiento sindical se originan en la acción que una asociación sindical ejerce para ser reconocida como representante de un grupo mayorita-

(9) G.H. CAMERGYNK/G. LYON CAEN DERECHO DEL TRABAJO.
EDICION ESPAÑOLA. P.508

rio de trabajadores, y que trata de imponer al empleador la obligación de negociar con ella un contrato colectivo de trabajo, o el reconocimiento de su detentación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 900, -- contempla los conflictos colectivos de naturaleza económica, definiéndolos como "aquéllos cuyo planteamiento -- tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo".

De la definición anterior, se deducen tres objetos:

1.- LA MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:
BAJO:

Se encuentra prevista en el Artículo 426 de nuestra legislación laboral, estableciendo que los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los Contratos Ley, en las siguientes situaciones:

1.- Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

2.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un -desequilibrio entre el capital y el trabajo.

2) LA SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Se encuentra contemplada en el Artículo 427 de la Ley -Federal del Trabajo, se refiere a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, y establece las siguientes causas:

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte -- que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y -directa la suspensión de los trabajos.

2.- La falta de materia prima no imputable al patrón.

3.- El exceso de producción con relación a las condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

4.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria

y manifiesta de la explotación.

5.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, para la prosecución normal de los trabajos.

6.- La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

La suspensión temporal de las relaciones colectivas de trabajo, puede afectar a una empresa o establecimiento o a parte de ellos.

(Artículo 428)

c) LA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

Es la consecuencia del cierre de una Empresa o establecimiento o de la reducción definitiva de sus trabajos, y se dá bajo las siguientes causas que preve el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo:

1.- Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

2.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

3.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

4.- En los casos de relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, o para las inversiones de capital determinado, en términos del artículo 38 de la propia ley.

5.- El concurso o la quiebra legalmente declarados si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la Empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Estos conflictos colectivos de Naturaleza Económica, no

deben confundirse con los problemas que pudieran derivarse de las revisiones contractuales a que se refieren los Artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer notar, que la teoría nos dá otra clasificación más de los conflictos de trabajo: conflictos de Derecho y conflictos de intereses. (10)

Esta clasificación tuvo su origen en Alemania a principios de este siglo y su finalidad era la determinación de la jurisdicción en materia laboral, ya que se había dividido la competencia correspondiente entre los tribunales de trabajo y los organismos de conciliación y arbitraje. La competencia de los tribunales de trabajo versaba sobre todas las controversias jurídicas, y la de los organismos de conciliación y arbitraje, sobre los conflictos de intereses.

El conflicto de Derecho ó jurídico, se refiere a problemas relativos a la interpretación ó aplicación de normas preestablecidas, y se resuelve acordando el derecho a quien le corresponde, aplicando la norma jurídica --

(10) CABANEILLAS GUILLERMO. DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. OP. CIT. P.67

existente.

El conflicto de intereses, además de afectar el derecho ya existente tiende a la modificación de tales normas - legales o contractuales pretendiendo superar las condiciones de trabajo vigentes, y se resuelve no por la - - aplicación de la norma jurídica, sino por la creación - de una norma jurídica que debe regir para el futuro.

Para la Oficina Internacional del Trabajo, el Conflicto de Derecho se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un Contrato individual o colectivo; - La decisión corresponde normalmente a un juez (o al tribunal competente).

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en un contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro. (11)

(11) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, ESTUDIOS .
Y DOCUMENTOS.
SERIE A, Ginebra Suiza, 1938.

B).- LA INTERVENCION DE UN TERCERO.-

La intervención de un tercero en un conflicto laboral, - implica generalmente, la intervención de la Autoridad - laboral competente, ya sea por medio de una persona - - (conciliador), o de una pluralidad de personas (Junta - de Conciliación).

En lo que respecta a los conciliadores individuales, -- las legislaciones realmente no detallan como deben de-- desempeñar sus funciones.

En algunos países nórdicos, el conciliador, antes que - nada, debe familiarizarse a fondo con las circunstan- - cias del conflicto, para inducir a las partes a que pre- cisen los puntos en controversia. Entonces, una vez co- nociendo los motivos de discordia, el conciliador puede estimular a las partes para que hagan propuestas y con- trapropuestas, ayudando en todo caso a cada parte, a for- mularlas. Si las partes no logran ponerse de acuerdo - en base a sus propias propuestas y contrapropuestas, el conciliador, puede en un momento dado presentar las su- yas a las partes.

En algunos países, las propuestas del conciliador son meramente verbales, pero en otros, como los escandinavos, se necesita la presentación de esas recomendaciones, de manera escrita y formal, con informes y cifras correspondientes. (12)

Las partes, tienen derecho a aceptar o rechazar las propuestas del conciliador, ya sea en el momento mismo de la propuesta, o de dentro de un determinado plazo.

En México, se utiliza la intervención del conciliador individual y sobre todo en los conflictos de orden colectivo.

Por lo que hace a la intervención de una Junta de Conciliación (a la que ya nos hemos referido, al definir el concepto de "conciliación"), en el avenimiento entre las partes, ésta se puede determinar de acuerdo a las tres fases fundamentales que sigue generalmente el conciliador individual, o sea: la aclaración de los puntos en controversia, avenimiento (si es posible), en base a

(12) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO,
CONCILIACION Y ARBITRAJE, ESTUDIO
COMPARATIVO, GINEBRA, SUIZA
Primera Edición 1981. P.124

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

las propuestas y contrapropuestas de las partes, y por último, avenimiento entre las partes, en base a la recomendación del conciliador.

Generalmente estas juntas, integradas por miembros que actúan como representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente, así como de un Presidente, - que comunmente es un funcionario del Gobierno, o designado por el Gobierno, tienen amplio margen de acción para cumplir con su labor conciliatoria, teniendo la posibilidad de congregar a los integrantes cuantas veces -- sea necesario.

Las propuestas por parte de la junta, provienen casi -- siempre del Presidente o de un vocal del mismo; Sin embargo, en la mayoría de las legislaciones, el Presidente no puede expresar su opinión sobre el fondo del conflicto.

Según la legislación mexicana, los miembros de la junta, así como el Presidente pueden formular las sugerencias que juzguen necesarias, para resolver el conflicto. En casi todos los demás países, la junta tiene que

llegar a un consenso sobre las propuestas que en un momento dado pueda someter a las partes, y para ello, -- sus miembros celebran una o varias sesiones a las que no asisten las partes.

Para presentar las propuestas, las juntas pueden seguir dos métodos: el primero, por unanimidad, y el segundo, por mayoría de votos. En el primer caso, el Presidente puede conciliar las posiciones de los representantes del capital y del trabajo, aunque también puede -- opinar sobre las mismas, excepto en aquellos países en que solo puede intervenir como director en los debates.

Conforme al segundo método, la junta adopta la decisión sobre las propuestas, por mayoría de votos, y -- cuando hay empate entre los representantes de los patrones y de los trabajadores, la decisión estará en el voto del Presidente.

C).- UN ARREGLO ENTRE LAS PARTES, QUE DE POR TERMINADA LA CONTROVERSID.

Si se llega a un arreglo entre las partes en vía concii-

liatoria, éste se traducirá en un convenio, que puede manifestarse de las siguientes formas:

Si el convenio fué logrado en virtud de conciliación - extraprocesal las partes lo formularán y lo someterán a la aprobación de la autoridad laboral. Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 33, 2o. párrafo que todo convenio deberá hacerse por escrito y - contener una relación circunstanciada de los hechos -- que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, - aunque en la práctica; tratándose de separaciones voluntarias de los trabajadores, no se requiere la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para - que éstas tengan validés.

Si la conciliación se llevó a cabo dentro del procedimiento, el convenio correspondiente se hará en los términos antes mencionados, ante la autoridad laboral que está conociendo del asunto, y una vez aprobado, surtirá sus efectos legales correspondientes. (En nuestro medio es aceptado, que la parte actora puede desistirse lisa y llanamente de la acción ejercida).

En los conflictos colectivos, generalmente el conciliador que intervino en las negociaciones, presta su ayuda para la redacción del acuerdo o convenio, pero las partes, por sí solas, pueden encargarse de ello, pero en todo caso, el conciliador revisará el texto final del convenio.

En algunos países existen modalidades especiales para la redacción de los convenios. En México, basta que la autoridad del trabajo correspondiente apruebe la redacción del convenio, para que los derechos y obligaciones contenidos en el mismo, entren en vigor a partir de la fecha pactada.

3.- CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En nuestra legislación, el Derecho Laboral es de orden público y de carácter social, por lo que la conciliación deviene obligatoria como una fase o etapa, que debe agotarse previamente, para que el juzgador pueda entrar al estudio del fondo de la controversia.

(Lo anterior independientemente de que las partes, puedan conciliarse y llegar a un arreglo, en cualquier etapa del procedimiento).

Efectivamente, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 600, fracción I, establece como facultad y obligación de las Juntas Federales de Conciliación "procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo". Esta disposición es aplicable también a las Juntas Locales de Conciliación en los Estados (artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo).

Cabe hacer notar que estas Juntas de Conciliación, Federales y Locales, pueden actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto tenga por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, sin embargo, aún en este supuesto, antes de pasar al período de arbitraje en el procedimiento, deben agotar la etapa conciliatoria procurando avenir a las partes (artículo 895, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo).

La conciliación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha seguido los siguientes lineamientos:

La Ley Federal del Trabajo de 1931 ubicó la conciliación, en un primer momento, en una audiencia separada de aquella en la que debía fijarse la litis. Posteriormente, y en vía de economía procesal, mediante la correspondiente reforma, estableció una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pero reglamentándola en forma separada, de la etapa de arbitraje.(13)

La legislación de 1970, siguió conservando éste sistema. (14).

En las reformas procesales a la Ley, que entraron en vigor a partir del 1º de Mayo de 1980, y con el objeto de imprimir mayor prontitud al procedimiento, se estableció una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, dándosele a la conciliación un tratamiento especial y -- por separado de las demás etapas de la audiencia, en el artículo 876.

(13)ARTICULOS 511 y 512 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.
PUBLICACION CONMEMORATIVA DEL CINCUENTENARIO DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.- 1981.

(14)ARTICULOS 752 y 753 FRACCIONES I, II, y III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
EDITORIAL POPULAR DE LOS TRABAJADORES.- 1978

El Artículo 876 antes mencionado corresponde al procedimiento ordinario laboral y a él se remite, por lo -- que hace a la forma y términos en que deberá desarro-- llarse la conciliación.

Es interesante precisar que los ordenamientos señalados, así como las diferentes reformas, han diferido sustan-- cialmente en cuanto a los sujetos que deberán interve-- nir en la conciliación, en el procedimiento ordinario.

La Ley de 1931 en su Artículo 512 admitió la compare-- cencia de representantes legalmente autorizados (tanto del trabajador como del patrón).

La Ley de 1970, definió como sujetos para tales efec-- tos a "las partes", en su artículo 753, pero ese con-- cepto de "parte" comprende tanto a la material (que se rían los interesados) como a la formal (sus apoderados o representantes).

Debido a las reformas procesales de 1980, en la actua-- lidad deberán intervenir en la conciliación, únicamen-- te los interesados, pues se exige su "comparecencia -- personal" (artículo 876 Fracción I).

El procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, no hace la remisión de formalidades de la conciliación, a que se refiere el ya citado artículo 876 del procedimiento ordinario, pero si establece que en este tipo de conflictos las Juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un -- convenio. (Artículo 901).

De igual manera, sin hacer referencia a mayores forma lidades, la Ley establece en su artículo 926, por lo que hace al procedimiento de huelga, que las Juntas, en la audiencia de conciliación correspondiente, procurarán avenir a las partes sin prejuzgar.

Por último, podemos hacer notar que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene funciones conciliatorias, de conformidad con lo establecido por la Frac-- ción III del Artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo; pero el recurrir a esta autoridad administrativa, es potestativo de las partes en conflicto, y no constituye una etapa a fase que deba de agotarse para la consecución de un procedimiento, tal y como lo hemos-

venido estudiando, pues la finalidad de dicha autoridad, es proporcionar asesoría gratuita a trabajadores y sindicatos para representarlos ante cualquier autoridad pero también es su función proponer a las partes soluciones para el arreglo amistoso de sus conflictos, para evitar un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO III

CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.- SISTEMAS DE CONCILIACION

La conciliación es, se puede decir, el método más difundido de resolver los conflictos laborales bajo auspicios del gobierno, existiendo distintas formas de llevarla a cabo.

Hay fundamentalmente dos formas de conciliación, la que se encomienda a un conciliador individual, y la que se encomienda a un órgano colegiado generalmente denominado Junta.

El primer tipo es el más corriente, o sea el del conciliador individual, que realiza una tarea paralela a la de las Juntas, y por ello tal vez sea los órganos colegiados, a largo plazo van siendo eliminados por el sistema del conciliador individual.

Ambos sistemas tienen sus ventajas, inconvenientes y problemas.

El conciliador puede tomar medidas más fáciles y rápidas--

mente que una Junta, por lo que se considera que el procedimiento a su cargo es más ágil y flexible, ya que — una persona puede ajustarse mejor que varias a los cambios de circunstancias. Uno de los problemas de este sistema, es que su eficacia depende de la competencia del conciliador; lleva tiempo constituir un cuerpo de conciliadores, pues en caso de que esas personas no posean las calificaciones requeridas se corre el riesgo de que fracasen los intentos de conciliación, disminuyendo las posibilidades de solución del conflicto.

Las calificaciones del conciliador rara vez son objeto de disposiciones legales y se deciden generalmente por métodos empíricos, y en las pocas legislaciones en las que se recalcan (como en Bélgica, Francia, Japón y Panamá), las disposiciones no son muy uniformes, pues ilustran las condiciones para las circunstancias de cada país. Uno de los factores determinantes es que, dada la naturaleza de las funciones del conciliador, su éxito estará condicionado por la confianza que inspire a las partes. Las calificaciones, se pueden clasificar en dos categorías: cualidades personales y calificaciones técnicas.

Entre las primeras tenemos la independencia y la imparcialidad, la rectitud, sinceridad, aptitud para el análisis y paciencia ya que las partes en conflicto deben tener la impresión de que el conciliador es una persona con experiencia, responsabilidad y sentido práctico.

Las calificaciones técnicas están relacionadas con la instrucción y conocimientos, condiciones para ser profesionalmente competente. Se exige determinado nivel académico y práctica en el ejercicio de la conciliación. Además de conocer a fondo la reglamentación legal vigente sobre cuestiones de trabajo, tiene que estar al tanto de los aspectos prácticos de la vida laboral del país, estructuras de los movimientos sindicales y de las organizaciones empresariales, modalidades de la negociación colectiva y etapas de los conflictos laborales. (1)

El procedimiento para nombrar a los conciliadores del gobierno tiene importancia no solo por la necesidad de seleccionar personas idóneas sino porque también permite reconocer oficialmente la utilidad de sus funciones.

(1) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. GINEBRA SUIZA, 1981. P.28

Por lo que hace a las Juntas de Conciliación, es que -- pueden participar en ellas representantes de los patrones y de los trabajadores, lo que inspira a las partes confianza en que se prestará la debida atención a sus -- opiniones, durante las pláticas o deliberaciones, sin -- embargo, no está probado que ese factor sea determinante para la solución del conflicto.

Dentro del sistema de conciliación por Juntas, se pueden distinguir dos subtipos:

1.- Juntas de Conciliación nombradas (o integradas) para un caso: (También llamadas accidentales).

Este subtipo se da, cuando un gobierno ha optado en establecer Juntas que expresamente se van a ocupar de un conflicto existente, y no por un organismo permanente -- al que se vayan sometiendo los casos.

Generalmente corresponde a la Autoridad competente en materia de trabajo, o al Inspector del Trabajo, nombrar estas Juntas de Conciliación, las cuales se integran -- por un presidente y por representantes de patrones y --

trabajadores. Algunas legislaciones prevén que cada parte destaque un solo representante, y en otras (por ejemplo en Japón y Kenia) se dispone simplemente que debe haber un número igual de representantes.

Por lo que hace al modo de designación de los representantes los pueden hacer las partes interesadas, o bien la autoridad competente, a partir de candidaturas presentadas por las partes o a partir de nóminas de uno y otro lado, previamente establecidas. El Presidente de la Junta, casi siempre es nombrado por el ministerio del trabajo o la autoridad equivalente (salvo muy pocas excepciones).

2.- Juntas de Conciliación permanentes:

Son organismos permanentes que van resolviendo los casos según se vayan presentando, y se crearon para conciliar a las partes en los conflictos colectivos o de intereses. En México se crearon paralelamente, organismos llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje; funcionando las primeras para el mero acto de la conciliación

(aunque pueden llevar a cabo el arbitraje, cuando el -- conflicto no exceda del monto de tres meses de salario) y las segundas, para ambas funciones.

En países como Brasil y Honduras, las Juntas de Conciliación Permanentes, están facultadas para ejercer tanto la Conciliación como el Arbitraje.

A veces, las legislaciones preveen el establecimiento de Juntas Permanentes con una competencia que depende de la división política del país. En México, Francia, Austria, entre otros, el sistema de conciliación comprende organismos locales y federales. (también llamados Nacionales o Centrales.) Además en México contamos con que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -- así como algunas Locales cuentan con grupos o Juntas -- Especiales para cada rama de actividad.

Los miembros de estas Juntas Permanentes son designados casi siempre por mayoría de votos de patrones y trabajadores, respectivamente.

Hay quienes opinan, que en América Latina el procedimiento es excesivamente rígido y formalista ante las Juntas

de Conciliación y que la lentitud con que se despachaban los casos es la razón principal de que surgiera el sistema de conciliación individual por funcionarios de los ministerios del trabajo. (2)

Como se ha dicho en el capítulo anterior, es normal que se distinga entre los sistemas de conciliación según su carácter voluntario u obligatorio.

En los sistemas voluntarios las partes tienen derecho a utilizar o no la conciliación que les ofrezca el Gobierno, aunque cada una puede solicitarla siempre que la otra no se oponga (como ejemplos de conciliación voluntaria, tenemos los utilizados en Austria, Bélgica, España, Estados Unidos y Japón, entre otros). (3).

(2) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - LA NEGOCIACION
COLECTIVA EN AMERICA LATINA
GINEBRA, SUIZA 1978. P.40

(3) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - LA CONCILIACION
EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.
GINEBRA, SUIZA 1981. P. 8

En países donde la conciliación es obligatoria, puede existir además, un procedimiento de mediación voluntaria (como en Canadá). En México, la conciliación administrativa posee el carácter de voluntaria.

En los sistemas obligatorios, las partes en conflicto - deben utilizar el órgano de conciliación del Gobierno. La conciliación obligatoria, difiere de la voluntaria - únicamente porque la primera de ellas es una instancia - necesaria y la segunda es facultativa, pero el objeto - es el mismo.

La conciliación adquiere carácter obligatorio por disposición legal que pueda exigir, la sumisión del conflicto al procedimiento oficial o bien, facultar a las autoridades para requerir su presencia en sesiones de conciliación (en este último caso el incumplimiento se castiga con sanciones administrativas.)

En pocos países (como Canadá) se utilizan tanto la con-

ciliación voluntaria como la obligatoria).

En México, la utilización de conciliadores individuales es voluntaria, pero el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es obligatorio.

Tocando el punto de la Organización administrativa de la conciliación, cuando un Gobierno instituye un sistema de conciliación, tiene que resolver a qué autoridad encomendará su funcionamiento. El sistema puede comprender la atribución de la competencia a un órgano que tenga por función exclusiva la resolución de conflictos laborales, o bien, confiar la conciliación a una autoridad que realice además otras funciones.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931, instauró un sistema de Conciliación a cargo de Juntas Permanentes (Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje), ⁽⁴⁾ pero fué omisa al papel que debía corresponder en ese terreno a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero ésta, creó administrativamente un sistema de conciliación voluntaria, que fué institucionalizado en-

(4) PUBLICACION COMMEMORATIVA DEL CINCUENTENARIO DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL - MEX. 1981

1953, al constituirse el Cuerpo de Funcionario Conciliadores transformado posteriormente en Dirección General de Conciliación y actualmente en la Dirección General - del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

ETAPAS DE LA CONCILIACION:

En países que encomiendan la función conciliatoria solamente a individuos, o solamente a Juntas, el procedi- - miento consta de una sola etapa. En los que utilizan - ambas formas, el procedimiento puede comprender dos o - más etapas.

En unos países, cuando fracasa la intervención del conciliador, el litigio se traslada a la Junta.

En México es posible omitir la intervención de un Conciliador, sometiendo el procedimiento previo a la huelga, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el sistema francés, si un conflicto no se soluciona - con el procedimiento de conciliación, debe de ser someti

do a la Junta que proceda, y si ésta fracasa, todavía - puede haber una tercera etapa, donde intervenga un mediador designado por el ministerio del trabajo.

2. FUNCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE CONCILIACION.

Después de revisar los diversos sistemas de Conciliación y las disposiciones administrativas referentes a su organización estudiaremos su funcionamiento, así como las actuaciones, y medidas especiales para conflictos graves.

LAS ACTUACIONES:

La legislación casi nunca especifica la manera en que debe iniciarse, desarrollarse y concluirse el trámite de la Conciliación, ya que inclusive hay casos en que la intervención del servicio de Conciliación se regula por Contratos o Convenios Colectivos, que contienen disposiciones sobre plazos dentro de los cuales debe solicitarse y concluirse la Conciliación.

En otros casos, cuando existe una ruptura en las negociaciones entre las partes, éstas someten a la Autoridad laboral competente, la labor conciliatoria.

ELEMENTOS PARA LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO:

Para reglamentar los trámites de conciliación, hay que determinar cuando debe considerarse que hay conflicto para los efectos de la intervención de la autoridad -- conciliatoria. La definición de conflicto laboral, no aclara el problema, puesto que la ley se puede referir a las materias que pueden ser objeto del conflicto y -- no al criterio para determinar la existencia del mismo.

Conforme al criterio más antiguo, la autoridad podía -- admitir la solicitud de intervención, si se había anunciado una huelga o si había estallado. Ese criterio -- se aplicaba antes que la negociación colectiva fuera -- objeto de normas legales, y su idea es equiparar el -- concepto de conflicto laboral con el de huelga. En -- cambio, con el segundo criterio, la existencia del conflicto está relacionada con el proceso de negociación, colectiva o directa entre las partes. El segundo cri

terio tiene ciertas ventajas, ya que además de ajustarse mejor a una política en pro de las negociaciones colectivas, da al servicio competente la posibilidad de elegir flexiblemente el momento para intervenir, pues a veces es preferible esperar hasta que la negociación directa entre las partes alcance un punto crítico, y - en otros casos puede ser oportuna una intervención temprana.

Por lo que hace al inicio del procedimiento, la recomendación de la Oficina Internacional del Trabajo, de 1951 dice: "Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto o de oficio por organismos de conciliación voluntaria" (5). La iniciación a petición de parte es corriente. En la mayoría de los países latinoamericanos el procedimiento previsto por la Ley se abre con la presentación de un pliego de peticiones por el sindicato o los trabajadores interesados a la autoridad competente.

En México, el aviso de huelga debe ir acompañado por -

(5) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.- CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. GINEBRA, SUIZA, 1981. P.123

un pliego de peticiones, que junto con el aviso, da -- inicio al procedimiento oficial de conciliación previo a la huelga.

Las disposiciones legales sobre el trámite de conciliación dan solo una idea de la manera en que debe desarrollarse en la práctica, pero en todo caso el desarrollo de las actuaciones depende en gran parte del conciliador o de la Junta que intervenga.

Las leyes siempre señalan que el objeto de la conciliación es una solución amigable del conflicto, y a veces se refieren a uno o varios aspectos del procedimiento, e incluso fijan el plazo máximo del trámite, con el objeto de que los conflictos se despachen lo más rápido posible, lo que sucede en varios países de Latinoamérica (Por ejemplo en Honduras, es de nueve días, y en Venezuela treinta) ⁽⁶⁾ Dada la naturaleza del procedimiento de conciliación, es más oportuno que la ley no lo -- reglamente tan detalladamente, sino en forma general, para dejar un margen de flexibilidad que puede representar una ventaja.

(6) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN AMERICA LATINA. GINEBRA SUIZA. 1978. P. 43

En países donde la conciliación es obligatoria, la Ley puede exigir que las partes asistan a las actuaciones o puede facultar a la autoridad competente para conminarlas a asistir. Las partes tienen derecho a hacerse representar por las personas que deseen, aunque en pocos países tienen que elegir a dichas personas ajustándose a ciertas condiciones.

SESIONES DE CONCILIACION:

Antes de iniciarse las sesiones de conciliación propiamente dichas, el conciliador establece conversaciones previas de información con las partes, las cuales son de vital importancia, para el desarrollo de las sesiones en sí, que generalmente se realizan en forma conjunta, o sea, con la presencia de las dos partes. Los conciliadores además, realizan reuniones por separado con cada una de las partes.

Las sesiones conjuntas sirven para los debates de las partes en presencia y con la orientación del conciliador. En las reuniones por separado, el conciliador puede establecer un diálogo más confidencial con la

parte que esté presente, sin abandonar por supuesto su neutralidad.

El papel del conciliador o del Presidente de Junta que dirige las sesiones, son esencialmente iguales, sin em bargo el conciliador individual tiene mas posibilida-- des de determinar el desarrollo práctico de las mismas.

Las sesiones, constituyen la oportunidad de los conciliadores y Juntas, para cumplir en obligación de ayu-- dar a las partes a la solución del conflicto, pues en ellas, obtienen la información necesaria, que cada par te les pueda brindar, para formarse una opinión de los hechos. El conciliador o la Junta no tienen por qué - limitarse a la información de las partes, ya que por - su lado pueden recabar la información pertinente, para complementar la recibida de las partes, y mas aún, por que supuestamente en todo momento, conocen diversas es tadísticas suministradas por la autoridad competente, - y datos tales como movimientos de salarios en general, o en determinadas actividades o zonas, condiciones de trabajo, y en general, de los asuntos que son objeto - de las negociaciones colectivas, y que atañen a las re

laciones entre trabajadores y patronos.

Es importante recalcar el principio del secreto profesional que deben observar los conciliadores y los miembros de las Juntas respecto de la información confidencial que les puedan comunicar las partes durante las sesiones de conciliación. Este principio, tiene fundamentalmente dos propósitos; el primero consiste en proteger los intereses de la parte que facilita la información, y el segundo y más importante es el proteger la integridad del proceso mismo de la conciliación reforzando su eficacia, ya que el secreto profesional estimula a las partes para dar a los conciliadores y Juntas, la información que necesitan para ejercer su función.

En algunas legislaciones se impone por preceptos legales, aunque realmente no es necesario, puesto que es cuestión de disciplina y honestidad de los funcionarios.

Las sesiones de conciliación son a puerta cerrada (salvo disposición en contrario), como la negociación co--

lectiva bilateral, pues en esencia, son la prolongación de las mismas (pero con la intervención de un tercero).

Además, para facilitar el que las partes comuniquen in formación a los Conciliadores, éstos deberían aclararles su obligación y garantía del secreto profesional.

AVENIMIENTO ENTRE LAS PARTES:

Para llegar al avenimiento, que dé solución al conflicto, se debe utilizar el criterio del órgano que interviene en la conciliación. Por lo mismo, hay que examinar como los conciliadores y las Juntas hacen su papel respectivamente:

POR MEDIO DEL CONCILIADOR: En lo que respecta a los conciliadores individuales, la Ley nunca detalla cómo deben desempeñar sus funciones, y los textos que hacen referencia, solo mencionan medidas que el conciliador puede tomar en las sesiones. En Finlandia y Suecia, la legislación establece que el conciliador, después de familiarizarse a fondo con las circunstancias del conflicto, debe inducir a las partes a que determinen con

precisión los puntos de controversia, pero como se dijo anteriormente, solo marcan pautas básicas que se aplican también en países en los que la legislación es omisa al respecto.

En todo caso, lo primero que debe hacer el conciliador es ayudar a las partes a aclarar los motivos de discordia, y los temas que sean las causas efectivas de la desavenencia.

Una vez hecho ésto, estimula a los interesados para -- que hagan ofertas, propuestas y contrapropuestas, pudiendo ayudar a cada parte a formular las suyas, empleando su técnica particular. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo partiendo de sus propias propuestas, el conciliador puede hacerles sugerencias suyas, y en caso de que sean varios puntos litigiosos -- puede incluso proponer una solución global que permita equilibrar sus concesiones mutuas sobre puntos distintos, resolviendo el conflicto en conjunto.

Las partes por supuesto, pueden o no aceptar las sugerencias del conciliador, manifestándolo directamente -

(aunque algunos gobiernos contemplan un plazo de determinados días para hacer la manifestación, con el objeto de que las partes puedan meditar sobre la proposición, e incluso, se pueden tener por aceptadas las proposiciones, si el rechazo no se manifiesta dentro del término concedido).

POR MEDIO DE UNA JUNTA: La búsqueda del avenimiento -- por medio de una Junta de Conciliación se puede examinar siguiendo las tres fases de la labor del conciliador individual: aclaración de los puntos litigiosos, -- intento de avenimiento a partir de las propuestas y -- contrapropuestas de las partes, sugerencia a las partes de una propuesta como base de arreglo.

Aparentemente, las Juntas, después de la presentación del caso por las partes, el Presidente (o representante del Gobierno) trata de reducir el terreno de controversia. Posteriormente pasan a la segunda fase, utilizando normalmente sesiones conjuntas, a veces restringidas por el tiempo disponible para la conciliación. -- Agotadas las dos primeras etapas, se sugiere una propuesta por parte de la Junta. Según la legislación me

ricana, los miembros de la Junta pueden formular durante las actuaciones, las sugerencias que juzguen necesarias.

TERMINACION DEL TRAMITE DE CONCILIACION:

El procedimiento de Conciliación queda terminado al --llegar las partes a un acuerdo que resuelve el conflicto.

Siguiendo el principio de que las negociaciones con fines de conciliación son la extensión del proceso de negociación directa entre las partes, en el que el conciliador ayuda a concluir el acuerdo, se da al mismo, la forma de convenio colectivo, redactado y firmado por las partes, y no difiere de los convenios resultado de negociaciones directas entre las partes, aunque se mencione en él, que es fruto del proceso de conciliación, y es común, que el conciliador colabore en la redacción, y lo firme como participante del procedimiento.

En otras legislaciones, la autoridad conciliatoria levanta el acta del convenio, y únicamente la comunica --

a las partes, para que lo firmen.

Cuando no es posible llegar a un entendimiento por -- conciliación, se dá por terminado el trámite, certificando el fracaso conciliatorio, turnándose el conflicto al arbitraje.

INTERVENCION CONCILIATORIA EN CONFLICTOS DE GRAN IM-- PORTANCIA.

Este tipo de conflictos se definen en función de su - magnitud y de los perjuicios que puedan acarrear, y - en muchas legislaciones se han previsto medidas espe- ciales para tratarlos, y existen varios criterios de lo que es "magnitud", y son los siguientes:

El primero se refiere al ámbito territorial, y trata de negociaciones a nivel nacional entre confederaciones nacionales de patronos y de trabajadores.

El segundo se basa en el número de establecimientos y de trabajadores interesados.

El tercer criterio, se apoya en los posibles efectos

perjudiciales del conflicto; por ejemplo, si la empresa donde se detiene el trabajo, es eslabón fundamental de producción en gran escala, también se puede suspender la producción en otros establecimientos --- (por falta de abastecimiento de materias primas u --- otra causa) (7)

El cuarto es el de la naturaleza de la actividad de la empresa ya que la interrupción del trabajo puede -paralizar servicios esenciales, causando privaciones a la población, y se da generalmente en servicios públicos (transportes, comunicaciones, etc.) -

Por último, tenemos el que refiere a conflictos que tienen repercusiones sociales, que pueden amenazar la salud, o toda la actividad económica de una nación -- (llamados también conflictos de emergencia.)

Entre las medidas especiales aplicables a este tipo -de conflictos graves, tenemos las siguientes: un trato especial dentro del procedimiento ordinario de conciliación, normas especiales para postergar al máximo.

(7) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. GINEBRA, SUIZA 1981. P. 137

el período conciliatorio, prohibición de la suspensión del trabajo.

Generalmente, la intervención del gobierno, se dá por medio de funcionarios conciliadores de alta jerarquía, a quienes se encomiendan los conflictos de gran importancia, debiendo investigar a fondo las causas y circunstancias del conflicto, así como cualquier otro - asunto que pueda guardar relación con él.

LA MEDIACION PREVENTIVA:

Muchas políticas oficiales en lo que se refiere a relaciones laborales, han añadido al objetivo de resolverlos conflictos de trabajo, el de prevenirlos, y el de promover mejores relaciones entre patrones y trabajadores y sus organizaciones respectivas, y es relativamente reciente.

Un programa de mediación preventiva de relaciones de trabajo puede tener por fundamento un texto legislativo o únicamente disposiciones administrativas, y estas últimas pueden tener carácter general. o bien referirse

a objetivos específicos.

En gran parte de los países anglo-sajones, las leyes laborales contienen títulos o capítulos referentes a "promoción de la paz laboral", a "disposiciones destinadas a que no se produzcan controversias", al "mantenimiento de las buenas relaciones laborales", "mecanismos para mejorar las relaciones de trabajo", -- etc.

Este servicio, presta asesoramiento a patrones y trabajadores sobre todo asunto vinculado con las relaciones laborales, políticas de empleo, de salarios, -- etc.

El servicio debe tratar de establecer entre los factores de producción buenas relaciones a largo plazo y ayudarlos a resolver las dificultades. Sus ----- intervenciones se basan en gran parte en solicitudes de información o de asistencia, o de organización de programas de trabajo.

Puede también consistir en dirigir debates entre las

partes en una contratación colectiva. El servicio de mediación, si no es solicitado, se ofrece cuando se considera que existe la posibilidad de un conflicto, e incluso, en países como Bélgica existen equipos o cuerpos de mediadores por sectores económicos o por ramas de industria. Por último, el servicio de mediación puede ayudar a un examen clínico de las relaciones laborales para descubrir las causas de malestar o malas relaciones, y puede limitarse a poner de manifiesto la afección, dejando que las partes encuentren la solución por sí mismas, o bien recomendar posibles soluciones para eliminar las anomalías correspondiendo obviamente a las partes la decisión.

3.- SISTEMAS DE ARBITRAJE.

A grandes rasgos, podemos decir que, contrariamente a lo que sucede en la conciliación, en el arbitraje la responsabilidad de resolver el conflicto no recae en las partes, sino en el tercero, que ahora interviene como árbitro.

Etimológicamente, arbitraje significa "dar o pronun--

ciar una sentencia".

Originalmente, el árbitro en los conflictos de trabajo, no era un juez designado por el poder público, si no una persona seleccionada por las partes interesadas; Actualmente, el árbitro es generalmente un funcionario público.

Existen sistemas de arbitraje voluntarios y obligatorios. La iniciación del procedimiento es voluntaria, si está sujeta al consentimiento de las dos partes, y obligatoria en caso contrario. En cuanto a la manera de solución del acuerdo, es voluntaria si se necesita el consentimiento de las partes para que el laudo surta efecto, y obligatoria si la ley impone su cumplimiento, lo acepten o no las partes.

SISTEMAS DE ARBITRAJE VOLUNTARIO:

El arbitraje voluntario puede revestir tres formas: -
a) La iniciación voluntaria del procedimiento y la --
aceptación voluntaria del laudo; b) La iniciación - -
obligatoria del procedimiento, pero la aceptación del

laudo es facultativa (las partes deciden si lo aceptan o no); y c) La iniciación del procedimiento es voluntaria, pero el acatamiento del laudo es obligatorio para las partes.

En las dos primeras formas citadas, el laudo no obliga a las partes, a menos que ambas lo acepten, por lo que solamente tiene el efecto de recomendación, y es lo que se llama "laudo indicativo".

El sistema del Reino Unido, es el ejemplo más antiguo de éste tipo de arbitraje de laudo indicativo, y actualmente está regido por la Ley de Protección al Empleo de 1975. Se inicia el procedimiento por la autoridad competente, pero con el consentimiento de las partes o a solicitud de una de ellas. El Parlamento nunca le ha dado a los laudos arbitrales fuerza de ley. (8)

El arbitraje con laudo indicativo resulta interesante en los países en que la ley no prevé el arbitraje

(8) SERIE LEGISLATIVA (SL) - RU2 - 1975
O.I.T.- GINEBRA, SUIZA.

con laudo de obligado cumplimiento. Las partes convienen en someter sus conflictos al arbitraje voluntario (con laudo indicativo) aunque no puedan invocar los laudos ante tribunales; sin embargo, como en el Reino Unido, toda vez que esas decisiones tienen su origen en el deseo común de las partes de resolver sus discordias, en la práctica casi nunca se plantea el problema de imponer su cumplimiento (9).

En la segunda forma de arbitraje Voluntario, la sumisión al procedimiento es obligatoria, pero el laudo solamente obliga a las partes, si lo aceptan o han convenido en aceptarlo de antemano. En Nigeria por ejemplo, conforme al decreto de 1976 sobre conflictos de trabajo, si fracasa la conciliación, el conflicto se remite al arbitraje, y si dentro del plazo que se especifique, ninguna de las partes impugna el laudo, éste queda firme y vincula a las partes

(10).

(9) O.I.T. INFORME DEL COMITE SOBRE INDEPENDENCIA DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES, DOCUMENTO G.B. 131/7/8, FEBRERO 1956, APENDICE II.
MONOGRAFIA SOBRE EL REINO UNIDO.

(10) SERIE LEGISLATIVA- 1976- NIG.- 1
O.I.T.

Gabe hacer notar, la gran similitud entre este arbitraje indicativo con sumisión obligatoria al procedimiento, con la conciliación obligatoria en que el -- conciliador posee facultades de recomendar fórmulas de solución.

Pasemos ahora al análisis de la tercera forma, o sea la que contempla la iniciación del procedimiento de manera voluntaria, pero cuyo laudo es obligatorio para las partes. Es la más difundida de las tres y puede recurrirse a ella inmediatamente después de haber intentado la conciliación.

Las partes pueden presentar una solicitud a la autoridad arbitral, o bien la autoridad competente turna el conflicto al organismo arbitral previo consentimiento de las partes, y en otros casos las propias partes designan el árbitro.

Al igual que con la conciliación, el arbitraje voluntario puede ser efectuado por un organismo que actúa bajo un organismo de carácter permanente o por una dependencia del gobierno.

Casi siempre las partes solo acuden a los organismos de arbitraje voluntario ofrecidos por el Gobierno -- cuando no han podido utilizar un método convenido en tre ellas, o han fracasado en la negociación colecti va directa. En muchos países, el mismo organismo -- sirve para el arbitraje voluntario y para el arbitraje obligatorio, aunque existen organismos creados para el caso (al igual que en la conciliación), e incluso se puede ofrecer a las partes (en el Reino Unido sobre todo) la opción entre un solo árbitro o varios, que pueden actuar individualmente o constituídos en Junta arbitral. La selección de árbitros se puede hacer conforme listas preestablecidas con ajus te a la legislación, o bien pueden ser seleccionados por las partes, aunque generalmente la selección incumbe a la autoridad competente. Cabe hacer notar - que en un reducido grupo de países (Costa Rica entre ellos) cada parte puede designar a su árbitro, y la autoridad del trabajo nombra a un tercero, que -- ejerce las funciones de Presidente de la Junta Arbitral. (11)

- (11) LA LEGISLACION LABORAL Y DESARROLLO EN AMERICA LATINA.
EXAMEN PRELIMINAR.
REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. NOVIEMBRE 1972.

En cuanto a los órganos permanentes, cada legislación establece las normas necesarias para la constitución, organización y funcionamiento de los mismos, así como para la designación de los miembros.

Cuando las partes eligen el arbitraje voluntario, lo hacen a fin de resolver su conflicto por medios pacíficos, y por ello no se necesita ejercer mucha presión para la aceptación del laudo.

La necesidad de hacer intervenir a un tercero, está reconocida por muchísimas legislaciones, siendo el arbitraje, en caso de litigio, la última etapa posible de solución pacífica (aquí nos referimos al arbitraje voluntario), sin embargo, en la etapa de conciliación, el conciliador debe hacer ver a las partes el riesgo que entraña una acción directa, el perjuicio que puede acarrear para los interesados y lo incierto que pueden ser los resultados.

ARBITRAJE OBLIGATORIO:

El arbitraje obligatorio, es el que supone la sumisión

del conflicto sin el acuerdo o consentimiento de las partes interesadas, y finaliza con la expedición de un laudo que obliga a su cumplimiento.

Los sistemas de Arbitraje Obligatorio pueden dividirse en dos categorías: Los de aplicación limitada y los de aplicación general.

SISTEMAS DE APLICACION LIMITADA.- La aplicación limitada del arbitraje obligatorio responde a distintos principios, según el país de que se trate.

En un primer grupo, el arbitraje obligatorio se aplica únicamente a los conflictos que se suscitan en servicios esenciales, y que señala la ley (transporte público, telecomunicaciones, electricidad, servicios de sanidad, etc.). A veces, la autoridad competente está facultada para ampliar o modificar la lista o relación de dichos servicios esenciales que han de ser sometidos a este tipo de arbitraje (Estados Unidos y Japón están en este grupo). (12)

Un segundo grupo aplica el arbitraje obligatorio a lo-

(12) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

que se puede llamar conflictos de interés público - - (Argentina por ejemplo), estando habilitada la autoridad competente para someter el conflicto al arbitraje si considera que la huelga o suspensión del trabajo - sería perjudicial para la sociedad o para el desarrollo económico del país, o que pudiera poner en peligro la estabilidad nacional.

En el tercer grupo, el procedimiento se aplica de manera que están permitidas las huelgas, y el laudo adquiere fuerza ejecutoria si ninguna de las partes formula oposición dentro del plazo determinado.

SISTEMAS DE APLICACION GENERAL:

Cuando el arbitraje obligatorio es de aplicación general, no se tiene en cuenta si el conflicto ha surgido en un servicio esencial, o es de gran importancia, - ya que invariablemente se somete al arbitraje sin el consentimiento de las partes, y la legislación prevé la sumisión automática del conflicto. En este sistema, el procedimiento de conciliación suele ser obligatorio.

Quando los órganos competentes se ocupan tanto de la conciliación como del arbitraje, se recurre a éste último, cuando han fracasado los intentos de conciliación. (13)

Algunos Gobiernos, someten los conflictos al arbitraje obligatorio, por decisión discrecional de la autoridad competente, cuando la ley no prevé expresamente la sumisión del conflicto.

Al igual que con el arbitraje voluntario, los organismos y procedimientos de arbitraje obligatorio pueden ser permanente o creados para el caso, aunque en arbitraje obligatorio predominan los órganos permanentes.

Los organismos creados para el caso, están formados por representantes de patrones y trabajadores, que pueden ser nombrados por las partes interesadas libremente, o escogidos entre candidatos que figuran en nóminas o listas preestablecidas. La presidencia del organismo recae en un funcionario del Gobierno designado por la autoridad competente.

- (13) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. GINEBRA, SUIZA, 1981. P. 174

En algunos pocos regímenes, el arbitraje obligatorio está en manos de un solo árbitro designado para cada caso (como en ciertos países africanos).

Respecto de los organismos permanentes, actúan en el ámbito regional o local, o a nivel nacional, quedando a su cargo la aprobación de convenios colectivos.

La integración de estos organismos se lleva a cabo según fórmulas que son casi iguales a las de los organismos integrados para cada caso, y que ya se han mencionado.

Es muy común, al igual que en los organismos de conciliación, que solo exista un representante patronal y uno de los trabajadores, aunque en ciertos países de Asia, se pueden integrar hasta por tres representantes de cada parte.

Las ventajas de los organismos tripartitos, son las mismas en el arbitraje que en la conciliación, o sea, mayor probabilidad de inspirar confianza a las partes y conocimiento más amplio de las situaciones que pue--

den influir en el desarrollo del conflicto. En América Latina se considera que en este ámbito la administración de la justicia debe encomendarse únicamente a profesionales del derecho, pues la utilización de personas de escasa preparación puede causar dificultades prácticas.

Como ya se ha dicho, los representantes obrero y patronales pueden ser seleccionados por las partes o por la autoridad competente.

La otra posibilidad es que existan por anticipado nóminas o listas de árbitros de ambas partes. Cuando el organismo es permanente la presidencia está a cargo de una personalidad oficial, y se pueden tratar varios litigios al mismo tiempo, tramitándolos por distintas salas.

El Presidente de un Tribunal Arbitral que emite laudos obligatorios en conflictos laborales, tiene una gran responsabilidad, puesto que su criterio no está limitado por la norma jurídica (cuando se trata de conflic--

tos de interes principalmente). Debe tener determinadas calificaciones. En México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del sistema de Tribunales del Trabajo, y los Presidentes poseen unas calificaciones y posición similar al de un magistrado.

Los Presidentes de los Tribunales de Arbitraje obligatorio, así como los demás miembros, debido a su posición y meritos profesionales, tienen gran autoridad moral, que contribuye a la solución del conflicto y a la aceptación de las partes; por ello, y como se señaló al tratar los sistemas de conciliación, los conciliadores deben poseer también excelentes calificaciones, para no estar en inferioridad de condiciones respecto de los Presidentes de Organismos Arbitrales, ya que si bien es cierto que las funciones de los primeros pueden ser de menor responsabilidad, también lo es el que sean de igual o mayor dificultad, debido a que las partes deciden la aceptación o rechazo de sus proposiciones y por lo tanto su labor de convencimiento es muy difícil y especial.

La diferencia entre las funciones del conciliador y las del arbitro, se aprecia en el carácter de las actuaciones. En la conciliación es prácticamente un diálogo entre las partes en litigio, bajo la orientación y estímulo del conciliador, mientras que en el arbitraje, cada parte se dirige al arbitro para procurar influir en su decisión, ya que tienen oportunidad de presentar su caso, ofrecer pruebas y argumentar para defender su posición antes de que se dicte el laudo correspondiente.

La legislación prescribe normas de procedimiento para las actuaciones arbitrales, y el propósito es garantizar el rápido despacho de los asuntos y simplificar el desarrollo de las audiencias.

En América Latina, el procedimiento está regido por disposiciones minuciosas sobre las diversas etapas, dejando generalmente al margen, las normas procesales ordinarias. (14)

Los organismos arbitrales, acostumbran motivar y fundamentar su laudo ya que casi siempre la Ley, expresa o -

(14) LA LEGISLACION LABORAL Y DESARROLLO EN AMERICA LATINA. EXAMEN PRELIMINAR.
REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1972

tacitamente exige que así lo hagan.

En los conflictos de derecho la necesidad de fundamentar la sentencia a laudo, es la misma que en las decisiones judiciales, en cambio en los conflictos de intereses la enunciación de los motivos contribuye a que las partes acepten con más facilidad el laudo (sobre todo cuando el laudo es de obligado cumplimiento).

Los laudos son generalmente obligatorios de por sí, ya sea porque existan disposiciones que así lo establecen o porque se les asimila a la sentencia de un tribunal (como en México).

CARACTERISTICAS EN MEXICO:

En México, en los juicios individuales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el arbitraje es obligatorio, ya que si en la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en su etapa de conciliación, las partes no llegan a un acuerdo o no concurren a la misma, el asunto se pasará

a la etapa de Demanda y Excepciones, dando así inicio al trámite del arbitraje (Artículo 867, Fracciones V y VI de la Ley Federal del Trabajo).

En materia de huelga, la función jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje para decidir sobre el asunto, se lleva a cabo una vez que ha estallado el movimiento huelguístico; la decisión versará sobre la existencia legal de la huelga o bien sobre la imputabilidad de la misma.

La decisión va a determinar si la huelga es: a) legalmente existente o legalmente inexistente o b) lícita o ilícita.

El Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece que una huelga es legalmente inexistente, si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451 Fracción II (requisito de mayoría), si no ha tenido objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450, o si no se cumplieron los requisitos señalados en el Art. 920

(antes 452).

El Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo determina que una huelga es ilícita, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La declaración de inexistencia, la pueden solicitar los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o -- terceros interesados, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, pues si no lo hacen en ese término, de oficio se considera legalmente existente (artículo 929). El procedimiento de declaración de inexistencia lo regula el artículo 930, y es el mismo que se sigue en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga (artículo 933).

Como podrá observarse, el someter a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la legal existencia o inexistencia de la huelga, es potestativo de los tra-

bajadores, patronos, o terceros interesados, aunque tienen un término para hacerlo (si no lo hacen así, oficialmente se considera legalmente existente).

La legislación no establece expresamente quienes pueden solicitar la declaración de ilícita, pero se deduce -- que lo pueden hacer el patrón o los terceros interesados.

Respecto de la imputabilidad, solamente la pueden solicitar los trabajadores huelguistas, por lo que es potestativo de ellos, pero una vez solicitada el sometimiento será obligatorio para el patrón.

La imputabilidad se refiere a la justificación o injustificación de la huelga. Es justificada la huelga cuyos motivos son imputables al patrón (artículo 446), y los procedimientos para su decisión, los establece el artículo 937.

CAPITULO IV

LA CONCILIACION COMO FORMULA DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES.

1.- LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO Y LA FUNCION CONCILIATORIA.

De conformidad con lo expuesto en el capítulo segundo de este trabajo, la función conciliatoria podrá celebrarse ante una autoridad administrativa, o ante una autoridad jurisdiccional.

En todos los casos, tiene validez el principio de que son las propias partes interesadas las que directamente deben solucionar el conflicto y que la autoridad -- en su intervención conciliadora, debe guiarlas, estimulándolas y fomentándolas en la solución de sus diferencias, pudiendo proponer fórmulas para ello, sin -- prejuzgar.

De acuerdo con nuestra legislación, las autoridades -- administrativas que intervienen en la conciliación en materia laboral son las siguientes.

a) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.--

Podemos decir que es un servicio gratuito de asesoría para los trabajadores y sus sindicatos, cuando la soliciten, en los asuntos relacionados con la aplicación de las normas de trabajo, con todas las facultades para interponer los recursos necesarios.

Ahora bien, dentro de sus funciones está el de proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, y hacer constar los resultados en actas autorizadas, tal y como lo establece la fracción III del artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo.

De la redacción del propio artículo 530, se desprende que podrá intervenir en conflictos individuales y también en colectivos. Existe una Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como Procuradurías en los diferentes Estados, que dependerán de las Direcciones del Trabajo y Previsión Social de los mismos, y una en el Distrito Federal, que depende de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.-

Esta Dependencia, presta los servicios de conciliación,

por conducto de la Dirección General del Cuerpo de --
Funcionarios Conciliadores, interviniendo en conflic-
tos de orden colectivo en materia federal. El Regla-
mento Interior de Trabajo de esta Secretaría de Esta-
do establece que corresponde a la Dirección General -
antes mencionada: a) Prestar el servicio público de -
conciliación en los asuntos de la competencia de la -
Secretaría, excepto en los casos en que este Reglament
to u otra disposición de igual o superior jerarquía -
legal, faculte para ello a otras unidades administra-
tivas; b) Intervenir y dar testimonio y fé pública de
los convenios que las partes celebren con la intervenci
ción de la Dirección; c) Informar a las unidades admin
istrativas de la Secretaría acerca de los asuntos en
que haya participado y que tengan relación con el ám-
bito de su competencia; d) En general, llevar a cabo-
todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la -
Secretaría, que sean afines a las señaladas.

Dentro de las mencionadas en último término podemos -
señalar las siguientes: fomentar el establecimiento -
de órganos y procedimientos, sea para negociar contrata
tos colectivos, dirimir controversias y aconsejar al-
respecto; prestar asesoramiento sobre los modos de --

eliminar o reducir al mínimo las causas de conflictos o quejas, así como acerca de las políticas y prácticas de personal; promover la consulta y la cooperación entre patronos y trabajadores y sus organizaciones respectivas.

Este servicio, en materia local, se realiza por conducto de las Direcciones del Trabajo y Previsión Social de los Estados, y por la del Departamento del Distrito Federal.

Las Juntas de Conciliación, Federales o Locales, según el caso.-

Estas Juntas, por regla general son para conciliar -- y ejercen jurisdicción solo en un caso: cuando actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer de conflictos cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salarios (artículos 591, fracción II, 600 pr IV).

De la redacción de los artículos 591 y 600, se estima que podrán intervenir conciliatoriamente en asuntos individuales.

Cabe hacer notar que el convenio a que lleguen las -- partes ante dichas autoridades administrativas, deberán tener el carácter de ejecutoriedad o imperatividad.

En el caso de las Juntas de Conciliación, al aprobar el convenio le dará ese carácter.

En los demás casos de las autoridades administrativas señaladas, para que tenga imperio el convenio celebrado ante ellas (o sea para que tenga carácter de laudo ejecutoriado) deberá ser sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo).

La autoridad jurisdiccional que se encarga de la conciliación, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Efectivamente, a este órgano corresponde la impartición de la justicia del trabajo en conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

La conciliación, constituye la primera etapa del proceso, y puede observarse desde dos ángulos: vista del

lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a -- que encuentren la solución de sus diferencias, y con siderada del lado del conciliador, es una actividad que sirve a las partes contendientes a encontrar ese acuerdo, por lo que todos los elementos que intervie nen, son activos.

Nuestro sistema jurídico reconoce la conciliación, - como un medio válido para poner fin a los conflic-- tos de trabajo, y por lo tanto otorga validez plena a los convenios a que lleguen las partes.

2.- CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Actualmente y como consecuencia de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (en su parte procesal), pu-- blicadas en el Diario Oficial del 4 de enero de 1980, y que entraron en vigor el día 12 de mayo del mismo - año, se ha dado un papel muy importante a la función- conciliatoria en los conflictos individuales de traba jo, y para ello cada Junta Especial de Conciliación y Arbitraje, tanto en materia federal como local, cuen ta con un servicio de conciliación que en la práctica

es llevado a cabo generalmente por el funcionario que actúa como auxiliar, tratando que las partes lleguen a un arreglo satisfactorio.

Toda vez que este estudio está enfocado principalmente a los aspectos conciliatorios en materia laboral, debemos analizar los artículos que hacen referencia a dicha función.

Dentro del Procedimiento ordinario, el artículo 876 - de la Ley, en sus fracciones I y VI, se refiere a la comparecencia de las partes a la etapa de conciliación de la audiencia respectiva, estableciendo que deberán comparecer personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados (fracción I), y que de no haber concurrido a la conciliación se les tendrá - por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones (fracción VI).

El término "personalmente" ha dado origen a serios - problemas de interpretación, ya que la presencia física de una persona moral resultaría un acto de imposible cumplimiento, por lo cual necesariamente tendrá -

que comparecer por conducto de un representante legal de la misma, o sea, se requiere la presencia ante la Junta, de personas legalmente autorizadas para hacerlo.

El artículo 692 de nuestra legislación laboral, dispone que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, las fracciones I, II y III, establecen las reglas para acreditar personalidad.

Ahora bien, el hecho de que el artículo 876 en la ya citada fracción VI, establezca que de no haber concurrido las partes a la conciliación, deberán hacerlo personalmente a la etapa de demanda y excepciones, significa que por tener el procedimiento en materia de trabajo carácter eminentemente oral, las partes deben estar presentes en el mismo, y no comparecer por escrito.

Las personas físicas, asistirán ellas directamente, es decir, de cuerpo presente, o por conducto de apoderado,

y las personas morales lo harán por medio de un representante legal debiendo estar legalmente autorizado para realizar actos que las obliguen y comprometan, pues no existe otra forma que comparezcan ante la Autoridad.

Hay que hacer notar, que los conceptos "representante legal" y "apoderado legal", derivan de una misma figura, que es el mandato, lo que ha dado lugar a discusión acerca de que si se limita o no el alcance de esta figura, cuando en la práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje interpretan el contenido del artículo 11 de la Ley de la Materia al reconocer la personalidad de los representantes legales de las personas morales, ya que inclusive se exige ostenten y ejerzan cargos expresos de dirección y administración, pero no profundizaremos sobre este particular, pues es un tema que debido a tan divergentes opiniones, resultaría muy amplio, y además, no es materia de análisis de este trabajo.

Sin embargo, podemos decir que las reformas a la Ley - en este sentido, tienen por finalidad, hacer mas efectiva la conciliación mediante el contacto directo de - las partes que propicie el entendimiento entre las mis

mas, pues al estar frente a frente patrón y trabajador, sin asistencia de abogados patronos, asesores o apoderados, pueden actuar en forma espontanea y atender mejor las exhortaciones y recomendaciones de los funcionarios de la Junta.

El propio artículo 876 en su fracción II, se refiere a la intervención de la Junta para que las partes lleguen a un arreglo dentro de la etapa conciliatoria. Esta intervención puede variar, desde una actitud pasiva constrañida a exhortar a las partes a un arreglo (tal y como expresamente lo menciona la fracción II del Ordenamiento legal citado), hasta una función activa, cuando además sugiere o propone formulas de solución del conflicto; Pero corresponde al funcionario de la Junta que interviene realizar su cometido de acuerdo a sus calificaciones y profesionalismo, pues debe llevar a cabo la conciliación como una etapa activa e importante, y no como un simple trámite que debe agotarse, para pasar a otra etapa del procedimiento.

Por último, la fracción III del artículo 876 que nos ocupa, dispone que si las partes en conflicto llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto mediante

el convenio respectivo y que deberá llenar los requisitos previstos por el artículo 33 párrafo segundo, para ser aprobado por la propia Junta, y una vez hecho esto, tendrá la validez y efectos jurídicos inherentes a un laudo, (aunque en la práctica, el actor puede desistir se lisa y llanamente de las acciones intentadas en su demanda, pero ésto, en estricto derecho, no podría denominarse convenio).

3.- CONFLICTOS COLECTIVOS.

El poder público dirime los conflictos colectivos laborales por la vía pacífica a través de la función conciliatoria encomendada a la autoridad federal (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y a las autoridades locales (Gobiernos de los Estados).

Corresponde a la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social conciliar en la solución de conflictos colectivos de jurisdicción federal que de alguna manera provocan desacuerdos que pueden romper el necesario equilibrio que debe caracterizar toda relación laboral, en colaboración con la Junta Federal de Conci

liación y Arbitraje.

Paralelamente los Gobiernos Estatales encomiendan las actividades conciliatorias a las Direcciones del Trabajo y Previsión Social que igualmente colaboran con las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Esta función conciliatoria se contempla como una continuación de las negociaciones colectivas con ayuda - de un tercero o bien como la "negociación colectiva - protegida o tutelada por el Estado".

La solución voluntaria que se persigue por medio de - la conciliación es un acuerdo entre las partes igual - o similar al que hubieren concertado sin ayuda de ter - ceros pero que por razón de las circunstancias de ini - ciación de las pláticas o por otros factores no pudie - ron lograr por si solas, teniendo que recurrir a un - tercero (en este caso el poder público).

Esta negociación es un proceso de adopción de decisi - ones en común, teniendo el mismo carácter cuando parti - cipa un conciliador (federal o local), pues la deci - sión final es tomada y aceptada por las partes, aten-

diendo a la sugestión del conciliador que interviene.

En nuestro medio la conciliación está concentrada en varias personas debido a que la estructura de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría mencionada permite la posibilidad de que las partes sean atendidas por alguien reclutado directamente por el Estado, quien recibe la información de ellas mismas, y prepara un ambiente adecuado para las sesiones, debates y desenlace del conflicto.

La autoridad no solo contribuye a la solución de los conflictos suscitados entre trabajadores y patrones, sino también a la prevención de los mismos.

El procedimiento de conciliación siempre ha sido gratuito, y por las estadísticas podemos ver que ha resultado efectiva y favorable ya que solo un pequeño porcentaje de conflictos llegan a desembocar en la huelga.

Los servicios de conciliación están a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmente.

Sabemos que el aspecto objetivo de la función en sí, es resolver y prevenir conflictos mediante el manejo de fórmulas preventivas y correctivas en los conflictos colectivos laborales, pero no está demás mencionar la importancia de su estructura subjetiva, que se refiere a las calificaciones personales del conciliador. La legislación laboral mexicana, no ha contemplado las cualidades que deban tener los funcionarios encargados de la conciliación, pero como ya hemos mencionado en el Capítulo Tercero de este trabajo, con base en la naturaleza de la actividad, así como en los textos de legislaciones laborales de otros países, y en opiniones sustentadas por la Oficina Internacional del Trabajo, el conciliador tendrá cualidades personales y calificaciones técnicas y que contemplamos en el citado capítulo.

La función conciliatoria ha de renovarse constantemente, debido a la rapidez de los cambios en el medio laboral y la superación económica del país, por lo que tendrá que administrarse con base a sistemas modernos y científicos, poniendo especial atención al procedimiento de reclutamiento de conciliadores.

Aunque como ya hemos puntualizado, la Ley no regula - la forma en que deberá desarrollarse la conciliación, puesto que no es exactamente un procedimiento judi-- cial que se preste a reglas y formalidades preestable cidas, pero sí hace referencia al objeto principal o sea, el acuerdo amistoso y pacífico entre las partes. Dentro de los conflictos colectivos, la Ley Federal - del Trabajo menciona las siguientes formalidades.

En el procedimiento de huelga, el artículo 926 esta-- blece que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la - que procurará avenirlas, sin prejuzgar sobre cuestio-- nes de existencia o inexistencia, justificación o in-- justificación de la huelga.

Actualmente, en la práctica, en dicha audiencia inter vienen de hecho un funcionario conciliador de la Se-- cretaría del Trabajo y Previsión Social, con el obje-- to de ofrecer los servicios de esa Dependencia a las partes, coadyuvando con la Junta de Conciliación y -- Arbitraje (esto se está llevando a cabo en conflictos de materia federal).

Esto significa que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se está preocupando realmente por la solución pacífica de los conflictos por vía de la con ci li a ci ó n, pues anteriormente lo usual era que las partes solicitaran su intervención, y ahora, una sección de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios -- Conciliadores se encuentra en forma permanente en la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para intervenir directamente en las actas levantadas con motivo de las audiencias de conciliación celebradas, tomar nota de los avances de las negociaciones entre las partes, y ofrecer la intervención del servicio público de conciliación para ayudar a la solución del conflicto, ya sea en la propia Junta, o en el local que tiene ese Cuerpo de Funcionarios y en el que cuenta con diversas salas de reuniones para mayor comodidad de las partes.

Es interesante hacer notar que aunque la parte final del artículo 926 dispone que la audiencia de conciliación sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, la Junta señala tantas audiencias como sea necesario hasta antes de la fecha del estallamiento de la huelga, independientemente de ---

que se le formule o no petición al respecto, lo que nos hace pensar que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje trata también de agotar al máximo la vía conciliatoria como solución al conflicto.

Por lo que hace a las formalidades de la comparecencia de las partes a la audiencia de Conciliación, si los trabajadores no concurren, no correrá término para la suspensión de labores (artículo 927 fracción II) y por lo que hace al patrón, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia (artículo 927 fracción III), estos medios de apremio están contenidos en los artículos 731 y 732 de la propia Ley.

En cuanto a los conflictos colectivos de naturaleza económica que se mencionan en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, y en su tramitación, las Juntas deberán procurar que las partes lleguen a un convenio (artículo 901). Se citará a las partes a una audiencia a la que se refiere el artículo 906; en esta audiencia podemos señalar, que en la fracción III del citado artículo, la Ley manifiesta expresamente que

los miembros de la Junta, además de exhortar a las - partes conciliatoriamente podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

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

- 1.- Aunque las legislaciones no definen el concepto -- "Conciliación", por los objetivos que persigue la -- función en sí, la definimos como un proceso de nego-- ciación entre las partes en conflicto, con la ayuda de un tercero (en la práctica el Estado), para lle-- gar a una solución pacífica por medio de la aproxi-- mación de los puntos antagónicos, dando como resul-- tado relaciones sanas y armoniosas entre empleado-- res y trabajadores, en beneficio de ellos mismos y-- de la comunidad.
- 2.- La conciliación es una función dinámica, pues los -- elementos que intervienen en ella son activos, y -- del estudio de los sistemas de solución de conflic-- tos, tenemos que el más solicitado y empleado es la conciliación.
- 3.- Por su naturaleza y objetivos, es flexible, esto -- es, no existen reglas fijas para su aplicación porque las negociaciones se desarrollarán dependiendo de -- las causas del conflicto, la actitud de las partes, las metas que hayan alcanzado éstas en sus negocia-- ciones directas, y la forma en que el conciliador --

se conduzca al intervenir en la controversia.

- 4.- Las finalidades de la conciliación deben guiar la -
intervención del Estado en los conflictos laborales,
en la selección y estructuración de los procedimient
tos de solución, y la adopción de las disposiciones
administrativas necesarias para fomentar la asistent
cia y asesoría a empleadores y trabajadores con el-
objeto de resolver y prevenir sus posibles diferen-
cias, lo que hará que las relaciones laborales se -
lleven a cabo en un ambiente de cooperación y cor--
dialidad.

- 5.- La política del Estado frente a los conflictos de -
trabajo, que antes se caracterizaba casi siempre en
instrumentos legislativos y se aplicaba ejerciendo-
la autoridad del Gobierno o utilizando métodos de -
coacción, se manifiesta hoy por decisiones adminis-
trativas que ponen de manifiesto el interés en la -
solución de los conflictos.

- 6.- En nuestra legislación de trabajo, la conciliación-
constituye un requisito previo e indispensable para

la continuación del procedimiento, cuando ella se frustre. El órgano conciliador debe intervenir estimulando y fomentando la voluntad de las partes para arreglar sus diferendos sin que se substituya a una de ellas en el proceso conciliatorio, pero si puede tener participación activa sugiriendo fórmulas de solución.

7.- En las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1º de mayo de 1980, se le dió a la conciliación gran importancia en los conflictos individuales, al establecer la comparecencia personal de las partes a la etapa de conciliación de la Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, pues al estar las partes frente a frente pueden tener un diálogo directo y por lo tanto una solución inmediata.

8.- El servicio de conciliación, debe superar día a día, por medio de un sistema de reclutamiento de funcionarios conciliadores que estén constantemente actualizados y reciban una buena capacitación para poder desempeñar debidamente su posición, haciendo posible la rápida solución de los conflictos.

9.- El fortalecimiento de los servicios administrativos o especializados de conciliación, permite la separación entre la función de "conciliación" y la de "arbitraje", puesto que son dos medios distintos para la solución de los conflictos de Trabajo; el primero trata de poner a las partes de acuerdo, y el segundo tiende a decidir a qué parte le asiste el derecho.

Estos servicios administrativos de conciliación pueden ser el instrumento por el cual el Gobierno intervenga en las relaciones laborales de manera positiva, es decir, como encargado del interés común, y principal responsable de un desarrollo rápido y de una distribución cada vez más equitativa de los ingresos, bienes y servicios, garantizando al mismo tiempo la libertad en las relaciones obrero-patronales; y una forma de fortalecer este valioso instrumento es la creación de un organismo único, encargado de proporcionar el servicio de conciliación que dependa de la máxima autoridad administrativa del trabajo, pues con ello se lograría una uniformidad de criterios, una --

igual formación profesional, y una similitud de --
calificaciones, en los funcionarios reclutados --
para realizar este importante servicio.

10.- Conforme vaya mejorando el servicio de concilia--
ción habrá una disminución en el volumen de con--
flictos jurisdiccionales de trabajo..

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

- 1.- Alcalá-Zamora y Torres N. Nuevas reflexiones sobre las Leyes de Indias.
Biblioteca Jurídica Porrúa.
- 2.- Alvear Acevedo Carlos. El Mundo Contemporáneo
Edit. Jus.
México, 1968.
- 3.- Arce Cano Gustavo. Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
Ensayo Jurídico UNAM.
México, 1938
- 4.- Cabanellas Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales
Bibliografía Omeba
Buenos Aires, Argentina, 1966
- 5.- Cavazos Flores Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica.
Confederación Patronal de la República Mexicana.
- 6.- Climent Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa
México, 1974.

- 7.- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II
Edit. Porrúa,
México, 1970.
- 8.- De Bueno Lozano Néstor. Derecho del Trabajo
Tomo II
Edit. Porrúa
México, 1979.
- 9.- Guerrero Euquerio Manual de Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa,
México, 1979.
- 10.- G.H.. Camerlynck/
G. Lyon-Caen Derecho del Trabajo
Edición Española
Biblioteca Jurídica Aguilar, 1978.
- 11.- Leclercq Jacques Filosofía e Historia de la Civilización.
Edit. Guadarrama
Madrid España, 1971.
- 12.- Muñoz Ramón Roberto. Derecho del Trabajo
Teoría Fundamental
Biblioteca Jurídica Porrúa
México, 1969.
- 13.- Petit Eugene Derecho Romano. Tomo II
Edit. Porrúa
México, 1975.
- 14.- Porras y López Armando Derecho Procesal del Trabajo.
Edit. Porrúa
México, 1975.

15.- Risbard André

Historia de la Humanidad
Editorial Jus
México, 1966.

PUBLICACIONES CONSULTADAS.

- 16.- Oficina Internacional del Trabajo; Estudios y Documentos, Serie A.
Ginebra Suiza, 1938
- 17.- Oficina Internacional del Trabajo; Informes del Comité sobre independencia de las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores; Documento 6.B.131/7/8
Ginebra Suiza, 1956
- 18.- Oficina Internacional del Trabajo; Series Legislativas.
Ginebra Suiza (1975-1976)
- 19.- Oficina Internacional del Trabajo; La Conciliación en los Conflictos de Trabajo.
Ginebra Suiza, 1974.
- 20.- Oficina Internacional del Trabajo; Conciliación y Arbitraje en los conflictos de Trabajo, Est. Comp.
Ginebra Suiza, 1981.
- 21.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Instituto Nacional de Estudios del Trabajo; Apuntamientos para una teoría del Proceso Laboral.
México, 1981.
- 22.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación conmemorativa del cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo.
México, 1981.

LEGISLACION CONSULTADA

- 23.- Código Civil para el Distrito Federal.
- 24.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 25.- Ley Federal del Trabajo.