

# INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

*Arturo Ruiz de Chávez Robinson<sup>1</sup>*

SUMARIO: I. Antecedentes; II. Integración; III. La representación del trabajo y del capital; IV. Funcionamiento; V. La reforma procesal de 1980; VI. Conciliación y Jurisdicción; VII. Bibliografía.

*Resumen:* El liberalismo económico que resurgió con fuerza a partir de 1990, entre sus puntos nodales proclama una flexibilidad en la relación de trabajo que, en su caso, conlleva la reversión hacia un derecho individual y patrimonial y, por ende, ello incide en la estructura y el funcionamiento del órgano estatal de justicia laboral. Se trata en este artículo sumariamente de reconocer su actual configuración constitucional como la respuesta coherente y armónica con los principios del derecho laboral sustantivo y, por consecuencia, de una autonomía procesal para lograr el efectivo cumplimiento de sus fines y objetivos, basados en el principio de equilibrar el trabajo con el capital e igualmente hacer realidad su naturaleza humana.

## *I. Antecedentes*

**L**a lucha de cinco siglos del proletariado por el derecho de ocupar un lugar en la sociedad de sus comunidades, finalmente se vio reflejada en el derecho positivo al nacimiento del siglo XX.

---

<sup>1</sup> Currículum en materia laboral: Profesor titular por oposición en la Facultad de Derecho, UNAM, Derecho Individual y Colectivo de Trabajo; Coordinador del módulo Factor Humano en Diplomado en Alta Dirección del Instituto Nacional de Administración Pública; profesor de Derecho del Trabajo Burocrático en el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo; Subsecretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Director General de Conciliación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Director Corporativo de Relaciones Industriales, SIDERMEX; conferencias y publicaciones; Licenciado en Derecho, UNAM, mención honorífica (1963); autor de, *El Derecho Colectivo del Trabajo*, autor de, *Edit. Popular de los Trabajadores*, México, 1979.

Tal legislación, para satisfacer las conquistas sociales obtenidas y las reclamadas aun pendientes, tenía que determinar sus principios jurídicos conforme a valores diferentes a los hasta entonces aceptados por la doctrina y la práctica, por lo que, primeramente, hubo que reconocer que en la sociedad no todos tenían igualdad de oportunidades, no obstante la declaración del derecho francés universalmente aceptada de que, ante la ley, todos los hombres eran iguales.

Esta situación jurídica imponía crear normas que en su aplicación proveyeran a los desiguales sociales equidad en las condiciones y oportunidades legales. Esto evidenció la laguna legislativa de aquellos tiempos, dado que la legislación civil, ni en lo procesal ni en lo sustantivo, contemplaba bajo sus principios las normas requeridas para atender los conflictos que la relación de trabajo subordinado originaba.

De aquí que en México, cuando los trabajos del constituyente de 1916, durante la discusión del artículo 5o de la Constitución de 1857, el diputado Natividad Macías se opusiera a la propuesta de creación de tribunales de trabajo, pues bajo las condiciones legales civilistas mencionadas, él percibía en la aplicación de ésta, que no acarrearía posibilidad de una justicia real para la clase trabajadora y que el estado de cosas habría de seguir igual, porque sin contar con leyes innovadoras, los jueces habrían de tener que cumplir el deber de aplicar la ley vigente al momento de la jurisdicción, aunque se crearán tribunales especializados en la materia laboral. Es interesante señalar que ya existían en varios estados de la República, organismos públicos para ventilar los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos, como fueron inicialmente las Juntas de Avenimiento y, más adelante, Juntas de Conciliación, pues se tenía la idea de que la entraña del conflicto laboral era un interés económico. Pero la realidad demostró que igualmente existía un problema jurídico derivado de la relación de trabajo, principalmente procesal, para otorgar justicia ante los casos como la disolución de la relación de trabajo y las responsabilidades correspondientes así como en tratándose de los riesgos del trabajo.

Estas cuestiones acabaron por dar la idea tutelar y protectora a la clase obrera, convirtiéndose en el punto cardinal de todo el derecho del trabajo y del derecho social en general y, por consecuencia, el derecho procesal del trabajo. Esta especificidad tutelar de clase constituye la diferencia con el derecho procesal en general, al brindar una especial atención a la condición de clase trabajadora de manera que se compense, ante el conflicto sus desigualdades económicas y sociales, lo cual hace imperativa la creación de órganos jurisdiccionales autónomos especializados en la materia.

## II. Integración

Lo antes expuesto propició que el debate de los constituyentes, durante la misma sesión, se orientara a la comprensión de la necesidad de colmar esta laguna legal, por lo que una comisión creada al efecto presentó, en el mes de enero del año siguiente, la propuesta del que habría de ser el artículo 123.

Por cuanto hace al aspecto de la jurisdicción, el constituyente dispuso en la fracción XX, textualmente: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno. Este texto se ha mantenido sin cambio alguno desde su aprobación en 1917.

Todo esto nos explica porqué el constituyente de 1917 se ocupó no solamente de los derechos sustantivos, sino incrustó el asunto jurisdiccional haciéndose eco real de la repugnancia que el pueblo tenía hacia los jueces, tribunales y al sistema judicial en general, que sólo había sido un dique a su dignidad y libertad, pues las sentencias únicamente favorecían a sus explotadores. De aquí que hoy vemos que dentro de la estructura orgánica del estado mexicano, las juntas de conciliación y arbitraje tengan la indisoluble característica de su autonomía jurídica y de su integración tripartita y una función jurisdiccional alternativa de autocomposición (conciliación) y heterocomposición (arbitraje obligatorio).

Resulta pertinente señalar el primer antecedente contenido en el Diario Oficial del 3 de diciembre del mismo año, en que aparece publicado el Decreto del presidente Venustiano Carranza y se crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y los territorios federales. Se ordenó, desde luego, a los respectivos gobernadores de estas entidades del gobierno federal a citar a los obreros y representantes para que en los tres días siguientes, unos y otros, nombraran un representante por cada industria y que el Gobernador designará al representante del gobierno.

Posteriormente, el presidente Plutarco Elías Calles, emitió el 23 de septiembre de 1927 un nuevo Decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Distrito Federal, y asimismo las Juntas Regionales de Conciliación que fueren necesarias, con lo que se estableció que las primeras tendrían por objeto prevenir y resolver los conflictos colectivos e individuales entre patronos y obreros, así como la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

El artículo 4o de este Decreto estableció su integración tripartita por la que habría de quedar integrada con igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombrara la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

### *III. La representación del trabajo y el capital*

A partir de la caída del muro de Berlín en 1989, que ha sido tomado como el momento histórico que dio paso libre a la corriente político-económico del neoliberalismo, la cual logró envolver a muchos países y órganos internacionales, se esgrimía ésta como un avance hacia la modernidad; pero igualmente sirvió para llevar a cabo ataques a las políticas públicas sociales desarrolladas en los que calificaron ser los “Estados de bienestar”, empleando como argumento central la defensa de la libertad de los pueblos. Asimismo se propusieron obtener el mayor alejamiento o injerencia gubernamental en las actividades privadas o particulares, destacadamente en el campo comercial e industrial y eliminar, a la vez, toda regulación que pudiera significarle trabas u obstáculos, inclusive los de carácter fiscal y cualesquiera otras que permitieran traer y trajo el regreso al presente, a partir de la segunda mitad del siglo XX, de aquellas condiciones sociales por las que el liberalismo de Adam Smith fue reconocido.

El economicismo ha prevalecido a partir de los últimos 30 años y su hegemonía ha trastocado los valores sociales e, igualmente, ha modificado el orden del trabajo, pero la clase política encumbrada del poder público se ha cuidado de no ajustar el derecho social, porque prefieren que se viole la ley antes que perder los votos de las masas que son el sujeto acreedor de tales políticas sociales, debido a que éstas han creído y tienen la confianza que tales derechos, al estar consagradas en las leyes correspondientes, están resguardadas y protegidas por los gobiernos y que la sociedad, en el ejercicio de su soberanía, le tiene asignada en la Constitución la responsabilidad de velar su debida aplicación.

Durante este lapso hemos podido observar, con excepciones que se cuentan con los dedos de las manos, que la lucha encomendada por la clase trabajadora a los sindicatos para la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida, no ha sido fiel a su naturaleza y, por consecuencia, con sus representados; ni directa o indirectamente ante los organismos laborales donde figuran representantes de ellos, sin advertir que el acontecer cíclico de la historia ha vuelto, no sólo en el neoliberalismo, sino igualmente con sus consecuencias más nocivas, como el

desempleo y, en el mejor de los casos, con empleos absolutamente precarios. Los proletarios que Marx y Engels instaron a unirse, hoy los vemos en los que llamamos “precariados” quienes no pueden obtener ante las autoridades de la justicia laboral la debida o correcta aplicación de las normas tutelares y protectoras consagradas en el derecho del trabajo, dado que los representantes de su propia clase social están dominados por sus líderes sindicales y éstos son obsecuentes ante los intereses empresariales.

No debe sorprendernos, por lo tanto, leer o escuchar, de personalidades que gozan de fama como concededores del derecho social y defensores de la clase trabajadora, que se oponen a esta forma de integración tripartita en los órganos de la justicia en materia de trabajo. Además, para no arriesgar en alguna propuesta novedosa o congruente con el carácter humanista, tutelar y autónomo del derecho social del trabajo, mediante una postura conservadora u ortodoxa al derecho público, claman porque los tribunales de justicia en materia de trabajo queden integrados por jueces unitarios dentro de la estructura orgánica del poder judicial.

Las razones que esgrimen son: que bajo la forma actual se mantiene una política autoritaria del Estado, por lo que las juntas de conciliación y arbitraje no tienen una real autonomía, pues conforme a la legislación vigente dependen del poder ejecutivo; que igualmente éstas tienen bajo su esfera de poder a los sindicatos. De aquí que los laudos en los juicios, así como las resoluciones provenientes de los otros organismos públicos laborales, principalmente la Comisión de los Salarios Mínimos y la Comisión sobre Participación de las Utilidades, en sus decisiones no toman en consideración las necesidades de protección y las económicas de la clase trabajadora, sino que las determinan los intereses del régimen del gobierno en turno, los cuales han venido funcionando en torno a las políticas neoliberales que hemos mencionado.

Quienes sostienen la postura que aquí hemos mencionado son omisos en contemplar el conjunto vigente del sistema jurídico de nuestra Constitución. Es aceptado que la Suprema Ley mexicana tiene un carácter mixto liberal-social, o sea individualista y comunitaria o colectivo social. Lo novedoso, sin duda, fueron los preceptos de orden social en materia de educación, intervención y dirección del Estado en la economía, el régimen jurídico de la explotación de la tierra y de los productos del subsuelo, la organización agraria y el régimen jurídico del trabajo, con el máximo respeto a la libertad sindical y al derecho de huelga, contemplando la protección a las mujeres y a los menores de edad del

trabajo; asimismo, la responsabilidad objetiva patronal en materia de accidentes y enfermedades del trabajo, y, el otro gran tema de la lucha obrera, una justicia apegada a la realidad de la relación verdadera y auténtica del trabajador con el patrón, protegiendo la estabilidad en el empleo.

Esta creación del derecho social por el constituyente original, representativo de la soberanía popular, dispuso que fuera confiado o depositado en el poder ejecutivo, o más francamente expresado, a su único representante, el Presidente de la República, en quien las masas de nuestra población confiaban que utilizaría su poder para el bienestar general de la población y, particularmente, para los desamparados sociales o los desiguales, ante su carencia de poder económico. De allí que la normatividad del derecho de naturaleza social sea de orden público, con imperatividad absoluta.

Es así que la impartición de justicia con participación obrera y patronal corresponde a un asunto de responsabilidad para la representación obrera y patronal en el ejercicio de las funciones encomendadas y bastara, con base en la ley, exigirles cuentas del desempeño de una función o cargo público y proceder a la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de sus deberes.

#### *IV. Funcionamiento*

La justicia social no está radicada en la función pública de la administración de justicia, sino que está en la normatividad que a estos órganos de justicia les corresponde en su correcta aplicación e interpretación tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la contratación colectiva y la individual.

La propuesta ortodoxa de reingresar los tribunales en materia de trabajo al poder judicial implica es regresar al arcaico formulismo que se opone al principio de la realidad en que se funda el derecho del trabajo. Por lo mismo, habría de constituir una reincidencia en la solución de los conflictos como torneos de astucia y esgrima (Mario de la Cueva dixit) y no la búsqueda de la verdad real de los hechos que son materia del conflicto y hacer verdadero el vigente sistema inquisitivo que rige en el derecho procesal del trabajo, establecido plenamente en tales normas adjetivas, a partir de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo. Esta es la responsabilidad social en el funcionamiento de las juntas de conciliación y arbitraje.

Desde el siglo XIX la realidad de los hechos en el trabajo nos enseñó que el derecho procesal aplicable a los conflictos del trabajo, aun siendo adjetiva, es

también, porque, en buena parte, de aquel depende la eficacia del derecho sustantivo al que sirve. El constituyente del 17 recogió esa situación a través de las experiencias obtenidas del ejercicio jurisdiccional de los estados que vieron la necesidad de un proceso autónomo que admita la *ultra petita* y la *extra petita* en el que se practique el poder inquisitivo, especialmente en materia probatoria y el principio de la disponibilidad de la prueba.

Las condiciones sociales actuales de nuestro país, al inicio de este siglo XXI, tienen gran similitud con las que prevalecieron en México durante el siglo XIX. Como lo señaló Ignacio Ramírez “El Nigromante”, en su épico discurso en la sesión inaugural de los trabajos del constituyente de 1857, existía entonces una masa poblacional de 6 millones de personas hundidas en la pobreza, sólo que ahora las cifras son de 52 millones y de 12 millones de trabajadores en el sector informal o con un empleo precario o bien absolutamente desempleados.

Estas condiciones se han proyectado sobre los órganos sociales de justicia del país: tribunales, procuradurías, institutos de seguridad y servicios sociales en las diferentes materias relativas al trabajo que les son propios. Las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales de los trabajadores de los poderes públicos ofrecen procesos de tan larga duración que en el fondo son una forma de denegación de justicia, agravada por las triquiñuelas de la parte patronal que encuentra en otras materias del derecho formas jurídicas para prolongar o evadir la ejecución de los laudos.

Igualmente, la jurisdicción autónoma de las juntas de conciliación y arbitraje es uninstancial, esto es, no tiene una estructura de *supra* a subordinación de otros órganos del mismo orden, aunque hay que admitir que esto no se cumple en la realidad, como lo acusan públicamente los estudiosos de la materia dada la injerencia de la Secretaria del Trabajo, en los procesos y en los procedimientos relativos a lo colectivo. Con esa misma intención, el proceso legal en materia de trabajo no admite recursos o medios de impugnación ordinarios para garantizar la autonomía de la función y el sistema inquisitivo y con el propósito de favorecer la celeridad del procedimiento.

Lo anteriormente expuesto hace coherente la estructura orgánica de las juntas de conciliación y arbitraje que en lo federal y en lo local, mayoritariamente, trabajan con base en juntas especiales para atender diferentes materias y especializarse en los diferentes ramos que la constitución prevé en la fracción XXXI del artículo 123, donde la representación del trabajo y el capital pueden velar de esta manera por los problemas propios y singulares de cada rama de actividades.

Lograr esto dentro del ámbito del poder judicial, frente a su estructura actual, resultaría muy difícil de alcanzar con fines de eficiencia en la impartición de la justicia social, que es el ideal de la administración de justicia del trabajo.

Así pues, es menester dejar firmemente establecido que, en función de la naturaleza del tribunal y de las peculiaridades que tienen tanto la relación de trabajo como el conflicto obrero patronal los legisladores ordinarios de la Ley Federal del Trabajo, se han orientado a la creación de un derecho procesal del trabajo autónomo conforme a reglas y principios propios.

#### *V. La reforma procesal de 1980*

Con la audacia que ha caracterizado al legislador mexicano, en este nuevo derecho fue más allá de las reglas tradicionales que en el aspecto adjetivo la venían sujetando, en especial, para sustituir la idea formalista de igualdad de las partes en el proceso por la de un equilibrio social dentro del procedimiento, lo anterior con base en una igualdad de la realidad en donde se encuentran patrones y trabajadores según lo dispongan las normas sustantivas, de manera tal que se cumpla con la finalidad de tutelar y proteger al trabajador como ser humano y no considerarlo como una figura jurídica abstracta o simplemente un ente imputable de derechos y obligaciones.

Lo que puso al derecho procesal del trabajo en ruta hacia un proceso portador del equilibrio del trabajo con el del capital, esto significa que el derecho se pone al servicio del hombre por encima de la fuerza económica del capital, lo cual fue constituido por aquellas disposiciones que estructuran su función niveladora de las desigualdades.

Sobresalen en primer término lo dispuesto en los artículos 685 y 873 de la Ley Federal del Trabajo que estableció la obligación por parte de la Junta de subsanar la demanda incompleta con base en la acción ejercitada por un trabajador o, en su caso, la de prevenir al trabajador para que aclare su demanda cuando esta resulte oscura o irregular.

Se estima por muchos que el más revolucionario de los cambios procesales de 1980 es el que encontramos consignado en el artículo 784, en donde imperativamente ordena que: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...”. La carga que el derecho procesal ha impuesto a los litigantes de proveer al juzgador de los medios de prueba ha sido un elemento medular para

el proceso dispositivo civilista que, fundamentado en la igualdad formal de las partes, conduce a la regla de que “el que afirma está obligado a probar”. En el caso del proceso laboral, hasta la Ley de 1970, la carga recaía principalmente en el trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por él.

La parte final del citado artículo 784 es categórica por cuanto cambia la distribución de la carga de la prueba al imponer al patrón la obligación de probar sus afirmaciones cuando exista controversia en el juicio sobre contratos, registros, libros, nóminas, recibos y otras constancias semejantes que este precepto enlista. De manera especial sobresale el caso sobre la duración de la jornada, previsto en la fracción VIII, toda vez que siempre fue muy controvertida la manera de probar por parte del trabajador las horas extras reclamadas en su demanda.

Ambas hipótesis se apoyan en el principio general que establece el artículo 783 -que lo antecede-, cuando determina que “para el esclarecimiento de la verdad, todos los que tengan conocimiento de hechos o documentos en su poder, están obligados a aportarlos”.

Las reformas procesales de 1980 pretendieron acabar con la pasividad de las juntas de conciliación y arbitraje en el litigio, lo cual no sólo se aprecia en la obligación de subsanar la deficiencia de la demanda, sino también durante otras etapas del proceso. Por consecuencia, el proceso laboral de dispositivo pasó definitivamente a ser inquisitivo, a cuyo efecto facultó a dichas juntas en los artículos 782 y 886 para practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La naturaleza inquisitiva del proceso y la participación activa del tribunal laboral aparecen igualmente cuando la ley autoriza a las juntas, tanto en la prueba confesional y testimonial, para intervenir y solicitar al absolvente (fracción VI del artículo 790) que dé explicaciones sobre sus respuestas y examinar directamente al testigo si lo estima conveniente (fracción VI del artículo 815). En los conflictos de orden económico, el artículo 913 dispone que: “La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales”.

Otro ejemplo interesante de la participación activa de la autoridad laboral jurisdiccional introducida en las reformas en 1980 es el caso de la acumulación,

prevista en el artículo 766, que vino a mejorar este aspecto del proceso respecto a las anteriores leyes del trabajo, al ordenar que las juntas de conciliación y arbitraje la deberán determinar, de oficio o instancia de parte, con el objeto de evitar resoluciones contradictorias, tratándose de juicios en que aparezcan las mismas partes cuando las controversias se deriven de una misma relación de trabajo, aunque las prestaciones reclamadas sean distintas. De igual manera procederán las Juntas cuando haya otro juicio con pluralidad de actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo (Fracc. III).

#### *VI. Conciliación y jurisdicción*

El Constituyente de 1917 al innovar el derecho social del trabajo, en la fracción XX del artículo 123, establece la creación de las juntas de conciliación y arbitraje para la solución de las diferencias o los conflictos entre el capital del trabajo. Sin embargo, en algunos Estados se mantuvieron las juntas de avenimiento y, en otros, se crearon juntas municipales de conciliación, además de las juntas de conciliación y arbitraje de reciente creación constitucional.

Así visto, la legislación del trabajo mexicana mantiene en el funcionamiento de los órganos de justicia laboral la autocomposición y la heterocomposición tanto como función singular de competencia como en la vía de jurisdicción como una etapa del proceso, igualmente en los juicios ordinarios como en los de naturaleza económica.

Este doble aspecto de la función jurisdiccional en nuestro derecho laboral corresponde a los medios alternativos de solución de conflictos que en los fines del siglo XX han recobrado, con fuerza, su aplicación en los sistemas de derecho de muchos países, para corresponder a la velocidad que actualmente tienen destacadamente la celebración y resolución de los conflictos en las actividades mercantiles por todo el mundo.

La autocomposición por la vía de la conciliación como etapa procesal, según Carnelutti, es un equivalente jurisdiccional por cuanto es una forma de componer litigios, dado que en cualquier caso existe la presencia de un tercero, sea funcionario conciliador u órgano jurisdiccional que, en el primer caso, hace una propuesta de solución y, en el caso de la Junta, emite un laudo, pero ambas formas sirven para poner fin al conflicto.

La conciliación, como etapa procesal, adquiere su mejor expresión cuando

se trata de derecho colectivo acerca de los conflictos de naturaleza económica o para la interpretación de las normas pactadas en los convenios colectivos de trabajo.

La conciliación es un método de ayuda dirigido a resolver las diferencias de las partes en conflicto mediante el entendimiento de cuáles son éstas e, igualmente, para conocimiento de la propia autoridad, de allí que la primera actividad de las Juntas, conforme lo plantea la Ley, es que las partes las comprendan antes de pelearlas. De esta manera, la facultad conciliatoria del Estado se orienta hacia una composición justa, como lo pretende el derecho, en justicia, sin buscar sustituir las voluntades de los que participan en la controversia, sino más bien promover una solución adecuada mediante una norma concreta individualizada apegada al derecho del trabajo, esto es, en busca de justicia social.

El anterior razonamiento es el que sustenta lo establecido por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo sobre la obligación de las partes a comparecer personalmente sin abogados, asesores o apoderados, con la finalidad de que el encuentro directo entre los contendientes propicie el entendimiento y solución del conflicto. De igual manera, lo dispuesto en la Ley de 1931 en el artículo 466 es el principio esencial de la conciliación judicial.

La conciliación no es, en sentido estricto, ejercicio de la función jurisdiccional, sin embargo, cuando el Estado asume esta facultad, realiza una verdadera administración de justicia. Ha sido calificada -creo que con certeza- como acto de jurisdicción voluntaria.

Sobre este particular, el contenido de la conciliación varía cuando se trata de juicios individuales o cuando son de naturaleza colectiva e incide sobre el aspecto de la comparecencia personal de las partes, por cuanto hace a la actuación que debe tener la autoridad, pues los individuales involucran derechos irrenunciables; en tanto que, en los colectivos, especialmente cuando tratan de convenciones colectivas, están en juego la implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien de prestaciones nuevas o sobre su monto.

En los casos de conflictos colectivos, en la naturaleza del mismo está el impedimento a la aplicación de la regla de la comparecencia personal de las partes, por tratarse de un procedimiento especial. Cuando el patrón sea persona moral, el criterio es que se reconozca como tal a un representante interno del negocio o de la empresa que esté facultado para recibir y tomar acuerdos allí mismo sobre los puntos del conflicto.

Esta realidad fue la que sirvió para reconocer como comparecencia personal a

un representante de la empresa y tener por cumplido el deber legal, establecido en la fracción I del artículo 876 anteriormente mencionado, y, asimismo, obtener mejores probabilidades de alcanzar un acuerdo que ponga fin al juicio, dado su conocimiento verdadero de los hechos del conflicto.

Referida a los conflictos de trabajo, la observación más simple permite afirmar que los de carácter jurídico no son campo propicio de la conciliación. En efecto, cuando existen normas de observancia general y obligatoria cuya aplicación o interpretación ha de decidir un juez para realizar la justicia, la conciliación sólo tendrá por objeto eliminar una contienda y no formular una norma concreta.

En los conflictos económicos es donde la función conciliatoria del Estado opera como método a plenitud. En ellos, la resolución depende de la fórmula compuesta por las partes, a veces sugerida por el conciliador y, en última instancia, por el árbitro. El conflicto se resuelve en razón de la creación de un derecho nuevo.

En la configuración de la conciliación es esencial la intervención de un funcionario de la autoridad laboral que no solamente está facultado, sino obligado a hacer ver a las partes la conveniencia de dirimir voluntariamente sus diferencias, además de señalar los límites del arreglo en vista de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo.

La conciliación no debe ser entendida como fórmula de transacción, una figura contractual propia del derecho que regula la situación patrimonial de las personas, tomando en cuenta que los derechos de los trabajadores no forman parte de su patrimonio por cuanto están contenidos en normas de orden público. Por lo tanto, igualmente, no están en su disponibilidad y no pueden renunciar a ellos. Así que los arreglos extrajudiciales de conflictos entre los sujetos del derecho del trabajo requieren ser ratificados ante la junta de conciliación y arbitraje y ser aprobados por ésta para tener efectos plenos y legales, según lo dispuesto en el artículo 33, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Es importante recordar que todo convenio o liquidación, aún cuando sea ratificado y aprobado por la Junta conforme a ésta última disposición legal invocada, si contiene renuncia de derechos, será nulo conforme lo dispone el artículo 5o de la misma Ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 tuvo el grave defecto de reglamentar los pasos del acto de conciliación dentro del procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, debido a lo cual se derivó en la necesidad de asentarlos en un acta, pues se admitía en esa fase la presentación de pruebas, además de que el

conciliador ser el propio presidente o su auxiliar.

Para cubrir la necesidad social correspondiente, el derecho del trabajo exige un procedimiento rápido, ágil y flexible respecto del aplicado al derecho privado, que por su naturaleza resulta lento y pesado. De allí que la conciliación sirva estupendamente a la actuación de la autoridad jurisdiccional. El anquilosamiento de la conciliación como fase del procedimiento ante las juntas, provino de la presión pública en los casos de emplazamientos a huelga para que éstos fueran solucionados por las autoridades políticas, por lo que la actividad componedora asumió la autoridad laboral administrativa a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y los gobiernos estatales, en lo local.

Asimismo, se ha combatido duramente la exigencia de la comparecencia personal argumentando que la Ley, en el artículo 692, dispone que las partes podrán comparecer al juicio en forma directa o por conducto de su apoderado. A mi modo de ver, tal postura es improcedente, pues además de que la norma vigente se sustenta en el principio central de la conciliación, aquella es una regla genérica que tiene una norma de excepción para la etapa conciliatoria, ya que, de otro modo, carecería de sentido la reiteración que hizo el legislador en la fracción VI del artículo 876, al prescribir la comparecencia personal a la etapa de demanda y excepciones.

Desde la Ley de 1931 las normas que regulan el proceso laboral mexicano mantienen el propósito de una jurisdicción de equidad, no en el sentido de emitir fallos al margen o contrarios a la ley, sino que las juntas deberán apreciar los hechos en conciencia sin sujetarse a reglas preestablecidas sobre el valor de las pruebas, pero interpretando las disposiciones legales aplicables y valorando las pruebas sin perder imparcialidad, a cuyo efecto han de expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, como lo ordena el artículo 16 de la Constitución a toda actuación de autoridad. Como lo dijo Héctor-Hugo Barbagelata, “si bien la Ley es parcial a favor de los trabajadores, el juez debe aplicar la Ley en forma imparcial”.<sup>2</sup>

Lo aquí apuntado es a nuestro juicio la razón por la cual observamos que las reglas del proceso laboral padecen, al igual que el derecho sustantivo del trabajo, la embestida de las políticas neoliberales dominantes en este nuevo siglo. Ambas, en conjunto, son el instrumento de garantía de los derechos de clase para

<sup>2</sup> Memoria. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. México, 1980. Pag. 235

los trabajadores, que, inspirado en valores humanistas y guiado por la equidad, constituye dentro de un estado de derecho una efectiva protección y tutela jurídica, a fin de encontrar en el trabajo las seguridades para su vida, su salud, y una existencia digna acorde a su naturaleza humana.

### *VII. Bibliografía*

CUEVA, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 12a. ed., Porrúa, México, 2002.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, Esfinge, México, 1989.

*La Modernidad Laboral*, Esfinge, México, 2000.

GRUPO DE LOS MIÉRCOLES, *Derecho Procesal del Trabajo*, Treinta Estudios, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 2005.

BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El Particularismo del Derecho del Trabajo*, Fundación de Cultura Universitaria, Uruguay, 1995.