

## CAPÍTULO 14

### PROCEDIMIENTOS NO JURISDICCIONALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Baltasar CAVAZOS FLORES

Al referirse el tema a los procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo, nos tendremos que referir obligatoriamente a los procedimientos conciliatorios que se dan entre patrones y sindicatos, bien sea ante las autoridades de trabajo o bien ante los organismos o sujetos que ellos mismos designen.

Scelle define el procedimiento de conciliación como una tentativa de arreglo amigable para lograr una “transacción”.

Sin embargo, nosotros no estamos de acuerdo con dicha definición, ya que, como los sostenía nuestro admirable maestro don Alberto Trueba Urbina, la conciliación sólo tiene carácter de avenio y la transacción siempre implicará una renuncia parcial de derechos.

Al existir en nuestro derecho laboral el principio de que “los derechos de los trabajadores no son renunciables”, la transacción en teoría no puede ni debe tener cabida en nuestro derecho laboral.

Sin embargo, en la práctica, todos los días y a todas horas los conflictos laborales se resuelven transigiendo las partes y renunciando, cada una en forma parcial, a los derechos que en principio les corresponden.

Coincidimos plenamente con Trueba Urbina cuando afirma que “entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado previenen un conflicto mediante un acuerdo amistoso que no lesione los derechos consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores”.

El arbitraje privado es también otra forma de solución de los conflictos de trabajo y, como muy bien dice Fromont, el árbitro puede ser elegido especialmente para un caso o para varios, el cual después de haber escuchado a los interesados pronuncia su resolución, la cual desde luego debe ser acatada.

La legislación laboral mexicana, al referirse a esta clase de procedimientos no jurisdiccionales sino paraprocesales o voluntarios, determina que se per-

mitirán en los supuestos de que los trabajadores, el sindicato o el patrón, soliciten oralmente o por escrito a la junta competente su intervención señalando expresamente:

En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Cuando por disposición de la ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el presidente de la Junta o de la Junta Especial, quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito y autorizará su cancelación o devolución.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de los tres días siguientes al recibo de la notificación, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores, que será por:

- a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.
- b) Los intereses legales computados por un año.

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados, en cuyo caso, inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano.

Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratifica-

ción, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

Los trabajadores mayores de 14 años, pero menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.

El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente.

Todo lo anteriormente expresado encuentra fundamento en nuestra legislación laboral en vigor, aunque en la práctica casi nunca se lleva a efecto.

La crisis económica por la cual está pasando la mayoría de las empresas mexicanas, por carecer de liquidez o porque su maquinaria ya es obsoleta, han obligado a las mismas a reajustar a su personal o a tratar de modernizarse, para poder seguir siendo competitivas y por ello tienen que plantear ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje un conflicto de orden económico, forzar un acuerdo conciliatorio con sus trabajadores o bien, de plano, suspender de hecho las labores sin previo aviso a sus trabajadores o sindicatos, a los cuales no les queda otra alternativa que aceptar las proposiciones patronales o bien declararse en huelga con lo cual a la larga, todas las partes salen perdiendo.

Recientemente hemos tenido conocimiento de que, en muchos casos, son las propias empresas las que propician los movimientos de huelga, a fin de que sean los trabajadores los que suspendan las labores y posteriormente estar en posibilidad de celebrar “convenios amistosos” obligados por las circunstancias.

Los trabajadores que se encuentran en estos casos se ven obligados a solicitar sus liquidaciones y formulan éstas de acuerdo con los derechos que les confiere la Ley Federal del Trabajo.

Ante la real o aparente insolvencia del patrón éste les ofrece “magnánimamente” entre un 50 por ciento y un 60 por ciento de las prestaciones a que tienen derecho como “pago inmediato”, o su defecto los “invitan” a que continúen con el costoso y empalagoso proceso laboral que difícilmente se resolverá cuando menos en un par de años.

También se han presentado muchos casos en que los patronos ofrecen como pago de las liquidaciones de sus trabajadores la propia empresa, desmantelada y en ruinas, para que la trabajen y traten de sacarla adelante, lo cual desde luego resulta imposible.

Ante tan injusta situación vuelven a tener aplicación y a cobrar vigencia los antiguos aforismos legales de que “ante la insolvencia nada se puede hacer” o de que “más vale una mala transacción que un buen pleito”.

Para nosotros ésta es la triste realidad que están viviendo muchas empresas de Iberoamérica que actualmente están pagando su “pecado” por no haber capacitado y/o adiestrado a sus trabajadores o por no haber reinvertido oportunamente sus ganancias en mejoras de la propia empresa.

Podríamos explayarnos bastante más sobre este tema y tan pesimista cuadro, pero ello resultaría inocuo después de lo que ya se ha manifestado.

Por lo anterior, y muy a nuestro pesar, llegamos a la nefasta conclusión de que, en nuestra práctica iberoamericana, los llamados “procedimientos no jurisdiccionales de solución de los conflictos laborales” generalmente atentan contra los derechos adquiridos de la clase obrera, la cual no tiene más remedio que aceptar las limosnas patronales que se les ofrecen, no por lástima sino por verdadera insolvencia o falta de liquidez, a cambio de dar por terminadas “amigablemente” las relaciones laborales que los unen con sus empleadores.