

## LA CONCILIACIÓN LABORAL PAZ CON JUSTICIA

La especialidad de las controversias y conflictos de trabajo y en particular de los conflictos colectivos, económicos o de intereses, motiva la formación también de medios especiales para resolver los que van desde la conciliación hasta la lucha directa y violenta de los factores envueltos en la contienda.

La conciliación es un método universal, una ayuda dirigida a resolver las diferencias de trabajo en función del entendimiento consciente de las partes en conflicto. Por la conciliación, el estado pretende que trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirla. Cuando el estado asume esta facultad realiza una verdadera administración de la justicia y no

pretende substituir las voluntades de quienes participan en el conflicto, sino más bien proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones justas entre las partes. Carnelutti en una fórmula elegante y precisa define la conciliación como “la paz con justicia” y ello indica que la solución propuesta en un conflicto no puede ser cualquier solución, tiene que ser una fórmula integrada en razón de la más cara finalidad del derecho: la justicia.

La observación más simple permite afirmar que en sentido estricto los conflictos de trabajo de carácter jurídico no son el campo propio de la conciliación pues existen normas cuya aplicación o interpretación ha de decidir la Junta en ejercicio de la función jurisdiccional del estado. La conciliación aplicada como método tiene por objeto en estos casos eliminar contiendas, juicios, y no necesariamente componer normas de solución. Es pues en los conflictos económicos en donde se aplica propiamente la función conciliatoria del estado; en ellos

la resolución depende de la norma o fórmula compuesta por las partes con el auxilio del conciliador. El conflicto se resuelve en última instancia mediante la creación de un derecho nuevo.

Los sistemas conciliatorios reconocidos en la Organización Internacional del Trabajo, OIT, observan dos tendencias generales: por una parte, aquella que establece organismos administrativos de conciliación para conflictos económicos solamente, o para conflictos jurídicos individuales, independientes en ambos casos de la estructura judicial o arbitral. Por otra, la que establece la conciliación como una etapa pre-procesal, anterior al juicio, y reconoce en el propio organismo judicial o arbitral la competencia para ejercitar la función conciliatoria en todo tipo de conflictos. En ambos casos y esto es esencial, es obligatorio para las partes comparecer a la conciliación ante el organismo establecido y la sanción de esta obligación es simple: el juicio propiamente dicho no empieza si no consta la

**celebración del acto conciliatorio sujeto además a un procedimiento formal.**

**México ha contemplado una singularísima evolución de la función conciliatoria encomendada originalmente a las juntas de conciliación y arbitraje. Los conflictos económicos fundamentales motivan siempre el ejercicio del derecho de huelga; en contadas excepciones los trabajadores acuden al procedimiento arbitral ante las juntas, y ello ha ido anquilosando el ejercicio de la conciliación en esta área que ha debido integrarse (necesidades ineludibles) en dependencias administrativas del estado como son la Secretaría del Trabajo en el ramo federal y los gobiernos de los estados en el local. Las razones de esta situación son múltiples: flexibilidad, celeridad, estadística, conocimiento especializado, confianza, han decidido en favor del poder administrativo.**

**Sin embargo, la conciliación permanece como función de las juntas en los conflictos económicos y también en los conflictos**

jurídicos, en su inmensa mayoría individuales; y así la teoría de la conciliación se pierde en la ejecución de fórmulas transaccionales, de mero regateo en el mejor de los supuestos, o en una etapa pre-procesal de mero trámite que tiende a reducirse al máximo para agilizar el juicio propiamente dicho.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, otorgaba mayor cuerpo a la conciliación, prevenía una audiencia específica, establecía la obligación de las partes de exponer sus pretensiones y defensas y la obligación de las juntas de proponer soluciones; en el caso de no lograrse el arreglo el asunto pasaba al arbitraje, es decir, al juicio en sí. En 1970, la nueva Ley del Trabajo conservó este esquema, pero en obvio de tiempo, concentró la audiencia de conciliación, etapa pre-procesal, en la de demanda y excepciones que habría de realizarse de inmediato en el mismo acto, de no lograrse la conciliación. Las Reformas de 1979 agudizan la tendencia pues si bien respetan la estruc-

tura vigente, concentran aún más el proceso al resumir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones en la de ofrecimiento y admisión de pruebas y sólo agregan la obligación de las partes de comparecer personalmente a la audiencia en la etapa conciliatoria, sin abogados ni asesores o apoderados; pero, el incumplimiento de esta obligación en los términos del mismo artículo, sólo importa la inconformidad con todo arreglo conciliatorio y se continúa el juicio. No se pierde ni se gana nada. En el caso de los conflictos económicos la situación legal y de hecho, permanece inalterable en relación con 1931 y 1970, con la destacada particularidad de que la conciliación puede ocurrir en cualquier etapa del procedimiento antes de la sentencia.

La realidad mexicana actual nos revela un dato muy concreto: para nosotros la conciliación puede y debe ocurrir en cualquier momento del juicio ante las juntas, y éstas se encuentran obligadas, de hecho lo hacen, a realizarla presentándose la oportu-

tunidad siempre antes de la sentencia. Por esta razón, y otras de mayor envergadura, vemos el acierto que asiste al precepto fundamental contenido en el primer párrafo del Artículo 685 de la Ley reformada que establece: “Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”. No hay duda de que la conciliación es una medida de agilización de los conflictos de trabajo que favorece su pronta y expedita solución en beneficio de los trabajadores.

De lejos nos viene la preocupación por hacer de la conciliación un método organizado y eficaz que propicie la solución de las controversias en paz y con justicia, y elimine juicios en beneficio del trabajador; sin embargo, cada vez más nos alejamos de esta posibilidad, puesto que en vez de hacer de la conciliación una instancia verdaderamente obligatoria para las partes, obviamos su trámite. No hay duda que una conciliación bien estructurada arrojaría mayores

**resultados positivos como ocurre en el caso de la conciliación administrativa. Mientras tanto no pasa de ser un buen deseo no querido. Vale la contradicción.**