La conciliación en la Ley Federal del Trabajo

Erasmo Castillo Reyna*

Introducción. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en México

A finales del siglo XIX y principios del XX, la situación política, económica y social que se vivía en México era bastante difícil, abundaban los asaltos en los caminos, provocando violencia e inseguridad. De igual manera, las enormes desigualdades de las clases sociales, se reflejaba en que pocos tenían mucho y las grandes mayorías no poseían casi nada.

La población más numerosa en esa época, radicaba en los campos o áreas rurales y las clases altas poseían grandes extensiones de tierras, los latifundistas eran dueños de haciendas y pueblos enteros; por lo tanto, existía una excesiva sobreexplotación de la clase trabajadora, que no contaba con los derechos laborales más elementales. En aquel tiempo, no existía una jornada laboral, con horas de entrada y salida, el horario destinado al trabajo por lo regular era desde que el sol salía, hasta que se ocultaba; se trabajaban turnos de 14 a 16 horas diarias. Las parcelas y las minas eran los lugares donde se concentraba la mayor parte de los trabajadores mexicanos. Además, los trabajadores no contaban con vacaciones, días de descanso y otras prestaciones.

En los planes revolucionarios, tanto en el Plan de San Luis, como en el Plan de Ayala, la reivindicación de tierras es la demanda primordial, es decir, remarca la exigencia porque es la proclama social más significativa, es el reclamo generalizado de un pueblo empobrecido y marginado, sin embargo, toda esta explotación y desigualdad que se vivió en esta época, conocida en la historia de México como el porfiriato (1877 – 1911), periodo en el que existía el peón acasillado, que apenas sobrevive, sumido en deudas impagables y heredadas de padres a hijos en las tiendas de raya de las haciendas porfirianas.

En ambos planes se enfoca la demanda de la tierra, lema central invocado por Zapata: “Tierra y Libertad”. Madero, por su parte, en su retórica revolucionaria, invitó al pueblo a la lucha por una defensa democrático – política, cuyo estandarte principal de su movimiento fue “Sufragio Efectivo no Reelección”. Como puede comprenderse, las demandas abordadas en dichos planes son muy importantes y sentidas, sin duda; no obstante, considero que se deja de lado la explotación que vivían los obreros y la falta de normatividad en las relaciones obrero-patronales del México urbano de aquella época. Las demandas cubrían las necesidades de la población mayoritaria en aquel momento, por lo tanto, con el advenimiento del movimiento revolucionario, era imperativo la reivindicación para este sector urbano popular, que venía en ascenso y sentía la opresión con jornadas extenuantes e inhumanas del trabajo en las minas y en las fábricas de las nacientes ciudades.

En este sector de trabajadores, quiénes juegan un papel muy sobresaliente e importante en su defensa, son los luchadores sociales anarquistas, encabezados por los hermanos Enrique, Jesús y Ricardo Flores Magón, “sus seguidores y allegados tendieron a otorgar la función de vanguardia al movimiento obrero” (Garciadiego, 2010, p. 27); quienes a través de su periódico *Regeneración*, difundieron sus ideas libertarias y éstas fueron el caldo de cultivo, que sirvió como crisol para que se iniciara la lucha social de nuestro país y elevar la exigencia de los derechos de los trabajadores (Kaye, 1975, p. 41). La pretensión para reglamentar la jornada laboral de 8 horas y un salario mínimo, se debe a ellos.

El Partido Liberal influyó notoriamente en los movimientos huelguísticos, tanto de Cananea en Sonora, en junio de 1906, así como de Río Blanco en Veracruz del año siguiente, huelgas que significaron

* Maestro de Tiempo Completo de la Preparatoria 25 “Dr. Eduardo Aguirre Pequeño”. Coordinador de la Preparatoria 25 Unidad Salinas Victoria. Facilitador de Mecanismos Alternativos para el ejercicio de la Mediación y la Conciliación en el Estado de Nuevo León. Certificación FMANL – 655. Correo: erasmo_castillo@hotmail.com

todo un símbolo, por la lucha que dieron los obreros y la forma en que fueron brutalmente reprimidos por el régimen porfirista. Los trabajadores exigían estos incipientes derechos laborales: 1) igualdad de salarios con los trabajadores extranjeros y 2) una jornada justa de 8 horas.

La represión injusta que recibió el movimiento obrero, vino a fortalecer el gran descontento que existía hacia el gobierno dictatorial y precipitó con más fuerza las condiciones para el estallido de la Revolución mexicana de 1910 – 1917.

En el Plan de Guadalupe promulgado por Venustiano Carranza el 26 de marzo de 1913, de igual manera se había dejado de lado esta demanda, sin embargo, con los agregados que se hicieron en las adiciones al Plan de Guadalupe del 12 de diciembre de 1914 en Veracruz, se subsana lo anterior y en su artículo segundo incluye los derechos laborales. “Se daría una legislación para favorecer la condición del obrero y del campesino” (Quirarte, 1982, p. 288). Con estos agregados se cubrió una demanda justa de un pueblo oprimido, que engrosó las filas de obreros en los nacientes centros urbanos de las primeras ciudades industriales en México.

Un antecedente importante en la organización del movimiento obrero fue la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912 (INAH, 2010), un organismo con fuerte arraigo anarquista y que finalmente, después de su alianza con Carranza, fue perseguido y reprimido por él, en el entendido que tal unión no podía existir por sus proyectos tan diferentes, no obstante, sus demandas representaron a este gran sector de la población de nuestro país.

La Constitución política fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y en ella se logró incluir los derechos sociales a la educación, la propiedad y al trabajo, ante los avances obtenidos por la inclusión de las garantías sociales. Así, la constitución mexicana se convirtió en un referente a nivel mundial.

Otras leyes encaminadas u orientadas a la protección de obreros es la promulgada por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, llamada Ley de Accidentes de Trabajo, expedida el 30 de abril de 1904 y una más que vino a fortalecer este repunte, fue promulgada por Bernardo Reyes, en noviembre de 1906, documentos que fueron abriendo el camino y creando las condiciones para la llegada de la redacción del Artículo 123 Constitucional referente al derecho del trabajo.

El contexto internacional también influyó significativamente en todos los acontecimientos pre y posrevolucionarios, pues finalmente las ideas difundidas en estos movimientos consolidaron los derechos de los trabajadores en México; las luchas obreras en Europa, encabezadas por la liga de los trabajadores comunistas, la organización de la primera y segunda internacional de los trabajadores, el movimiento de la Comuna de París, entre otras muchas más (De Buen Lozano, 1997).

Las luchas obreras fueron esenciales para la legislación de los derechos laborales. Fuente: INEHRM.

La incorporación de los MASC (la conciliación)

A partir del año 2008 con la reforma constitucional del artículo 17, se abrió todo un paradigma en la impartición de justicia en México al incluir la facultad de creación de Leyes de Métodos Alternos de Solución de Controversias.

¿Qué son los MASC?

Son procedimientos que garantizan una impartición de justicia pronta, flexible, imparcial, neutral y voluntaria, apoyados por un tercero, previamente capacitado para llevar a cabo la exploración y gestión de la controversia, entre ellos están, la mediación, la conciliación, la negociación y el arbitraje en sus diferentes áreas. En los últimos años, estos

procedimientos llamados alternativos, cada día son más conocidos, su difusión y práctica demuestran su eficiencia y mejoran las relaciones en las escuelas, familias y sociedad en general. En este artículo se menciona la inclusión de la conciliación en el derecho laboral, lo que representa un gran cambio en la manera de resolver los conflictos en esta materia.

La reforma constitucional al artículo 123, fracción XX del año 2017, dice que:

> La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral.

Se incorpora como obligatoria la figura de la conciliación en los conflictos laborales: “Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente”. Con esta reforma desaparecen los órganos de impartición de justicia laboral, que venían funcionando desde el siglo pasado en nuestro país: las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. Ahora se establecen los Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación y los Centros de Conciliación Federal y Registro Laboral.

Importancia de las MASC en la solución de problemas laborales.
Fuente: Justicia Cívica.

Al incluir a la conciliación como obligatoria, se afianza una nueva forma de abordar los conflictos laborales, desde el discurso de apertura y toda la exploración del conflicto, con las técnicas y herramientas adecuadas: escucha activa, parafraseo, empatía y otras más. Quien desarrolle las funciones de conciliador laboral, tiene que estar capacitado en el manejo y en el trato hacia las partes, con un enfoque más humano y además observar los principios de conciliación señalados en el 684 H, apartado II de la LFT: “imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad”. A partir de esta reforma se abre un campo de acción muy significativo e importante, y en la medida que se pongan en práctica estos principios y la honestidad, así como la ética propia del conciliador, con toda seguridad tendremos una evolución muy positiva del derecho laboral en México.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 684 A y 684 B, se enuncia el procedimiento para llevar a cabo la conciliación laboral.

Conclusiones finales

La reforma constitucional en materia laboral que se menciona en este artículo, modifica en gran medida la forma en cómo se venían resolviendo los conflictos laborales en nuestro país, con una estructura que se creó desde la primera Ley Federal del Trabajo en 1931, que son las juntas de conciliación. Por lo tanto, con estas modificaciones la práctica jurídica se ve trastocada, es decir, se termina la representatividad obrero patronal y se crea toda una nueva estructura donde la conciliación laboral como obligatoria juega un rol muy sobresaliente en la resolución de los conflictos individuales y colectivos, dado que también serán ventilados a través de este procedimiento conciliatorio.

Considero un gran avance estas modificaciones al derecho laboral porque, por un lado, se exige que los conciliadores reúnan una serie de requisitos:

> Artículo 684-M.- El procedimiento de selección de los conciliadores deberá garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes: a) Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral; b) Análisis y resolución de controversias; c) Gestión

del conflicto; y d) Aptitudes en la función conciliatoria.

Con toda seguridad la impartición de justicia en México en materia laboral, marca un buen precedente al incorporar a la conciliación como un método para resolver dichas controversias y utilizar el diálogo frente a frente, auxiliados desde luego por un experto que puede proponer soluciones justas y discutirlas entre ambas partes.

El Centro de Conciliación Laboral para el Estado de Nuevo León entrará en funciones en mayo de 2022. Auguro muy positivos estos cambios en la mediada en que las controversias serán gestionadas y dirigidas por un conciliador, que estará capacitado en el ejercicio de estos procedimientos, que cada día dejan de ser alternos y se convierten en la primera opción, como en el derecho laboral, y que se busque la mejor opción para ambas partes a través de un acuerdo que genere paz, tranquilidad y armonía para todos los implicados, utilizando sencillamente el diálogo franco y de frente.

Bibliografía

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación, 28 de mayo de 2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Garciadiego, J. (2010). *La Revolución Mexicana. Crónicas, documentos, planes y testimonios*. UNAM.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación, 12 de junio de 2015. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Quirarte, M. (1982). *Visión panorámica de la historia de México*. Porrúa.

Kaye, D. J. (1975). Los riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social. *Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana* (7), 413-438. http://historico.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/7/pr/pr13.pdf

De Buen Lozano, N. (1997). El nacimiento del derecho del trabajo. En *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 27-46). UNAM. https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/5.pdf

INAH. (2010, 22 de junio). La Casa del Obrero Mundial. *INAH Boletines*. https://www.inah.gob.mx/boletines/1694-la-casa-del-obrero-mundial