



FUNDADA EN 1960

88/309
52
23

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

PLANTEL LOMAS VERDES

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
NUMERO DE INCORPORACION: 8813-09

ESTUDIO NORMATIVO Y NATURALEZA JURIDICA
DE LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A

SANTIAGO VILLA CABALLERO

Director de la Tesis: Lic. Juan Arturo Galarza

Revisor de la Tesis: Lic. Yolanda García Gutiérrez

NAUCALPAN, EDO. DE MEXICO, A 1o. DE DICIEMBRE DE 1993.

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.

ESTUDIO NORMATIVO Y NATURALEZA JURIDICA
DE LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

I N D I C E G E N E R A L:

INTRODUCCION.

<u>C A P I T U L O P R I M E R O</u>		<u>PAG.</u>
	ANTECEDENTES, CONCEPTO, DIFERENCIAS Y ESTRUCTURA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- - - - -	5
I.1	ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- - - - -	6
	I.1.1 Concepto.- - - - -	11
I.2	DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- - - - -	16
	I.2.1 Organos que la realizan.- - - - -	18
I.3	LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- - - - -	22
	I.3.1 Razones que justifican la creación de las Jun- tas de Conciliación.- - - - -	24
	I.3.2 Clasificación de las Juntas y su Estructura--- ción.- - - - -	26

I.3.3	La Conciliación en América Latina.- - - - -	32
I.3.4	La Conciliación y el Papel del Estado en las relaciones Obrero-Patronales.- - - - -	38

C A P I T U L O S E G U N D O

	EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN EL DERECHO LABORAL - MEXICANO.- - - - -	41
II.1	EN LA LEY DE 1931.- - - - -	42
II.2	EN LA LEY DE 1970.- - - - -	47
II.3	DE ACUERDO A LAS REFORMAS DE 1980.- - - - -	51

C A P I T U L O T E R C E R O

	INCONVENIENTES A LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980, CONCERNIENTES A LA CONCILIACION EN SU ARTICULO 876 FRACCIONES I Y VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- - - - -	60
III.1	CONCEPTO DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.-	61
III.2	FINES DE LA ETAPA CONCILIATORIA.- - - - -	68
III.3	LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.- - - - -	71
III.4	REPRESENTACION DE LAS PARTES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.	76

III.5	VALOR JURIDICO DE LA CONCILIACION.- - - - -	84
III.6	LA JUSTICIA COMO VALOR SUPREMO DE TODO ACTO.- - - - -	88
III.7	CRITERIOS NORMATIVOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y- ARBITRAJE A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.- - - - -	98
III.8	CONTRADICCION A LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA.	101
	CONCLUSIONES.- - - - -	111
	BIBLIOGRAFIA.- - - - -	115
	LEGISLACIONES.- - - - -	120

I N T R O D U C C I O N

El hombre por naturaleza es un ser sociable que se inter-relaciona con sus semejantes, con el objeto de satisfacer sus necesidades o realizar o cumplir con sus satisfactores personales.

Asimismo una de estas necesidades primordiales es el bienestar, es decir, realizar las actividades suficientes para la obtención de una remuneración por dicha actividad que se realice.

En general, el aspecto fundamental de la presente tesis es el examinar minuciosamente las consecuencias surgidas por el conflicto de intereses entre un trabajador y un patrón.

Tal es el caso de la primera parte del procedimiento laboral denominado: LA CONCILIACION cuyo fin primordial es poner fin a un conflicto de trabajo, ya como veremos las personas en el litigio, muchas veces por propia voluntad no llegarían a ningún acuerdo debido a que éstas vienen predispuestas a no ceder en sus pretensiones y gracias a la intervención del Estado a través de las juntas de conciliación puede lograrse un advenimiento para dichas partes.

Existiendo la figura de la conciliación, analizaremos cuál es su naturaleza jurídica, sus elementos constitutivos, antecedentes-

históricos. Todo ello con el fin de proponer algunas adiciones a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de no criticar sino proponer sencillamente una mejor aplicación de la conciliación en el procedimiento laboral.

El hombre siempre estará vinculado al trabajo, algunos prestando un servicio y otros otorgándolo, es decir, en calidad de trabajadores y patrones.

Por lo tanto, tenemos que el Derecho Laboral es un Derecho Social que no sólo tutela el derecho de los trabajadores que se encuentra consagrado en los artículos 5 y 123.

Estableciendo el primero, la garantía individual de libertad de realizar la actividad lícita que el individuo estime conveniente. En el artículo 123 existe una serie de derechos sustantivamente considerados como son verbigracia, una jornada máxima, un salario mínimo, protección al trabajo de mujeres y menores.

Asimismo, el derecho procesal del trabajo constituye los aspectos instrumentales que tienen como finalidad, reivindicar los derechos que han marcado una pauta positiva en el Derecho Procesal Mexicano.

Concluyendo, la presente tesis hace una observación de las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a lo que se refiere a la conciliación, que el día 4 de enero de 1980, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia fue a partir del primero de mayo del mismo año. Desde diferentes puntos de vista se hicieron elocuentes elogios según correspondiese a los beneficios o menoscabo de los intereses de dichos sectores. Por su parte, el Estado puso en movimiento un gran aparato publicitario para inclinar la opinión pública sobre las benevolencias de las modificaciones, argumentando, no siempre con fundamento, que con ellas se lograría una mejor "justicia social" y su impartición "pronta y expedita" por los tribunales laborales.

En el aspecto sustantivo, la Ley Federal del Trabajo, fue modificada mediante una adición al artículo 876, para regular la manera y forma en que el patrón compareciera a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; de ofrecimiento y admisión de pruebas. En el ámbito del Derecho Individual del Trabajo, esta reforma-adición, resulta a nuestro juicio la más trascendente por los impactos, que en forma inmediata y en el futuro tendrá para la llamada "justicia social".

El desarrollo del presente trabajo se encamina fundamental--

mente sobre el estudio de la conciliación en el procedimiento labo-
ral.

C A P I T U L O P R I M E R O

ANTECEDENTES, CONCEPTO, DIFERENCIAS Y ESTRUCTURA DE

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

- I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y --
 ARBITRAJE.
 - I.1.1 Concepto.

- I.2 DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
 - I.2.1 Organos que la realizan.

- I.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
 - I.3.1 Razones que justifican la creación de las Juntas -
 de Conciliación.
 - I.3.2 Clasificación de las Juntas y su Estructuración.
 - I.3.3 La Conciliación en América Latina.
 - I.3.4 La Conciliación y el Papel del Estado en las Rela--
 ciones Obrero-Patronales.

I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En Grecia la conciliación estaba regulada y controlada por la ley, teniendo los tesmotetes, quienes eran los encargados de examinar los hechos motivo de litigio y procurar siempre por convencer a las partes de que debían transigir siempre equitativamente sus diferencias.

En Roma no estuvo la conciliación regulada por la ley, pero las doce tablas respetaban el arreglo a que hubiesen llegado las partes, y Cicerón aconsejaba la conciliación fundando en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provecho para quien lo realizara, -- siendo de notar que los romanos en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo reunían como lo hicieron en memoria de Julio César, para deponer sus diferencias y transigir y terminar amigablemente sus pleitos.

El cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que lo anima.

En el capítulo V del evangelio de San Mateo, se dice:

"Transige con tu adverso mientras estás con él en camino no sea que te entregue al juez".

Y los mismos evangelios aconsejan que a quien se reclama una cosa, dé lo que le piden y algo más. Estos principios se tradujeron ya en las leyes españolas de la Edad Media que establecieron la conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el fuero juzgo se haya la Constitución del Pacisadsertor que era un enviado por el rey a las partes con la intención de que los adviniera y socialmente era la conciliación muy aconsejada, ante el Tribunal de los Obispos, en la monarquía visigoda también se ve recomendada en las partidas y se refiere de un modo concreto a los amigables componedores. La conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y XIX apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y adoptándose en distintos sistemas, en unos países como en Francia y España se declaró obligatorio el intentarlo como requisito previo a todo juicio declarativo, en otros fue potestativo de las partes el intentarlo o no. En general la conciliación se encomendó al juez, en algunas legislaciones como en Alemania, el juez era a quien le correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras legislaciones como en Francia y España fue un juez distinto.

En España se introdujo la conciliación con carácter permanente y necesario y como previa para establecer cualquier juicio en la -

Constitución de 1812. (1).

Algunos historiadores sostienen que la Constitución es de -- origen germano, porque se contrapone a los principios del Derecho Romano. De cualquier manera e independientemente de su origen, como se ha visto, aún en el Derecho Civilista Romano, la conciliación se practicaba con regular intensidad.

La conciliación en la historia del derecho del trabajo en -- México, va unida al surgimiento de las primeras autoridades del trabajo, a fin de resolver los conflictos obreros mediante organismos de -- aveniencia, antes del arbitraje, así el 14 de mayo de 1915, se promulgó en Mérida una ley creando el consejo de conciliación y el Tribunal de Arbitraje. El maestro Mario de la Cueva señala, que 'éstos eran los organismos encargados de aplicar la ley y estima que en su creación y sobre todo en las funciones que les correspondían, se advierte la originalidad del pensamiento del General Alvaro Obregón, promotor de esta obra legislativa, al presentar a los tribunales laborales como un poder independiente y distinto de los otros poderes del Estado, encargado de resolver los conflictos entre los distintos grupos sociales.- Al respecto cita el artículo 25 de la Ley:

(1) Enciclopedia Esparza. Citada por Eduardo Pallares. "Diccionario de Derecho Procesal Civil".

"Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patrones, se establecen juntas de conciliación y un tribunal de arbitraje obligatorio, que se encargará de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente buscando siempre la forma más justa para ambos".

"El primer escalón dentro de estos tribunales expresa el maestro de la Cueva estaba constituido por las juntas de conciliación que habrían de establecer en cada distrito industrial, integradas por uno a dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo),- en caso de no ser posible, podrían imponer para que rigiera provisionalmente durante un mes entre tanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje".

La Constitución Mexicana de 1917, en su artículo 123 creó la primera declaración de derechos sociales del mundo anticipándose a la Constitución Soviética y a la Constitución de Weimar de 1919, inspirada por el ideólogo de la nueva corriente jurídica social, Gustavo Radbruc.

"Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo, se ejecutarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y una de gobierno".

Los orígenes de los tribunales laborales en México, la idea de conciliación precede al arbitraje como una inspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencia, antes de proceder al arbitraje, por estimar que se trata de una vía sencilla, rápida y práctica, más accesible a las posibilidades directas de los trabajadores y los patrones, que la del trámite litigioso de los mismos, el cual implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso. (2).

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, había una audiencia de conciliación específica, a la que seguía la audiencia de demanda y excepciones, ésta se convirtió en un formulismo. Teniendo a las partes por inconformes con todo arreglo y solicitaban que se sometiera el asunto al arbitraje.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se estableció una sola audiencia de conciliación donde expresamente se encomendaba a la --

(2) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, Ed.-
Porrúa. México. 1976. p.p. 225 y 226.

junta que exhortara a las partes, para que procurasen un arreglo conciliatorio, posterior al escuchar los alegatos, había una proposición para finiquitar el conflicto. Ilustrando a las partes sobre lo que -- conforme a derecho y equidad les corresponden. (artículo 753-I de la Ley Federal del Trabajo de 1970).

Los gobiernos de nuestra república a partir de la revolución se han preocupado, sobre todo a partir de 1917, en expedir leyes protectoras para la clase trabajadora naturalmente que el comienzo de -- las leyes ordinarias a nivel federal, debemos situarlo en al año de -- 1929, con el proyecto de la ley que trató sin conseguirlo, de poner -- en vigor el entonces Presidente de la República el Señor Licenciado -- Emilio Portes Gil, los subsecuentes gobiernos que se han dado en llamar revolucionarios, aún cuando nunca intentaron revolucionar algo, -- puesto que la única verdadera revolución en nuestro País fue la lucha armada que se inició en el año de 1910, y que llegó a tomar conciencia sino hasta el año de 1917, cuando Don Venustiano Carranza logró -- expedir una nueva Constitución en ese año con verdadero sentido revolucionario, modificando en su esencia, cuando menos tres aspectos verdaderamente fundamentales, el contenido democrático y liberal heredado de la Constitución de 1857.

I.1.1 CONCEPTO.

El primer paso, es dejar fijo el concepto de conciliación, - ya que de este principio es donde parte el objetivo del presente trabajo; los tratadistas han dado diversas definiciones, teniendo entre ellas la de Escriche que dice:

"La conciliación es un acto jurídico que tiene por objeto -- evitar el pleito que alguno quiere entablar procurando que las partes se avengan o transingan sobre el asunto o motivo de él".

Caravantes dice:

"Por conciliación jurídica considerada, se entiende el acto-judicial que se celebra previamente a los juicios contenciosos ante la autoridad pública entre el actor y el demandado, con el objeto de arreglar y transigir amigablemente sus respectivas pretensiones o diferencias". (3).

Carneluti la define de la siguiente manera:

"La conciliación tiene en estructura de la mediación, ya que se traduce una intervención de un tercero entre los portadores de los

(3) Escriche, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia". p. 956. México. 1968.

dos intereses en conflicto, con objeto de conducirlos a la composición contractual". (4).

Rafael de Pina expresa:

"Es el acuerdo entre quienes se encuentran entre un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado (sin correr todos los trámites que en otro caso serían precisos para concluirlos)". (5)

Las características de esta institución son:

a).- El tratar de poner fin a un conflicto presente o prevenir uno futuro.

b).- Con la intervención y la ayuda de un tercero que propone medidas de solución.

c).- Quedando las partes en condiciones de aceptarlos o no.

(4) Carneluti, Francisco. "Sistema de Derecho Procesal Civil". Tomo I, p. 203.

(5) Pina Rafael de. "Diccionario de Derecho". Edit. Porrúa. 1976. -- p. 146.

Por lo tanto tenemos que la propuesta para una solución de un conflicto, se caracteriza por no ser obligatoria, sino que se limita a ser un consejo de libre aceptación entre las partes.

En virtud de lo anterior, la conciliación es posible analizarla desde dos puntos de vista, éste es, en función de las partes, la conciliación tiene como fin que las mismas lleguen a un acuerdo a fin de prevenir o solucionar definitivamente un conflicto. Desde el punto de vista de la autoridad, ésta tiene como finalidad y función exhortar a las partes para encontrar una solución amistosa del conflicto.

Lo anterior se encuentra confirmado por lo que afirma el licenciado Cepeda Villarreal, en su obra. La Organización Internacional del Trabajo no desconoce que, en algunos casos, las condiciones de trabajo no están determinadas por única voluntad de las partes, sino también gracias a la acción del Estado que interviene simultáneamente en mayor o menor proporción, pues bien, es precisamente en relación con esta acción del Estado que interviene en las organizaciones profesionales para establecer la voluntad necesaria a la determinación de las condiciones de trabajo, para lo que se han establecido dos métodos a saber:

La conciliación que va encaminada a rehacer la voluntad de -

las partes y al arbitraje, que va encaminado a suplir la voluntad que le falte a las partes.

Aunque ambos métodos están ligados entre sí por múltiples -- transiciones y ambos son necesarios para el modo de determinar las -- condiciones de trabajo. Debe notarse que en la conciliación se da como resultado el acuerdo de las partes; en tanto que en el arbitraje -- el resultado consiste en la decisión de un tercero, sustituye el ---- acuerdo. (6).

De lo anterior se concluye que la conciliación es:

El arreglo amigable logrado por las partes o aceptada por -- ellas a propuesta de un tercero para resolver un conflicto presente o prevenir uno futuro.

(6) Cepeda Villarreal, Rodolfo. "Segundo Curso de Derecho de Traba--
jo". México. 1975. p.p. 170 y 171.

I.2 DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Entre estos dos conceptos existe una diferencia que para evitar confusiones ampliaremos el concepto de conciliación para lograr su total diferencia con el arbitraje.

Al respecto el licenciado Rafael de Pina dice:

"El arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada -- por los arbitros para resolver el conflicto de intereses que ha sido presentado por los interesados". (7).

Para Luigi de Litala:

"Las conciliaciones son una emanación de los que hacen la -- paz, teniendo origen consensual, y, por consiguiente contractual, --- mientras en el laudo arbitral deriva, no de las voluntades de las aso-- ciaciones, sino de la voluntad de los arbitros, a los cuales es sometida la decisión de controversia". (8).

(7) Pina Rafael de. obra citada. p. 84.

(8) Luigi de Litala. "Derecho Procesal del Trabajo". p. 233.

Por lo tanto tenemos que la distinción radica en la forma -- en que se resuelve el conflicto, ya que la proposición de solución tomada por el conciliador, se da a conocer a las partes como un consejo, el cual tiene carácter condicional y no imperativo, pero que ---- ellas en forma libre, voluntaria y espontánea lo aceptan o lo rechazan, mientras que en el caso del arbitraje, las decisiones tomadas por los arbitros resuelven el conflicto, siendo imperativa y obligatoria, e imponiéndose a las partes, aún en contra de su voluntad, al comentar este punto, el licenciado Mario de la Cueva dice:

"La conciliación persigue como finalidad que las partes pongan fin al pleito sin necesidad de que se dicte sentencia obligatoria". (9).

Desde nuestro punto de vista, lo anterior es aceptable sólo que el autor citado, atribuye a los conciliadores la facultad de decidir, sin darse cuenta que lo que hacen es tan sólo proponer soluciones.

Francisco Carnelutti, en su obra también nos habla de la utilidad de la conciliación la cual para él radica en ser un medio de --

(9) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". p. 935. Ed. Porrúa. México. 1976.

paz, constituyendo también una forma para ahorrar la suma de desventajas que un litigio trae a las partes, desde un punto de vista de su mayor duración, así como de la serie interminable de gastos para llevarlo a feliz término.

Por lo tanto tenemos que: la práctica de la conciliación se justifica con el hecho de que el conflicto se solucione en forma rápida, económica y amistosa.

I.2.1 ORGANOS QUE LA REALIZAN.

Al estudiar la conciliación desde que se conoce, se ha realizado por diferentes personas y órganos, desde padres de familia, los amigos o vecinos, los jefes religiosos, hasta llegar a la actualidad en que se realiza por órganos especializados, los cuales se integran de diversas maneras, que son tres principalmente:

a).- Los integrados por representantes obreros y patronales, exclusivamente.

b).- Los integrados por terceras personas ajenas a uno u otro grupo, éstos a su vez se clasifican en: Los formados por particulares y los formados por representantes del Estado.

c).- Los integrados por representantes de los dos grupos antes mencionados, es decir, de los obreros, de los patronos y del Estado.

Por su mayor eficacia, por su mayor autoridad y por el interés que la solución de los conflictos de trabajo tiene para toda sociedad, se ha preferido que se realice por organismos integrados en la forma mencionada en el inciso c, siendo así como se integran las juntas de conciliación y arbitraje en México.

Las leyes no prohíben que se establezcan organismos del primero y del segundo grupo mencionados, para tratar de evitar que surjan conflictos de trabajo dentro de las empresas. Los organismos antes mencionados, también se pueden clasificar en función de su competencia y su permanencia en el tiempo.

En función de su competencia, hay dos clases de órganos de conciliación: aquellos que conocen del asunto solamente en conciliación y aquellos que, en caso de no lograrse la conciliación, el asunto es conocido también en arbitraje, es decir, estos últimos tienen la facultad de resolver y de imponer a las partes su decisión. Estos dos tipos de órganos están reglamentados en nuestra Ley Federal del Trabajo, en las fracciones IX, por lo que toca a los primeros y por las fracciones X y XI para lo que hace a los segundos, el artículo --

523, capítulo primero, título once que a letra dice:

Artículo 523: "La aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones:

IX.- A las juntas federales y locales de conciliación.

X.- A la junta federal de conciliación y arbitraje.

XI.- A las juntas locales de conciliación y arbitraje".

En función de su permanencia en el tiempo, los órganos de conciliación también se clasifican en dos grupos, que son permanentes y accidentales, siendo los permanentes los que conocen de todos los conflictos que surgen en cualquier tiempo, mientras que los accidentales se crean para conocer de un conflicto en particular, siempre que haya surgido dentro de su jurisdicción, desapareciendo cuando ha terminado el ejercicio de la función conciliatoria en dicho conflicto, bien sea que no habiéndose encontrado solución conciliatoria, el expediente se turna a la autoridad competente para el ejercicio de la función arbitral, ésto es, la Junta de Conciliación y Arbitraje. Estos dos tipos de órganos están plasmados en nuestra legislación del trabajo, en los artículos 592, 593 y 595.

De estos dos tipos de órganos, sin discusión debe optarse por los órganos permanentes cuando, la presencia de un número constante de conflictos así lo requiera, en virtud de que éstos tendrán una mejor integración así como sus miembros una mayor experiencia y mayor facilidad de reunirse en caso de un conflicto, por lo cual se resolverá éste más rápidamente, toda vez que en el caso de los órganos accidentales, el procedimiento se demora ante la necesidad previa de designar a las personas que deben integrar la Junta de Conciliación correspondiente, lo que hace perder a las partes un tiempo valioso, sin embargo y pese a la preferencia que mostramos por los órganos permanentes, es indiscutible la conveniencia de establecer un órgano accidental, cuando la carencia de un constante número de conflictos dejaría ociosa a una junta permanente sea local o federal. (10).

(10) Pino, Rafael de. Obra Citada. p. 938.

I.3 LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En la obra del maestro Trueba Urbina, nos presenta su tesis a este respecto señalando:

"Las juntas son tribunales sociales".

Basta tal afirmación en una investigación minuciosa del texto de las fracciones XX y XXI del artículo 123 Constitucional, de donde se desprende que los constituyentes crearon un sistema propio, típicamente mexicano, cuyos antecedentes pueden verse en las leyes de la etapa revolucionaria. (11).

El Diputado Macías, explicó que las juntas no deberían ser tribunales, irían contra de los obreros, sus funciones son: las de equilibrar los intereses obrero-patronales. El Diputado Victoria habló de tribunales de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos de trabajo, en su aspecto tanto colectivo como individual, en todas sus manifestaciones para evitar abusos entre obreros y patronos. En apoyo a estas ideas del licenciado Trueba Urbina, es pertinente mencionar un fragmento del mensaje sobre el artículo 123 Constitu-

(11) Trueba Urbina Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo", p. 234. -

cional.

"Las controversias serán resueltas por organismos adecuados. para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la conciliación y arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial".

Estas expresiones confirman el propósito de crear organismos especiales independientes del poder judicial, para conocer y decidir entre obreros y patrones mediante procedimientos rápidos, empleándose como medios de solución la conciliación y el arbitraje que son sistemas distintos de los procedimientos judiciales. La comisión hizo -- una modificación a la fracción XXI que mereció la aprobación del Congreso, ésta consiste en la supresión no de unas palabras sino de un concepto, "a virtud del escrito de compromiso" que bien entendido desecha la idea de arbitraje potestativo, de ésto se deduce que no es necesario el compromiso arbitral para que las juntas de conciliación y arbitraje ejerzan la jurisdicción laboral.

Los modelos que inspiraron la creación de las juntas de conciliación fueron los antecedentes que tenían de como funcionaban en Veracruz para resolver los conflictos laborales y especialmente de -- las juntas de conciliación y del Tribunal de Arbitraje de Yucatán que intervenía en la prevención y decisión de los conflictos entre el capital y el trabajo en las controversias entre obreros y patrones con-

motivo de sus relaciones. Estos fueron indudablemente los antecedentes inmediatos a la creación de las juntas de conciliación y arbitraje en el artículo 123 que establece la expresión del nuevo poder jurisdiccional, eminentemente social, para resolver todos los problemas derivados de los conflictos laborales que surjan entre obreros y patrones o entre el capital y el trabajo, pero distintos de los clásicos, independientemente del poder judicial, que forma parte del estado del derecho social que les permite ejercer funciones tutelares y reivindicatorias de los trabajadores. (12).

I.3.1 RAZONES QUE JUSTIFICAN LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.

Las juntas locales y federales de conciliación se mencionan de manera superficial en nuestra Constitución en las fracciones XX y XXI, en su artículo 123, donde únicamente se hace mención a las juntas de conciliación y arbitraje. Es la Ley Federal del Trabajo en su artículo 523 fracción IX la que viene a darle vida, ya que se establece en sus funciones el desarrollo, estas juntas de conciliación, según la mencionada fracción del artículo 523, pueden ser locales o federales, según la aplicación de la Ley Federal del Trabajo en asuntos que sean de su respectiva competencia porque la vigencia de los intereses involucrados en dichos asuntos corresponda a la Entidad Federativa de que se trate o a la Federación, estas juntas a su vez, pueden

ser accidentales o permanentes, según se integren o funcionen para conocer de un caso en particular, o para conocer de todos los conflictos en una demarcación territorial.

Comentando las razones para la creación de las juntas federales de conciliación, el licenciado Armando Porras López, cita estas palabras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"Se ha resuelto por esta sala que en la organización y funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación mantienen el papel de meros agentes o representantes de aquélla en las diversas regiones en que se integran accidental o permanentemente, la cual tiende a facilitar a las partes el ejercicio de las acciones de trabajo de jurisdicción federal de -- que de otro modo se vería seriamente estorbado cuando en el caso del tribunal competente se encuentre en población diversa del domicilio de aquélla". (13).

Estas mismas razones se pueden aplicar para la creación de las juntas de conciliación. Las atribuciones y obligaciones de estas juntas son, conocer en conciliación todas las diferencias y conflic--

(13) Porras López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". p. 143. -

tos que se suscriban dentro de su territorio jurisdiccional, remitir a la Junta de conciliación y Arbitraje respectiva, las controversias que sean de su competencia, sancionar y aprobar los convenios que ante ellas se celebren, practicar las diligencias encargadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, y todas aquellas que las leyes y reglamentos les confieren.

I.3.2 CLASIFICACION DE LAS JUNTAS Y SU ESTRUCTURACION.

Conforme a nuestro principio federalista, las juntas de conciliación y arbitraje son de dos clases: locales y federales, las primeras ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados miembros, y las segundas en toda la República.

Existen dos clases de tribunales sociales del trabajo:

a).- Las juntas locales de conciliación, estas juntas datan del año de 1915, en la República Mexicana, y se fundaron originalmente en los Estados de Yucatán y Jalisco, con posterioridad los Códigos Locales de Trabajo, expedidos de acuerdo con los mandamientos del artículo 123 de la Constitución de 1917, que reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente se encuentran reglamentadas en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en los artículos 601 al 603.

b).- Las Juntas Federales de Conciliación, en el Decreto del 17 de septiembre de 1927, establecieron al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del País. Estas juntas regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación que reglamenta la Ley Federal del Trabajo de los artículos 591 al 600.

c).- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el texto de la fracción XX apartado A del artículo 123 Constitucional. En la Entidad Federativa y el Distrito Federal, funcionan Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos contingenciosos del trabajo, de conformidad con lo previsto en las leyes reglamentarias. En Acapulco, no obstante que no es capital, existe una Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el año de 1927, sólo existieron en los Estados Unidos Mexicanos, juntas locales, municipales y centrales de conciliación y arbitraje, pero a partir de ese año, conjuntamente con éstas empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y Arbitraje y finalmente el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo en 1970 dispuso:

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán - en cada una de las Entidades Federativas, les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son los Tribunales Locales de Trabajo que ejercen la jurisdicción laboral de los - Estados miembros.

d).- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las - circulares del 28 de abril de 1926 y del 18 de marzo de 1927. Posteriormente el Ejecutivo Federal dictó el decreto del 17 de septiembre de 1927 estableciendo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto dice:

Plutarco Elías Calles, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

"Que el ejercicio de las facultades que me concede el artículo 89 de la Constitución General de la República, en su fracción I, a fin de que tenga su exacto cumplimiento lo mandado en el artículo 119 caso XI de la Ley de Ferrocarriles, del 24 de abril de 1926, el artículo 1ero. de la Ley del 6 de mayo de 1926, que federalizó la energía eléctrica, artículo 6 de la Ley de Industrias Mineras, que declaró de jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias, obedecien-

do a la necesidad de reglamentar la competencia en la resolución de los conflictos de trabajo que surgen en las zonas federales en concordancia con la Ley Orgánica de Secretarías de Estado, del 25 de diciembre de 1917, y en cumplimiento del mandato en la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11 transitorio constitucional, ha tenido a bien expedir el siguiente:

D E C R E T O

Artículo 1.- Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con residencia en esta Ciudad y las regiones de conciliación que sean necesarias para normar su funcionamiento.

Artículo 2.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje -- tendrá por objeto preveer y resolver los conflictos colectivos y los individuales entre patrones y obreros y la potestad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

Artículo 3.- La intervención de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se hará extensiva:

a).- En las zonas federales.

b).- En los problemas y conflictos que se susciten en las in

dustrias y negociaciones cuyo establecimiento o explotación sea motivo de contrato o concesion federal.

c).- En los conflictos y problemas de trabajo que abarque -- dos o más Estados o un Estado o las zonas federales.

d).- En los conflictos y problemas que se deriven de contrato de trabajo que tengan por objeto la prestación de trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez en un Estado y otro de la república.

e).- En los casos que por convenio escrito en la mayoría de los representantes de una industria y los trabajadores del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresa del Gobierno Federal.

Artículo 4.- En obediencia a lo ordenado por el artículo 123 fracción XX, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quedará integrada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno que nombra la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Artículo 5.- Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento y norme el funcionamiento de la Junta Federal de Conciliación y --

Arbitraje. (14).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje desde su creación actuó por espacio de varios años sin fundamento legal, pero esta situación se resolvió definitivamente, desde el punto de vista jurídico al expedirse la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, posteriormente se expidió el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 21 de julio de 1933 que consta de 81 artículos en los que se establece la organización y funcionamiento y cuestiones administrativas y procesales de este tribunal. Al respecto la Nueva Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1980, en su artículo 604 dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos y sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la república en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, apartado A del artículo 123 Constitucional.

(14) Trueba Urbina, Alberto. Obra Citada. p. 262 y siguientes.

1.3.3 LA CONCILIACION EN AMERICA LATINA.

La Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 600 al enumerar las facultades y obligaciones de las juntas de conciliación prescribe y es significativo que sea la primera función contenida en esta lista que las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Esta disposición se refiere a todas las -- clases de conflictos, individuales o colectivos de derechos y de intereses.

El artículo 901 dice que las juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. Y se dice explícitamente a -- este fin que podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento.

Este principio, y el postulado de que la conciliación tiene la prioridad, la preferencia sobre otros métodos de solución de los -- conflictos de trabajo, se encuentra también en la legislación de trabajo de todos los demás países latinoamericanos. En toda la región 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, y sólo en caso de que la conciliación fracase pueden intervenir el arbitraje u otros métodos tales como laudos o decisiones de los tribunales de trabajo.

Por lo que tenemos que es primero la conciliación y después el arbitraje judicial. Lo anterior representa un principio de derecho del trabajo que se aplica no solamente en América Latina sino también en otras regiones del mundo.

Lo que es significativo e interesante es el hecho de que la conciliación no se define casi nunca en las leyes, es decir, que tampoco se dice nada sobre los detalles de la etapa de conciliación salvo ciertos principios muy generales, por ejemplo las reglas contenidas en tan sólo dos artículos del Código de Trabajo de Ecuador, (44 y 45) y el 893 de la Ley Federal del Trabajo Mexicano sobre la audiencia de conciliación. ¿A qué se debe este silencio de la legislación laboral sobre la conciliación?

La respuesta, en la conciliación no es un procedimiento judicial, no es un trámite que se preste a reglas rígidas y a formalidades preestablecidas. En otras palabras la conciliación es un proceso que se lleva a cabo fuera del derecho, un procedimiento extra legem.

Una de las primeras consideraciones que se deben hacer, es la de la aplicación de la conciliación a distintos tipos de conflictos de trabajo. Como es bien sabido, la mayoría de los países de América Latina hacen una distinción entre diferentes clases de conflictos laborales. No podemos entrar en una discusión de fondo, ya que --

nos saldríamos de nuestro tema que es la conciliación, bastaría constatar el hecho de que en ciertos países se distingue entre conflictos individuales y conflictos colectivos, mientras que en otros se diferencian los conflictos de derecho de los conflictos de intereses. Lo que hay que subrayar en el presente contexto es el entendimiento casi general y ello se observa en la literatura del derecho laboral de muchos países de América Latina y en el Continente Europeo de que la conciliación se presta más para la solución de los conflictos colectivos, y sobre todo de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses que los conflictos individuales o de derecho.

Respecto a la composición tripartita de los órganos conciliatorios, la observación que puede hacerse desde un punto de vista comparativo está relacionada con las instituciones que ejercen las funciones de conciliación. En México existen las juntas de conciliación y las juntas de conciliación y arbitraje. En Venezuela la junta de conciliación funciona bajo la presencia del inspector de trabajo.

Existen juntas de conciliación en Bolivia y en Perú. En Ecuador, la conciliación se ejerce por un tribunal de conciliación y arbitraje y por la Dirección de Mediación. En Argentina son los Secretarios de Relaciones Laborales los funcionarios a quienes la ley confía la conciliación. Una comparación entre estas diversas instituciones y las de los demás países de América Latina muestra una gran diversi---

dad, su estudio comparativo pone de relieve ciertos problemas que se plantean de una u otra manera en los diversos países y que por eso serían muy apropiados para la discusión en el Congreso. Los dos problemas más sobresalientes son los siguientes:

En primer lugar, ¿Cuál es la composición ideal de un organismo de conciliación?, por supuesto, los países ya han contestado esta cuestión, creando en su legislación laboral respectiva varias formas de juntas, tribunales u otros organismos, la mayoría de los países -- han dado su preferencia a instituciones de composición tripartita.

Las juntas mexicanas fueron un punto general de preferencia. Las juntas venezolanas, peruanas y bolivianas son otro ejemplo, sin embargo, queda por saber si la composición tripartita es la más apropiada, la más apta para lograr los objetivos de la conciliación.

En el campo laboral se habla mucho de fórmulas e instituciones tripartitas. No obstante, hay que evitar exageraciones y procurar que la fórmula tripartita no se convierta en un dogma rígido; habría también que buscar la fórmula más idónea para el funcionamiento óptimo de la institución en cuestión. Si los miembros de la junta tienen la posibilidad de mantener una cierta independencia respecto a las -- partes, podrían ayudar en la conciliación, sobre todo cuando están en condiciones de asumir efectivamente el papel de intermediarios o de --

agentes de enlace entre el presidente de la junta y las partes en conflicto. También en este caso la conciliación sigue en las manos del presidente y la conciliación queda al final como obra de una sola persona. Solamente investigaciones sociológicas detalladas podrían revelar el valor y utilidad, así como la problemática del papel que tienen los asesores de los trabajadores así como de los patrones y en una junta de conciliación.

Es sin duda esta problemática de carácter tripartita de las juntas de conciliación y otras instituciones semejantes la que ha incitado a varios gobiernos latinoamericanos a completar la función conciliatoria de las juntas o tribunales, con la creación de un servicio administrativo de conciliación. Un ejemplo es el antiguo cuerpo de conciliadores, ahora Departamento de Conciliación de México.

Otras ilustraciones de esta tendencia son la Dirección Nacional de Mediación del Ecuador, los Secretarios de Relaciones Laborales de Argentina, los conciliadores y mediadores en Colombia y los funcionarios del Ministerio del Trabajo de Venezuela, que a veces actúan como mediadores, todo ésto ilustra claramente una tendencia hacia el fortalecimiento de la conciliación y la conciliación administrativa en América Latina. ¿Cuáles son las causas? ¿Cuáles son las relaciones de esta tendencia? Aunque los motivos pueden ser varios según los países puede decirse que en primer lugar, la creación y el fortalecimiento.

de un servicio administrativo de conciliación puede ser un método para hacer la conciliación más efectiva, más flexible, más rápida y menos costosa, y para evitar la tarea de las juntas o tribunales, sin embargo, cuando se encarga la conciliación a un servicio administrativo no se deberían confiar a la inspección del trabajo. La función conciliatoria y la función inspección, son fundamentalmente diferentes y aún incompatibles, como ya lo ha subrayado la recomendación número 81 de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) sobre la inspección del trabajo que dice, en su artículo 8 "Las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliación o arbitraje en conflictos de trabajo".

La creación de servicios administrativos o especializados de conciliación permite también la separación entre la función de conciliación y la de arbitraje. Estas dos funciones son esenciales y conceptualmente distintas. Algunos consideran que la administración de la justicia por un juez de la aplicación del derecho en caso concreto es una ciencia, mientras que la conciliación es un arte. Es por eso que la carrera profesional en el campo del derecho no es, por lo general, la mayor capacitación para el desempeño de la función conciliatoria. Se dice también que las clasificaciones profesionales y personales que necesita un juez o un arbitro y las que necesita un conciliador, raramente coinciden en una misma persona. Estas consideraciones merecen un examen más detenido. A este respecto la O.I.T. ha di-

cho a través del Jefe del Departamento de Relaciones Profesionales de esta Organización Internacional, que los abogados en diversas ocasiones encuentran un cierto grado de dificultad para ajustarse a las exigencias especiales que en la labor de los conciliadores se requiere, y ésto es normal porque siempre será diferente el criterio profesional en comparación del litigante con el funcionario conciliador.

I.3.4 LA CONCILIACION Y EL PAPEL DEL ESTADO EN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

Los argumentos expuestos se aplican a la conciliación relativa a toda clase de conflictos laborales, individuales y colectivos, de derechos y de intereses. Sin embargo, en lo que toca a los conflictos colectivos de carácter económico, hay una consideración de un servicio administrativo de conciliación.

Esta consideración se relaciona con la aplicación de los principios de la política gubernamental a las relaciones obrero-patronales, especialmente en el tercer mundo.

Como hemos expuesto, al principio la función de la conciliación es ayudar a las partes a lograr un acuerdo. Esta concepción tradicional de la conciliación ha robustecido el punto de vista de los

que sostienen que se debería confiar la conciliación a órganos independientes, tales como las juntas o los tribunales que generalmente actúan como parte integrante del Poder Judicial, en algunas partes de otros países europeos, lo que sería además una consecuencia lógica en la teoría sobre la separación de los poderes. Esta argumentación es posible y puede justificarse con respecto a los conflictos individuales o colectivos de derecho, es decir, los conflictos jurídicos. Pero se podría plantear la cuestión de saber si cabría aplicarse esta fórmula a los conflictos de intereses, es decir, los conflictos colectivos de orden económico que surgen frecuentemente respecto a la determinación de los salarios.

Según los conceptos liberales de las relaciones obrero-patronales en Europa Occidental y en América del Norte y en Muchas otras partes del mundo, la idea básica es que estas relaciones son, y deberían ser esencialmente bipartitas. Según esta teoría el papel del Estado debería limitarse a poner a disposición de las partes los instrumentos (legislativos o institucionales) apropiados para el libre desarrollo de este bipartismo que se expresa fundamentalmente en la idea de negociación colectiva. Esta es la teoría pero cabría preguntarse si la misma aún opera en la realidad.

La conciliación no debería limitarse a ayudar a las partes a llegar a un acuerdo, debería por el contrario, procurar introducir en las negociaciones consideraciones macroeconómicas. Asimismo debería -

actuar como asistente de las partes y como consultor capaz de llamar la atención de éstas sobre las consecuencias económicas y sociales de sus respectivas actitudes. En otras palabras, los conciliadores deberían transformarse cada vez más en consejeros y asesores de relaciones de trabajo.

En América Latina la conciliación representa sin duda mucho más que una simple técnica para la prevención y solución de los conflictos del trabajo.

C A P I T U L O S E G U N D O

EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN EL DERECHO

LABORAL MEXICANO

II.1 EN LA LEY DE 1931.

II.2 EN LA LEY DE 1970.

II.3 DE ACUERDO A LAS REFORMAS DE 1980.

II.1 EN LA LEY DE 1931.

A pesar de lo establecido por la ley vigente antes de 1931, la solución de los conflictos se dejaba encomendada a la voluntad de las partes y a lo establecido por las leyes económicas. Así lo dejaron ver los legisladores en la exposición de motivos para la creación de la Ley de 1931 tocante a la teoría procesal, un aparte de la exposición de motivos en su punto número 53, es la siguiente:

"Por mucho tiempo quedó encomendada esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal. El arbitraje primero facultativo y después obligatorio, ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico, los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, la que a cada uno de los partícipes en la producción le corresponde lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes --

y al juego de las leyes económicas".

De esta manera la creación de la Ley del Trabajo de 1931, -- viene a soslayar el problema que existía referente a lo mencionado en dicha exposición. Como referencia a los artículos que normaba estas disposiciones diremos que, la conciliación ante las juntas municipales y federales de conciliación estaban normadas por los artículos -- del 500 al 510, y los procedimientos ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, estuvo determinado por los artículos 511 al 519 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone que en cualquier caso de conflicto o diferencia de que deba conocer una junta municipal o ante la inspección del trabajo, según el caso comparecerá personalmente o por escrito indistintamente el actor. Así el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo previene a las partes que dentro del término de veinticuatro horas designen personas que las representen, y en ese mismo acuerdo, dan a conocer el nombre de la persona designada por el Ayuntamiento que funge como representante del -- Gobierno, si el conflicto era de competencia federal. (15).

(15) Cepeda Villarreal, Rodolfo. "Segundo Curso de Derecho del Trabajo".

Las partes dentro del expresado término de veinticuatro horas, ha de hacer el nombramiento señalado y si alguna de ellas o las dos no lo hiciere el Presidente Municipal o el Inspector del Trabajo deben hacerlo, de modo que recaiga en un patrón o en un obrero de la localidad respectivamente. Teniendo ya integrada la junta, ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, en la que el patrón y el trabajador interesados comparezcan personalmente para expresar verbalmente lo que a sus derechos convengan. La junta procede a avenir a los interesados, si se llega a un acuerdo, se da por terminado el conflicto, quedando las partes obligadas a cumplir el convenio.

Fracasada la conciliación, la junta cita en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día, con objeto de que se formule por una parte la demanda, se opongan por la otra sus excepciones y se rindan las pruebas correspondientes, recibidas éstas las juntas en vista de las mismas redactan dentro del tercer día, con los considerandos que la funden su opinión como amigable componedora, -- (en este caso la Ley Laboral de 1931 hace las funciones de arbitro y no de conciliador), notificándose a los interesados para que desde -- luego, si están presentes, o de veinticuatro horas en contrario manifestando si la aceptan o no, apercibiéndolos que de no hacer uso de este derecho dentro del término al concluir el mismo, se tendrá por -- consentida para los efectos legales correspondientes. Por lo tanto el

convenio al que lleguen las partes y al que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la junta, es sancionado por la misma, y la ejecución queda a cargo del Presidente de la de Conciliación y Arbitraje respectivamente, por conducto de la autoridad que designe.

Si ambas partes o sólo una de ellas no está de acuerdo, la opinión de la junta lo hará saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la central que corresponde o a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando alguna de las partes no concurra a la audiencia de conciliación, la junta después de oír a la que estuviere presente citará para la audiencia de demanda y excepciones. (16).

Esta fase contenciosa comprende las diferentes audiencias de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, dentro de las cuales se desenvuelven las actividades encaminadas a la consecución de su objeto.

En esta fase del procedimiento, la conciliación sólo es posible en la audiencia inicial de demanda y excepciones.

(16) Cepeda Villarreal, Rodolfo. Obra citada. p. 183, 184 y 186.

Que en este caso es también de aveniencia cuando el procedimiento se inicie directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en ellas se da oportunidad de que el tribunal logre avenir a las partes, desde luego que va a proceder a continuar el arbitraje, - previniéndoles que formulen su demanda y su contestación.

Durante el período de conciliación de acuerdo con el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se admitían en la audiencia la intervención de asesores de las partes, las que debían comparecer personalmente salvo que la junta consintiera en que sean representadas, en casos debidamente justificados, a juicio de las mismas, ya desde entonces el jurista Rafael de Pina en su obra nos dice lo siguiente:

"Este precepto manifiesta una prevención injustificada hacia la intervención de los abogados en la fase conciliatoria del proceso-laboral, cuando, en realidad ésta puede contribuir a que se logre la conciliación más fácilmente, pues las partes, cuando no están asesoradas por sus letrados, temen que cualquier actitud que adopten en su consejo, pueda perjudicarles, disposiciones de esta naturaleza se encuentran sin embargo, en la generalidad de los ordenamientos procesales del trabajo, pues los perjuicios en cuanto a la actividad profesional de los abogados están bastante extendidos". (17).

(17) De Pina, Rafael. Obra Citada. p. 257.

II.2 EN LA LEY DE 1970.

Existen actos jurídicos procesales de las partes y de la autoridad previos e indispensables para el desarrollo del proceso conciliatorio.

Es requisito indispensable la petición de parte interesada para poner en movimiento la máquina jurisdiccional no exigiendo para las partes forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, pero sí se les apercibe para que en los puntos-solicitados indiquen sus fundamentos así lo contempla la Ley de 1970, ésto es, antes de las relevantes reformas procesales lo siguiente:

1.- Que atendiendo a la interpretación lógico jurídica de -- los artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, así como a la propia naturaleza histórica y precisamente al acto formal mediante el cual se realiza el ejercicio de las acciones, se deduce que la demanda deberá ser ante la autoridad por escrito.

2.- Aquellos trabajadores que ignoren el nombre del patrón y sus apellidos así como la denominación o razón social de la empresa, de ninguna manera queda nulificada su demanda ya que el artículo 686-nos aclara que con sólo señalar la ubicación y la actividad a que se dedica la empresa, queda de esta manera iniciado el proceso.

3.- El artículo 687 impone una obligación que es la de designar casa o local ubicado en la residencia de la junta a fin de que se hagan las notificaciones personales con el apercibimiento, de que de no hacerlo, las notificaciones aún las de carácter personal se harán mediante publicación en estrados de la junta.

4.- La obligación de que el emplazamiento sea notificado al demandado por lo menos tres días antes de la audiencia, independientemente del que se conceda por razón de la audiencia, era importante tener presente esta regla ya que de ella dependía saber si estaba bien o mal realizada la notificación.

5.- Por último el demandado tiene derecho a que se le entregue copia de la demanda. (18).

El artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, enuncia: "El pleno o la junta especial, señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación", este precepto nos da la pauta para la iniciación de esta gran fase del procedimiento laboral, que es la conciliación cuya audiencia es de conciliación, demanda y excepciones.

(18) Castorena, Jesús J. "Tratado de Derecho Obrero", Editorial Botas p.p. 772 y 773.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 511 establecía la misma prevención pero con la diferencia de que señalaba fecha y hora exclusivamente para una audiencia de conciliación y otra - audiencia de demanda y excepciones, suponiendo que el actor como el - demandado no se presentasen en la primera audiencia, la Ley de 1931, - como la de 1970 sostiene que se les tenía a las partes por inconforme con todo arreglo amistoso (artículo 514, Ley de 1931 y 754, Ley de -- 1970), tocante al procedimiento en la legislación de 1931 se deja ver la mayor amplitud de la conciliación que es la de 1970. Ya que el legislador le dio a la institución una gran importancia, en su artículo 512 se contenía una serie de ritos llevados a cabo por las partes como por la autoridad, que en la mayoría de las veces hacían poco funcional la conciliación, pero en la teoría se deja ver el gran cuidado para tal institución por parte del legislador. Porque en la práctica producía efectos contrarios ya que tantas ritualidades hacían que las partes nunca llevaran a cabo tal acto conciliatorio, fue por eso regulada a un aspecto meramente formal.

En la Ley Federal de 1970, el actor comenzará por exponer su reclamación, lo que pide a la causa por la que lo pide, el demandado a su vez hace lo mismo en defensa de sus intereses exhibiendo sus justificaciones, ya que desde el punto de vista jurídico el proceso tiene su base constitucional en los artículos 14, 16 y 123 fracción XX y XXI. Un aspecto de marcada diferencia es el que existía en la compare

cencia de las partes que la Ley de 1970 decía que era por sí o por -- conducto de apoderados, mientras que en la Ley de 1931, la comparecen cia era personal. Al respecto la doctrina ha variado, ya que los pro- cesalistas no han tenido una unificación de criterios del tema en --- cuestión, pero en la realidad y dados los términos en que está consig nada la instancia conciliatoria en el procedimiento ordinario donde - se le comprende a la audiencia de conciliación junto con la audiencia de demanda y excepciones. Resultaría en la práctica mucho más difícil eliminar la intervención de los apoderados que son indispensables pa- ra el período de arbitraje o de demanda y excepciones. (19).

Otra diferencia de marcada discrepancia es haberse suprimido en la Ley de 1970, la opinión que hacía la junta en la conciliación a las partes, en que concluido el período de conciliación y si existía advenimiento, se hacía un convenio que tenía alcances menores a un -- laudo o sentencia ejecutoria.

En la Ley de 1970, si la conciliación fracasa, es decir si - las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación la junta - declarará terminada ésta y se pasará al período de demanda y excepcio nes.

(19) Valenzuela, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". p.p. 268-269 México. 1976, Edit. Porrúa.

II.3 DE ACUERDO A LAS REFORMAS DE 1980.

Por decreto de 30 de diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de enero de 1980, se hicieron diversas reformas a la Ley Federal del Trabajo, en la exposición de motivos de la iniciativa del Ejecutivo, tienen como finalidad la impartición de justicia en plenitud, cumpliendo con los objetivos que señala el artículo 17 Constitucional y siendo el derecho la norma de convivencia por excelencia; estas normas que rigen el proceso deben obligar a la eficacia para alcanzar la justicia.

Al referirnos al capítulo V del título catorce, relativo al Derecho Procesal del Trabajo, la exposición de motivos señala que está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las juntas y que propicia que se desarrolle de un modo lógico, sencillo y regular y que tenga la firmeza jurídica que deban caracterizarlas, agregando que se actúa también el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren, puesto que su ausencia puede ocasionarles consecuencias procesales adversas que, cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial. En efecto sabemos que las juntas son tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, --

especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre aquéllas, constituye parte esencial de sus atribuciones, antes de fijarse y procesarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía, para lograrlo, el principio de inmediatez constituye, un buen punto de partida, el procedimiento conciliatorio lo tenemos anunciado en los artículos 873, 875, 876, 878, 879 y 880, relativos a las reformas procesales a la Ley de 1970. (20).

"Artículo 873.- El pleno o la junta especial dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibe el escrito de demanda, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda".

En el mismo acuerdo se ordenará, se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la audiencia, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado --

(20) Gaceta de febrero de 1980, Academia Mexicana de Derecho del Trabajo. páginas iniciales.

de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia".

"Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo -- 873 de la Ley Federal del Trabajo constará de tres etapas:

a).- De conciliación.

b).- De demanda y excepciones, y

c).- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma, las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la junta tomando el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente".

"Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia, con objeto de conciliarse y la junta, por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días -- siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

V.- Si las partes no llegan a un arreglo, se les tendrá por inconformes pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

"Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El Presidente de la junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la junta la expedirá a costa del demandado".

"Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo, aún cuando no concurren las partes, si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia por escrito inicial, si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que-

no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

"Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer . . ."

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 tratan de convertir a la conciliación en una instancia efectiva y no en un mero formulismo. En cuanto al procedimiento se establece una etapa conciliatoria dentro de una misma audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, normadas por el artículo 876 que señala como requisito fundamental la comparecencia personal de las partes de manera que, conforme a la fracción I de dicho precepto, deberán concurrir ante la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, según la fracción VI, de no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse también personalmente a la etapa de demanda y excepciones, debiendo entenderse que en la misma ya podrán estar asistidos por sus abogados asesores o apoderados.

Así tenemos, que si las partes no comparecieren personalmente a la etapa de conciliación y si tampoco concurren a la etapa de demanda y excepciones, entonces los efectos jurídicos consistirán, para el demandado en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario limitada a que en la etapa subsiguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre la inexistencia de la relación de trabajo, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda inicial. Esta sanción procesal responde a la circunstancia de que si en la etapa conciliatoria prevista en el artículo 876 no concurren personalmente las partes, la conciliación se prolonga al iniciar la etapa de demanda y excepciones donde el presidente de la junta exhortará a las partes a tal efecto, según dispone el artículo 878 fracción I; y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, subsistiría la misma situación anterior a las reformas donde la conciliación era prácticamente inoperante. Debemos dejar aclarado que las reformas mencionadas se refieren exclusivamente a la conciliación dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere ya que los conflictos especiales y sobre todo en el procedimiento extraordinario de huelga, por su propia naturaleza participan organismos de un alto nivel representativo, junto a la intervención de funcionarios de elevada jerarquía en el ámbito administrativo y jurisdiccional para su mayor dinamismo y eficacia.

Al mencionar el artículo 876 que nos marca la pauta para la intervención de las juntas en sus fracciones II, III y IV, que mencionan lo siguiente:

II.- La junta intervendrá para la celebración de pláticas.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo. . .

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar. . .

Este procedimiento tiene una diferencia del anterior a las reformas por su informalidad, sencillez y flexibilidad, ya que mediante la exhortación de la junta propicia que las partes intercambien libremente sus puntos de vista, sin que sus manifestaciones tengan carácter de alegaciones y la junta proponga una solución que de término al conflicto, tal como se establecía en el derogado artículo 753, con las normas actuales se deja a las propias partes que directa y espontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la junta a orientarlas para obtener una fórmula de coincidencia ajustada a la ley.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aprobado por el pleno de la misma en enero de 1980, establece la creación de una secretaría auxiliar de conciliación y tiene como ob--

jetivo "estimular permanentemente la función de conciliar procurando el arreglo conciliatorio de las partes en los procedimientos jurisdic cionales en todas y cada una de sus diferentes fases y de manera espe cial durante la primera audiencia del procedimiento". (21).

(21) Gaceta de febrero de 1980, Academia Mexicana de Derecho del Trabajo. páginas iniciales.

C A P I T U L O T E R C E R O

INCONVENIENTES A LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980, CONCERNIENTES A LA CONCILIACION EN SU ARTICULO 876 FRACCIONES I Y VI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- III.1 CONCEPTO DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
- III.2 FINES DE LA ETAPA CONCILIATORIA.
- III.3 LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.
- III.4 REPRESENTACION DE LAS PARTES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.
- III.5 VALOR JURIDICO DE LA CONCILIACION.
- III.6 LA JUSTICIA COMO VALOR SUPREMO DE TODO ACTO.
- III.7 CRITERIOS NORMATIVOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.
- III.8 CONTRADICCION A LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA.

III.1 CONCEPTO DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

Entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismos y por intervención del órgano jurisdiccional del Estado, -- previene un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesione derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. (22).

Esta definición consideramos que es la más visible, "previene un conflicto", usada por el ilustre maestro hay que entender que -- se refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes está -- por interponer como a poner fin al reclamo ya instaurado.

La conciliación ya sea en los procedimientos individuales como en los colectivos del trabajo, busca la composición justa del problema objeto del reclamo. Conviene recordar que la justicia del trabajo no se basa en la fórmula Justiniana de "dar a cada uno según sus necesidades".

De ahí que en la conciliación jus laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del tra

(22) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". --

bajador. El sentido reivindicacionista de los caracteres colectivos, la conciliación laboral debe tomar muy en cuenta el sentido reivindicacionista de las peticiones de aquéllos.

No se trata de alcanzar una solución cualquiera. Si nos conformáramos con el juez que participa en la conciliación, diga amén a cualquier convenio de las partes, entendemos que la paz jurídica así no se puede conseguir.

Los principales requisitos de la conciliación jus laboralista son los siguientes:

- a).- La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.
- b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a toda interposición de reclamación individual o colectiva de trabajo.
- c).- La conciliación puede ser intentada en cualquier Estado de la litis cuando fracasó la conciliación previa.
- d).- Debe ser celebrada ante autoridad competente cuando se trata de reclamación individual u homologada por aquélla cuando se trate de reclamación colectiva y la conciliación hubiese sido pactada directamente por las partes.

e).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobada por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

En primer término, conviene resaltar que hay que diferenciar entre la tentativa de conciliación y la aveniencia de las partes o -- conciliación propiamente dicha. La primera ha de existir siempre, la segunda puede faltar, lo que la ley obliga es hacer uso de la tentativa de conciliación tanto en el procedimiento individual como en el colectivo.

La obligatoriedad de empezar con la tentativa de concilia--- ción hay que entenderla en cuanto a que no queda liberada la voluntad de las partes a comparecer al acto conciliatorio, sino que es forzosamente, ya que si por algún motivo se sustanció una litis sin la realización del acto conciliatorio previo, el procedimiento será declarado nulo a petición de parte.

Armando Porras López, considera que una de las diferencias - saltantes entre la conciliación civil y la laboral radica en que la - primera es potestativa o voluntaria mientras que el intento de la con ciliación previa en la segunda, es obligatoria. (23).

(23) Rivero Llamas, Juan. "La Conciliación Judicial en los Procesos - Laborales" en "Revista de Política Social".1970. p. 155.

Por ser obligatorio dicho intento de proceso laboral, todas las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo, deben empezar con el acto conciliatorio.

La obligatoriedad de la tentativa de conciliación o el intento de conciliación previa, no requiere decir que es imperativo aceptar la solución que proponen las partes entre sí o el conciliador, -- éste no tiene potestad para imponerla, pero sí para exigir dicho acto como etapa previa a la prosecución del litigio.

La conciliación puede ser propuesta por la autoridad o por las partes en cualquier estado del procedimiento.

Al decir que la tentativa de la conciliación o intento de -- conciliación debe ser previo, no se requiere afirmar que una vez fracasado el acto conciliatorio, no queda más remedio que proseguir el reclamo, muy al contrario, tanto la doctrina como la legislación comparada establece que debe ser propuesta o intentada por el juez o por las partes o por uno de ellos en cualquier etapa del procedimiento.

La eventual renovación del intento de conciliación por parte de la junta, es sólo una facultad y no un deber de oficio, no puede ser ya una obligación para las partes en litigio, por eso la conciliación en el curso también es facultativa.

La conciliación pasiva debe tener el carácter de cosa juzgada, debe tener tal carácter una vez que fue aprobada por las autoridades competentes, porque si no lo tuviese, de poco o nada serviría el acto conciliatorio, pues las partes quedarían en libertad de iniciar una nueva controversia judicial o administrativa.

Dentro de este punto, señalamos que para la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), uno de los rasgos definitivos de la jurisdicción del trabajo es la importancia que ésta le asigna a la tentativa de conciliación, la cual debe anteceder, a la instancia procesal, agregando que es preciso que las partes en litigio den la oportunidad de reducir sus pretensiones a reclamaciones justas facilitando con ello el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería con ello un proceso y asegurar un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra.

En lo que atañe a la práctica de la conciliación en los conflictos de trabajo individuales, la aplicación es cuestionada en razón al carácter obligatorio e irrenunciable de los derechos de los trabajadores, la lucha entre el capital y el trabajo, que se advierte con toda nitidez en los conflictos colectivos económicos de interés en los que se dan también las reclamaciones individuales.

El maestro Mario de la Cueva hace notar que mientras en las controversias del derecho común sólo entran en juego intereses privados y vinculados al patrimonio, en cambio en conflictos de trabajo, el interés en apariencia es privado, pero en realidad se correlaciona con el interés social; ponen en movimiento intereses colectivos o profesionales o de categoría, en las contiendas de trabajo. Se pone en juego un valor universal, que es la persona humana, cuyo estatuto es el derecho del trabajo a diferencia de lo que ocurre en el derecho -- privado, en donde la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial. Por eso se afirma que en la litis del trabajo, la contienda se produce entre el capital y el trabajo. (24).

Las controversias individuales o del derecho del trabajo pueden ser originadas por tres causas:

- 1.- Por el incumplimiento de obligaciones legales o contractuales.
- 2.- Por la modificación de condiciones de trabajo.
- 3.- Por hechos u omisiones que comprometan la colaboración o

(24) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", México. ----
1949. Edit. Porrúa. Tomo II, p.p. 745 y 749.

entendimiento con que deban desenvolverse las relaciones entre patrones y trabajadores.

En la primera causa pueden presentarse tres situaciones:

a).- Que el derecho sea reconocido o surja en forma incontrovertible, de disposiciones legales o contractuales y que los hechos - estuviesen probados o se contare con las pruebas necesarias para ---- ello.

b).- Que el derecho dependa de la distinta interpretación de disposiciones legales o contractuales.

c).- Que se presuma defecto de prueba o que la misma fuere - dubitativa respecto de los hechos en los que se fundamentó la acción.

En la segunda causa de las controversias individuales, o sea cuando la controversia tiene su origen en la modificación de las condiciones de trabajo, el procedimiento conciliatorio constituirá el me dio más indicado para la solución.

Finalmente las tres causas de dichas controversias o sea las que tienen por origen hechos u omisiones que comprometen la colaboración o entendimiento entre los trabajadores y patrones, logran tam---

bién por medio del procedimiento conciliatorio convenientes soluciones, en estos casos la conciliación actual en forma preventiva evita la agresión de la divergencia planteada, mediante aclaraciones, explicaciones o avenimientos pendientes a la determinación de los derechos de cada una de las partes.

III.2 FINES DE LA ETAPA CONCILIATORIA.

El propósito de las leyes laborales de declarar nulos los pactos o convenios que impliquen reducción o renuncia de los derechos de los trabajadores, tienen como finalidad evitar que los derechos de éstos sean defraudados. Se ha tomado en cuenta la desigualdad económica y aún jurídica que media entre los dos sujetos de la relación de trabajo. Pero dichas leyes no pretenden exigir que todas las controversias tanto de carácter colectivo como individual terminen en laudo o sentencias judiciales. Cabe mas bien hacer uso de la conciliación en no pocos casos, sino que con la misma se evitarían largos procesos y pérdidas de tiempo para ambas partes.

Las leyes del trabajo son de orden público y este carácter se refleja insistentemente en las cláusulas que prohíben las renunciaciones y transacciones acerca de los derechos y acciones que ellas consagran. Sin embargo la transacción no puede descartarse cuando las partes saben que hay dificultades en las pruebas, y no están en condiciones -

de acreditar debidamente los hechos que probaran su dicho. Aún puede ser conveniente la transacción cuando haya cuestiones de derecho a dilucidar o dudosa solución y las partes estimen de su conveniencia no afrontar el pleito y darle solución amigable.

La conciliación, bajo ningún concepto, puede implicar objetivamente una renuncia de derechos. El patrón lo reconoce de hecho, --- puesto que paga, y la pretensión mayor del trabajador, si bien hace aparecer a éste como renunciando a parte de sus derechos, lo es sólo-subjetivamente. Es circunstancia bien conocida que, en un gran porcentaje de casos, los promedios de reclamaciones, la antigüedad, y aún --- los salarios resultan considerablemente exagerados en las demandas, --- confrontados con los informes periciales. Es sobre este margen donde se incide en los avenimientos. Aparte de ello el derecho substancial-carece de eficacia, si los hechos que son presupuestos de su exigencia no pueden probarse. El juzgador debe fallar de acuerdo a la prueba obrante en autos y cuando esa prueba no existe, el derecho en el supuesto de que existiera. Podría equiparse a un derecho natural, a un derecho sin acción y como no puede desvincularse el derecho del --- hecho que lo fundamente no puede hablarse de renuncia de un derecho --- que no puede probarse.

Hay que diferenciar los derechos del actor con la pretensión de éste, los derechos son ciertos, las pretensiones no lo son, pues ---

por lo general, los actores las exageran.

El carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo tiene por fin fundamental la protección de voluntades que se presumen débiles frente a la marcada desigualdad económica de otro orden en -- que se encuentran colocados los trabajadores frente a los patrones.

Puede sostenerse que la transacción involucra siempre una renuncia parcial de derechos y que, en consecuencia, desnaturaliza el - fin perseguido por la norma jurídica al modificar, por acuerdo de las partes la extensión de los beneficios. Esta argumentación es inobjetable en los casos en que el derecho del trabajador no puede ser puesto en tela de juicio. Pero no siempre ese derecho y la consiguiente responsabilidad u obligación patronal aparecen en forma indubitaria y en acciones, es difícil prever entre las cuestiones de hecho planteadas, el resultado de un pleito. La soluciones judiciales que no deben reconocer sin la procedencia o improcedencia de la acción, resultan extremas cuando la verdad de los hechos no ha podido esclarecerse por falta de pruebas o cuando el derecho se presta a interpretaciones contradictorias. El procedimiento conciliatorio y la transacción aparecen - en esos supuestos, como los medios indicados para allanar las diferencias entre las partes y proporcionar soluciones más equitativas de -- las que pudieran surgir de la aplicación rígida de la norma jurídica.

III.3 LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.

Las partes son los sujetos titulares de la pretensión laboral, que intervienen en el proceso persiguiendo del órgano jurisdiccional una declaración favorable a la pretensión que ostenta de modo que ésta le sea satisfecha.

Capacidad.- Existe la capacidad de las partes en el proceso laboral, es como en el proceso civil jurídica y procesal. Aquélla supone la condición de persona natural jurídica, es decir, la de ser su jeto de derechos y obligaciones, esto implica estar en el pleno ejercicio de los derechos civiles y poder en definitiva comparecer en juicio. La capacidad procesal puede a su vez, ser activa, coincidencia de capacidad jurídica y procesal para apersonarse en el litigio laboral determinado o pasiva para ser demandado y no actor.

Legitimación.- Significa la situación de las partes en el -- proceso en relación con las pretensiones a deducir en el mismo. Es en suma la coincidencia entre la persona o personas que formulan sus pre tensiones con el interés nacido de éstas, y asimismo en cuanto a la legitimación pasiva, la coincidencia entre la condición de demandado y la obligación de satisfacer la pretensión. La ausencia de legitimación equivale prácticamente a la falta de personalidad para comparecer como demandante o demandado.

Supuesta la existencia de capacidad y de legitimación en las partes, éstas pueden comparecer bien por sí o debidamente representadas, ésta última en aquellos casos en que por tratarse de personas -- jurídicas o no contar con la capacidad procesal requerida, deban comparecer en su lugar, sus representantes legales o quienes deban suplir su incapacidad con arreglo a derecho. (25).

Existen actos jurídicos procesales de las partes que son previos e indispensables para el desenvolvimiento de la secuela procesal, es decir las obligaciones y derechos de las partes ya sea en la iniciación del proceso o en el desarrollo, como lo son los actos jurídicos procesales de la autoridad en materia de notificaciones y términos, así como la oralidad que es la característica primordial con que las partes comparecerán ante la audiencia de conciliación para hacer valer sus derechos.

Son las partes quienes juegan un papel importante ya que son ellas quienes ponen en movimiento la máquina jurisdiccional, esto significa que el proceso laboral no puede establecerse sino por quien -- tenga interés y nunca "de oficio", sin embargo, ahora en las reformas de 1980, se agrega la suplencia de la queja que permitirá a la autori

(25) Alonso García, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Edit. Ariel, 1977. España. p. 231.

dad mejorar la demanda del trabajador y superar sus deficiencias.

En el segundo párrafo del artículo 685, nada menos que en el primero del Decreto de Reformas y Adiciones, se dice textualmente lo siguiente:

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos -- expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de emitir demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".

Al respecto el maestro Nestor de Buen hace un comentario al cual nos adherimos y dice que si bien es cierto que la Ley Federal -- del Trabajo es un mínimo de garantías para los trabajadores, también lo es el hecho que las facultades de los organismos del Estado tienen que ser específicas, es decir, sólo pueden ser aquello para lo que -- fueron constituidas. (26).

(26) De Buen, Nestor. "La Reforma del Proceso Laboral". Edit. Porrúa.-
México. 1980. p. 9.

Tomando en cuenta el subtítulo y abundando sobre el mismo tema queremos hacer el comentario del hecho que los abogados patronales atacan ésta "suplencia de la queja", por una gran desigualdad del trato a las partes, pues aducen que es una aberración considerar al propio juzgador resolver o dirimir sobre las acciones intentadas ya que no se puede ser juez y parte.

El principio de inmediatez, también lo encontramos en el poder que juegan las partes ante la conciliación al requerirse su presencia física en las audiencias, ya que su ausencia les traería consecuencias adversas que aún cuando son propias de todo proceso, en el laboral adquieren un significado especial.

Por otra parte, la conciliación sobre todo en los conflictos individuales en cierto modo es potestativa, entonces las mismas partes en el conflicto raras veces tienen interés en conciliar pues basta que una de las partes no concurra a la audiencia de conciliación para que la que estuvo presente pida, en vez de una nueva cita para intentar la conciliación, que se abra el arbitraje. (27).

Quedando a salvo lo estipulado en el artículo 873 en su par-

(27) Porras López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Botas. México. 1972. p. 221.

te final de las reformas a la ley laboral de 1980.

En todo proceso, presupone, por lo menos dos partes, actor y demandado, que son las partes originarias o principales. El licenciado José Becerra Bautista nos hace una distinción de las partes, que son parte en sentido material y parte en sentido formal.

Por parte en sentido material, debe entenderse que es aquella cuyo interés o contra del cual se provoca la intervención del poder jurisdiccional, y por parte en sentido formal es aquella que actúa en juicio pero sin que recaiga, en lo personal, los efectos de la sentencia.

Así pues, tenemos que frente a la pretensión del actor de -- obtener por ejemplo una sentencia condenatoria al alegar la existencia de un derecho, se contraponen la pretensión del demandado de pedir la declaración de la existencia de la obligación respectiva y en consecuencia de la condena.

El Estado, mediante la sentencia del juez es el que declara o realiza coactivamente los intereses individuales tutelados dentro de los límites del derecho objetivo y ésta será precisamente la que enfrente la parte en sentido material, bien sea demandada.

En cambio, cuando la persona que está en juicio no resulta afectada por la sentencia, es parte en sentido formal pues ella permanece extraña a las consecuencias favorables de la sentencia, sobre el derecho sustancial en disputa.

En tal caso, uno es el titular de la relación sustancial, y otro, el que actúa en juicio. Este último puede ser representante voluntario o representante local, denominado así porque no obstante ser representante, la ley prescinde de la voluntad del representado, precisamente en su beneficio. (28).

Ya que el representante se ha comprometido para hacer todo lo posible para sacar el mejor provecho para su representado.

III.4 REPRESENTACION DE LAS PARTES EN LA ETAPA CONCILIATORIA.

Al hablar de la representación de las partes, no se quiere decir la comparecencia del actor y el demandado, sino la autorización que estas partes otorgan a otros para que los representen ya sea mediante mandato general, poder especial o endosatarios en procuración, convirtiéndose esta representación en parte formal.

(28) Becerra Bautista, José. "El Proceso Civil en México". Edit. Porrúa. 1975. p. 97.

Se entiende por apoderado "la persona a favor de la cual la otra otorga un poder que lo habilita para realizar a nombre de ésta, determinados actos jurídicos en los términos señalados en dicho documento". (29).

Asimismo entendemos como representación a la "institución en virtud de la cual una persona puede realizar, o ejecutar o celebrar - un acto jurídico por otra, ocupando su lugar". (30).

Es decir, se estima que la representación es la acción de representar, es el acto por virtud del cual una persona a quien se le otorgó un poder, llamado representante, obra a nombre y por cuenta de otra llamada representada.

Así, toda representación supone o exige el otorgamiento de un poder: el poder es la facultad de representar, en tanto que la representación es ya el ejercicio mismo de esa facultad o el acto por el cual se pone en práctica dicha facultad. (31).

(29) De Pina, Rafael. "Diccionario de Derecho". Porrúa. México. 1975.

(30) Sanchez Medel. "De los Contratos Civiles". Porrúa. México. 1973.

P. 232.

(31) Barrera Graf. "Nota sobre la representación sobre la representación en Derecho Mexicano". Revista de Derecho Mercantil. 1963.

Por lo tanto la representación cuenta con elementos que son:

1).- El representante, que es la persona física que realizará y ejecutará los actos o negocios jurídicos a nombre de otro.

2).- El representado que es la persona física o jurídica a nombre de quien se actúa o negocia.

Existen varias clases de representación en el derecho privado: a).- Voluntaria, b).- Legal, c).- Directa, d).- Indirecta o impropia, e).- Activa, f).- pasiva y g).- Representación en interés del representado. (32).

La fracción II del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite en el artículo 786, cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de -- personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su re-

(32) Barrera Graf. "Nota sobre la representación en el Derecho Mexicano". Revista de Derecho Mercantil. Madrid. 1963.

presentante legal salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo".

Por otra parte, entre las nuevas disposiciones encontramos que la fracción I del artículo 876 señala que "las partes comparecerán personalmente, a la junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados", y en el artículo 879 se establece que "la audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes, si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda".

De lo referido anteriormente observamos que, es el apoderado la persona física que realizará los actos jurídicos a nombre de otro, pero como se deduce de la definición nos percatamos que existe limitación en la representación que realiza pues dice textualmente - - - - - " . . . para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos . . . , asimismo se deduce el nombramiento que se le otorga . . . en los términos señalados en dicho documento". Por lo cual consideramos que más que una representación ejerce las funciones del mandato -

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

que es: "el contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar - por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga" (Codigo Civil del D.F.), es decir es la persona que ha recibido el encargo específico que es objeto del contrato del mandato.

2).- Tocante al concepto de representante legal haremos las siguientes observaciones:

El tratadista Héctor Campero Villalpando, nos dice respecto de esta temática que ". . .teniendo presente los conceptos que la dogtrina ha elaborado respecto a la representación legal en el derecho - civil o mercantil, la figura de la representación legal a que se re--fieren las normas laborales no la podríamos encuadrar en aquellas, ya que en la representación legal a que se refiere la Ley Federal del -- Trabajo no tiene como fuente la ley, como en los casos del tutor, cu--rador o síndico sino que se trata de una figura nueva en el Derecho - del Trabajo que se aporta para protección de los intereses en juego - que le preocupa y le toca tutelar". (33).

En nuestro sistema, las personas jurídicas que actúan como - patronos en los términos de la Ley Federal del Trabajo, pueden ser de derecho privado o de derecho público, éstos últimos pueden ser socie-

(33) Campero Villalpando, Héctor. Ponencia Presentada en el Congreso-
Internacional del Derecho del Trabajo. 1980.

dades u organismos descentralizados, los que son representados por -- sus órganos de administración y que requiere en la medida de su importancia una mayor movilidad. Así por ejemplo, en muchas empresas que -- adoptan la forma de sociedad anónima, su órgano de administración es -- un administrador único quien a su vez delega en diversos gerentes de -- ventas, relaciones laborales, compras, etcétera, su responsabilidad, -- en otras el consejo de administración otorga a su vez facultades de -- representación para la buena marcha de la empresa a los gerentes de -- signados para el efecto, asimismo se otorgan poderes que permitan -- representar a dicho ente jurídico en toda clase de actos jurídicos -- que requiere realizar el organismo descentralizado o empresa de participación estatal o cualquier sociedad o empresa, para la consecución -- de su objeto o fin. Así por ejemplo, al gerente financiero le otorgará -- facultades para poder firmar los contratos de crédito; al gerente de -- compras o de ventas, un poder para la celebración de contratos de compra -- venta, al gerente de relaciones laborales o gerente jurídico un poder -- para actos de administración para representar a la empresa u orga -- nismo en todos los negocios de naturaleza laboral.

La actividad de las sociedades modernas y de los grandes capitales de -- industria y hombres de negocios de nuestros días, que de manera tan -- complicada y tan variada desenvuelven sus actividades simultáneamente -- en distintos lugares y realizan funciones en campos distintos y en ma -- terias especializadas dispares (como puede ser el comercio, la banca,

la industria, la actividad bursatil, los transportes, la edificación, etcétera), no podría desarrollarse sin la ayuda y colaboración de representantes que se pongan en contacto con terceros, y que a nombre y por cuenta del representado (la sociedad o el hombre de negocios), celebren contratos, ejecuten los actos jurídicos, realicen los tratados que dicha actividad requiera, la representación multiplica, pues la actividad del principal o representado y permite la intervención en zonas y lugares distantes a aquél en que vive y trabaja y en materias que por su atención personal a su conocimiento y capacidad, pero no a la de los representantes especializados que nombra. (34).

En materia laboral, el representante legal de una empresa deberá ser la persona física que reciba facultades que le permitan comprometer a la empresa, aún en la propia etapa de conciliación, sin tener que esperar a que la asamblea o la junta de gobierno, el consejo de administración o su jefe le autoricen el compromiso que contrajo.

Esto es, el legislador no quiere que el representante sea un simple apoderado para pleitos y cobranzas, sino una persona capaz de realizar actos de administración que incluyan las facultades de disposición suficientes para que puedan obligarse. El maestro Nestor de --

(34) Barrera Graf. "Notas sobre la representación en el Derecho Mexicano". Revista de Derecho Mercantil. Madrid. 1963.

Buen nos dice: El problema parece pues reducirse a una cuestión de -- nombres. Bastará que los poderes para actuar en los conflictos laborales no se reduzcan al señalamiento de las facultades sino que además se indique en ellos que se faculta al apoderado para actuar como representante legal. Aunque se trate de ese desagradable abogado. Tramitador del juicio, al que el legislador tan poco quiere.

Los resultados están a la vista, los señores notarios aumentarán aún más sus ingresos renovando poderes, así lo espero podrán cobrar honorarios un poquito más altos por ostentar esa representación legal. (35).

La reforma procesal laboral en 1980, tiene como objeto que en la etapa conciliatoria comparezcan directamente, tratándose de persona moral, una persona física que pueda actuar sin limitación alguna a nombre de la empresa, es decir, que quien comparezca no tenga necesidad de pedir autorización para un probable arreglo, lo que redundaría en dilación procesal, causa por la que en términos del artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en sentido estricto tenemos que son representantes de la empresa.

Artículo 11.- Los directores, administradores, gerentes y de

(35) De Buen, Nestor. Obra Citada. p. 67.

más personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por tal motivo las personas morales demandadas podrán enviar sus abogados a la etapa conciliatoria, autorizándoles un poder notarial con una cláusula especial al siguiente tenor:

"Los apoderados instituidos por medio del presente instrumento quedan designados como administradores laborales con facultades expresas para asistir en representación de la empresa a las audiencias de conciliación, que se celebren en los juicios laborales y con facultades también para transigir dichos juicios de conformidad con la ---fracción segunda del artículo seiscientos noventa y dos, setecientos ochenta y seis, ochocientos setenta y seis y demás relativos de la --Ley Federal del Trabajo".

III.5 VALOR JURIDICO DE LA CONCILIACION.

Como lo vimos en los antecedentes y lo largo del presente --trabajo, el advenimiento por medio de la conciliación es la panacea -utilizada en la mayoría de las controversias jurídicas (en los juzga-dos de paz, en la Procuraduría del Consumidor, en los juicios de ----

orden familiar, etcétera), y por supuesto en las controversias de orden laboral.

La jurisprudencia de nuestra Suprema Corte ha determinado -- que la conciliación es el "sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes. . ." (No. 37, apéndice 1917-1975, quinta parte, cuarta sala). El doctor Mario de la Cueva afirma:

"La Conciliación se caracteriza porque la opinión de los conciliadores no debe imponerse obligatoriamente, pues se desvirtuaría el fin de la conciliación. . ." (36).

Con lo referido, vemos que el verdadero valor de la conciliación lo encontramos en la predisposición de las partes para llegar a un arreglo equitativo para ambos, con una voluntad sana, libre y espontánea.

Todo esto, por el hecho de ser Derecho Positivo, pertenece al ordenamiento jurídico nacional. Esto nos da lo que llamamos el valor jurídico de la conciliación.

Mas esto en la práctica se desvirtúa, por un lado la volun--

(36) De la Cueva, Mario. Obra Citada. p. 249.

tad de las partes predispuestas a sacar la mayor ventaja en los juicios entablados, por otra la imposibilidad del administrador general, gerente o representante legal de estar presente en varias audiencias- en menoscabo de la productividad de la empresa, y suponiendo que comparezca la ventaja intrínseca del representante legal de la empresa - ante el trabajador y por último el advenimiento por medio de una transacción que repercute en un menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Entonces ¿En qué podría consistir la intervención del Estado en esta actividad? Desde luego en ejercitar actos de jurisdicción y - de gobierno y en hacer presente a las partes a aquello en lo que la - contraria tiene derecho o en hacerle ver en qué forma o lugar está -- excediendo su propio derecho, para hacerle notar la conveniencia de - ajustar su actividad a los límites legales. "Naturalmente la intervención de un funcionario para lograr la conciliación puede ser más o me nos efectiva cuando mayor sea la autoridad, el prestigio y la persona lidad que tenga, así lo apunta Chiovenda".

El profesor doctor José Montenegro Baca, nos da los principa les requisitos de la conciliación para que tenga un verdadero valor - jurídico, entre ellos encontramos los siguientes:

- a).- La tentativa de conciliación debe ser obligatoria.

b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a toda interposición de reclamación individual o colectiva de trabajo.

c).- La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la lftis cuando fracasó la conciliación previa.

d).- Debe expresar la libre voluntad de las partes, con la sana intención de advenimiento.

e).- Debe ser celebrada ante autoridad competente.

f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada. (37).

(37) Montenegro Baca, José. "La Conciliación en el Derecho del Trabajo". Apuntes Universidad Nal. de Trujillo, Perú. 1980.

III.6 LA JUSTICIA COMO VALOR SUPREMO DE TODO ACTO.

Al referirnos a la justicia es necesario hacer un estudio:

1.- Desde el punto de vista jurídico consideramos no acertado el haber incluido al artículo 876 las fracciones I y VI.

2.- Desde el punto de vista del elemento justicia denominado "lo suyo", el ordenamiento jurídico sólo es mediante un orden social-que la costumbre o el legislador han establecido como Derecho Positivo. Es decir, según Hans Kelsen, estas normas aunque no sean justas - tendrán que acatarse por ser Derecho Positivo. Por ello aunque no estemos de acuerdo con la ley en su artículo 876 fracciones I y VI, --- cuestionamos los planteamientos siguientes:

En las Juntas Federales de Conciliación, ¿Por qué razón se - permite la comparecencia de apoderados de compañías o empresas demandadas y se obliga al trabajador a comparecer personalmente y no que - se haga por medio de su apoderado?

3.- Si en las Juntas Locales de Conciliación la comparecencia de la empresa es por medio de su gerente o administrativo general (que hace las funciones del patrón) y por la otra el trabajador personalmente, podría decirse que en este caso sí se lleva a cabo lo esti

pulado por la Ley Federal del Trabajo, pero ¿Acaso el gerente o administrador general de la empresa por el gran número de asistencias a diferentes demandas en diversos tiempos ante la Junta de Conciliación no estará mayormente preparado en capacidad y experiencia a diferencia de un obrero?

Las características que definen este valor ético "justicia" y algunas consecuencias que de él deriven para que el valor supremo de todo acto humano sea justo, lo cual siempre producirá bien. A continuación habremos de enunciar algunas acepciones del vocablo justo y justicia:

a) Se llama justo lo verdadero; así un conocimiento justo es un conocimiento adecuado a la realidad o que concuerda con ella. En general, designamos como justo todo aquello que es exacto y preciso.

b) También se denomina justo lo que está perfectamente adaptado (o ajustado) a otra cosa. En este caso, no emplearíamos la palabra "justicia", sino que hablaríamos mejor de "justeza" (el diccionario de la Academia Española menciona también la palabra "justedad").

c) Justicia es legalidad; riguroso apego a la ley correcta e imparcial interpretación y aplicación del Derecho Positivo.

d) Se entiende, por justicia, tanto el poder judicial y el --
órgano jurisdiccional que conoce de un negocio, cuanto el método para
terminar y resolver los conflictos jurídicos mediante la decisión de
una autoridad.

e) La justicia no es la suma ni el compendio de todas las --
virtudes específicas, que versa sobre la conducta del hombre en las -
relaciones externas que tiene con su semejantes.

f) Desde el punto de vista jurídico, justicia puede ser lla-
mada objetivamente o externa, consistente en ciertas características-
(exigibilidad, igualdad, proporción, etc.) de que están dotadas algu-
nas de las relaciones que median entre diversos actos de los hombres,
y entraña un criterio para enjuiciar en el aspecto comunitario, el va-
lor positivo o negativo de una organización social, o de las normas -
que regulan el comportamiento exterior de los hombres entre sí. (38).

De lo referido anteriormente podemos aventurarnos a decir co
mo preámbulo para este capítulo que las modificaciones al artículo --
876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se ajus-
tan a los conceptos anunciados como justicia en el inciso "C", "D" y-
"F", toda vez que es considerado todo ordemaniento de legislación vi-

(38) "Filosofía del Derecho", Revista de Derecho Privado. Madrid. ---
1933. p.p. 44 y 45.

gente como justo, es decir que legalidad es igualdad a justicia.

En otro aspecto y desde el punto número uno no aceptamos la validez intrínseca de justicia enunciada en el artículo 876 fracciones I y VI de la Nueva Ley Federal del Trabajo, toda vez que no se adapta a la sociedad del México contemporáneo.

La totalidad de los que han examinado el tema de la justicia consideran que es un elemento esencial de ésta, la nota de igualdad. Para Cicerón, la igualdad es la base de la justicia. Lactancio estima que por medio de esta virtud se iguala uno con los demás. (39).

Santo Tomás de Aquino afirma resueltamente: "La forma general de la justicia es la igualdad". (40). Y Rafael Preciado Hernández nos ofrece la siguiente definición de la justicia: Es una virtud que "exige dar a otro lo que se le debe conforme a la igualdad, en orden al bien común". (41).

Rafael Preciado Hernández aclara en su obra que no se identi

(39) Estudios de Filosofía del Derecho de Buenos Aires. 1958. p. 147.

(40) Suma Teológica II Cuestión 61 de Ética Nicomaques. p. 327.

(41) Lecciones de Filosofía del Derecho. Edit. Jus. México. 1970. ---
p. 142.

fica a la justicia con la idea de igualdad, sino que se refiere esta idea de igualdad a las exigencias de un orden fundado en la naturaleza misma del hombre; la justicia es la igualdad en el trato, en orden al bien individual y social del ser humano y no simplemente la igualdad, como erróneamente lo han considerado quienes objetan, calificándolas de ingenuas y formales, estas definiciones.

A continuación enumeraremos algunos sencillos postulados relacionados con la justicia:

- a) Los casos iguales deben ser igualmente tratados.
- b) A la inversa los casos desiguales habrán de ser desigualmente tratados.
- c) La desigualdad del trato debe producirse en el mismo sentido, en la misma dirección, que la disparidad que se da entre las situaciones (por ejemplo: para delitos mayores la pena debe ser más --- grave).

La desigualdad del trato ha de ser en lo posible aproximadamente proporcional a la desigualdad que existe entre las situacio---nes (42), (si las partes comparecen personalmente pero una de ellas -

(42) Toral Moreno, Jesús. "Ensayo sobre la Justicia". Ed. Jus. Méx. 1974.

está más capacitada en conocimientos y en la otra no existe ningún -- grado de instrucción, será de acuerdo a este postulado, que el que no cuenta con instrucción sea representado por alguien con los conoci--- mientos necesarios y no lograr una transacción desfavorable).

Con la transcripción de la tesis que haremos enseguida quere mos refutar la exposición de motivos de la ley sobre las reformas al artículo 876 fracciones I y VI.

Sostiene el ilustre jurista Gustavo Radbruch que el princi-- pio que estamos examinando "supone trato igual para los iguales, y -- trato desigual para las desiguales, pero que no nos resuelve los si-- guientes problemas: 1.- A quién debe considerarse igual, y a quién de sigual, ni 2.- Cómo han de ser tratados los iguales y los desiguales. La igualdad es siempre la abstracción de una desigualdad existente, -- pues las cosas y los hombres de este mundo se parecen tan poco entre-- sí como un huevo a otro huevo. La justicia puede solamente determinar la medida relativa de las penas dentro de un sistema legislativo mis-- mo. No es la justicia la llamada a decir si el sistema de penas vigen te debe culminar en la más grave de las penas, o la escala primitiva-- de penas o como primer escalón una mínima multa, como la justicia no-- nos dice nada acerca de quien debe ser considerado igual y tratado -- como tal sino que presupone que la igualdad y la desigualdad han sido ya fijadas desde una perspectiva que no pueden lograrse a partir del-

propio concepto de justicia, necesita ésta completarse con otros principios fundamentales como son la costumbre, la ideología de la sociedad a la cual se aplicarán las normas que no están ni implícitamente contenidas en la justicia misma de algunos ordenamientos jurídicos, - para obtener preceptos de derecho justos. (43).

Un elemento más que contiene la noción de justicia, es lo -- que llamamos "lo suyo" que en opinión de Hans Kelsen, es una fórmula -- un poco vacía y dice, si un derecho positivo condena y prescribe la -- esclavitud y en consecuencia; considera que la libertad es algo pro-- pío de cada hombre, que éste puede incondicionalmente reclamar como -- "suyo" y a la inversa, otro sistema jurídico admite y protege aquella institución y estima, por lo mismo que el esclavo forma parte de lo -- que el amo puede legítimamente refutar "suyo" ambos ordenamientos ven -- drían a ser, según Kelsen, igualmente justos, ya que en los dos se da -- ría a cada quien lo suyo y la justicia no implica sino un concepto -- esencialmente relativo de validez sólo subjetivo, la expresión "lo -- suyo" sería por ende, apta para legitimar "sin excepción alguna", to -- do ordenamiento jurídico cualquiera que sea su contenido, un ejemplo -- claro lo tenemos en las diferentes leyes laborales; 1931, 1970 y las-

(43) Jiménez García, Arturo. "Introducción a la Filosofía del Dere-- cho". Fondo de Cultura Económica. México. 1965. p.p. 33 y 34.

de 1980, estas tres leyes en su tiempo fueron legítimas, pero suponiendo que la Ley de 1970, hubiese sido posterior a las reformas de 1980 ésta sería legítima, sin excepción alguna en el ordenamiento jurídico laboral actual, como lo referimos en la definición de justicia donde vemos que el ordenamiento jurídico vigente sería válido por el sólo hecho de ser una ley en vigor aunque ésta no sea apegada a la equidad, como lo es la ley actual en la comparecencia de las partes en la audiencia de conciliación, hecho que la Ley de 1931 ya estipulaba y que fue derogado en la Ley de 1970, y aunque no son justas son legales y por ende válidas por ser un ordenamiento jurídico legítimo-vigente.

Por ésto la fórmula "a cada quien lo suyo" puede servir para justificar cualquier orden social, sea capitalista o socialista, democrático o aristocrático, ha de admitirse sin discusión que en parte (pero sólo en parte únicamente hasta cierto punto y en cierta medida), "lo suyo" es lo que el derecho positivo le reconoce a un individuo como propio, o como jurídicamente debido a este último, la anterior afirmación sólo en parte es admisible por los diferentes ordenamientos jurídicos positivos para determinar qué es lo suyo, dado que tales criterios han de inspirarse en pautas más elevadas, y deben siempre subordinarse a principios que sea preciso en un plano de serena objetividad estimar racionales.

¿Puede seriamente sostener que son por igual justos, con base en el pretendido motivo de que en todos ellos se da a cada quien - "lo suyo" tanto los regímenes que admiten la esclavitud o en que los trabajadores carecen de todo derecho, y estar en lo absoluto desprovistos de protección legal, cuando se les prohíbe comparecer por medio de abogados o en que se establecen y aplican penas atrocísimas o en que se reconoce la facultad de elegir o de ser electos, sólo a los poseedores de títulos nobiliarios o a quienes alcanzan un cierto elevado nivel de capital o de ingresos, cuanto aquellos otros sistemas, - por ejemplo, en todos los hombres son genuinamente libres, las penas que se les imponen por los delitos son moderadas, humanas y proporcionales y los asalariados gozan de condiciones satisfactorias en su calidad de trabajadores y disfrutan plenamente en lo económico y en lo social de un nivel de vida digno y decoroso? (44).

Es inegable que con frecuencia existe disparidad de opiniones de que si estamos frente a una desigualdad que ha de ignorarse o en presencia de un tipo de desigualdad que racionalmente, por el contrario, debe determinar un trato diferente. Sin embargo, es de advertirse que por una elevación del nivel de nuestra conciencia moral y - por el perfeccionamiento de nuestra sensibilidad jurídica, muchas desigualdades que se aceptan, casi de modo unánime en otras épocas, se han eliminado y las que existen tienden a quedar prontamente abolidas.

(44) Los Derechos Humanos, Declaraciones y Convenios Internacionales.

Antonio Truyot. (citando al Rabruch). Ed. Madrid.

porque se apoyan en nuestro juicio en bases totalmente arbitrarias o irracionales. (45).

La justicia reclama apego a la realidad y es preciso tener una visión de lo que es el hombre, cuáles son sus ideales, aspiraciones, deficiencias y su destino para después conocer la realidad diferente al tipo genérico de relaciones sobre las que han de versar las normas de justicia para así captar su realidad concreta de las peculiaridades de la situación a que deben aplicarse aquellas normas, con ésto queremos decir que, "si la intención de las reformas a la Ley de 1980 es buena, no por eso deja de ser utópica, y de poca aplicación en la realidad".

Según comentario del maestro Alberto Trueba Urbina, en una entrevista realizada en julio de 1980.

La justicia exige que se tenga en consideración los requerimientos del bien común. Que ha de concebirse como el conjunto de condiciones mediante las cuales se le hace posible a cada uno de los integrantes de la sociedad y se facilita, el desenvolvimiento de su personalidad y la plena realización de su destino.

(45) Toral Moreno, Jesús. "Ensayo sobre la Justicia". Edit. Jus. México. 1974. p. 79.

III.7 CRITERIOS NORMATIVOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A NIVEL FEDERAL Y ESTATAL.

El artículo 600, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, impone a las juntas de conciliación, accidentales o permanentes, la facultad y obligación de procurar un arreglo conciliatorio entre los conflictos de trabajo. Se considera que para ello las juntas de conciliación deberán seguir los lineamientos que para la etapa de conciliación se establecen en el procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje.

En las juntas de conciliación se inician generalmente los procedimientos ordinarios, que posteriormente se remiten a las juntas de conciliación y arbitraje, las cuales ya no citan a la etapa de conciliación, sino a partir de la de demanda y excepciones.

Si la primera etapa del procedimiento ordinario se inicia ante las juntas de conciliación, éstas deberán seguir los lineamientos previstos en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

Al estar dividida la primera audiencia en tres etapas, cuando la primera se celebra ante las juntas de conciliación, dicha etapa debe desarrollarse conforme a las normas previstas para ello en el procedimiento ordinario, para que exista continuidad en la prosecu---

ción del juicio.

En los procedimientos especiales, para la conciliación, frac-
ción I del artículo 895, de la Ley de la Materia, nos remite expresa-
mente a las normas del procedimiento ordinario. A mayor abundamiento,
la exposición de motivos sostiene que los capítulos XVI y XVII, tie-
nen el mismo fin; avenir a las partes y explica a continuación en qué
consiste la conciliación y cómo debe llevarse a cabo, estableciendo -
entre otros los lineamientos que se realizarán sin la asistencia de -
asesores o apoderados.

Las juntas de conciliación para lograr avenir a las partes -
en conflicto deberán seguir los lineamientos previstos en el procedi-
miento ordinario, por tratarse de una etapa correspondiente a la au-
diencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admi-
sión de pruebas.

Como ya ha quedado señalado, la conciliación laboral implica
concordar, acomodar o poner de acuerdo a patrón y trabajador respecto
de una controversia, a fin de que se llegue a un convenio satisfacto-
rio a los intereses en pugna, pero no en vía de transacción, sino con
la mira a la solución del conflicto mediante una actitud razonada, ci-
vilizada, para dar al trabajador lo que le corresponda. Para ello es-
necesario evitar la presencia de aquellas personas como son: patro---

nos, asesores o apoderados, que ya no son los directamente afectados -- por más que representen los intereses de alguna de las partes, sin -- que ésto lesione alguna garantía constitucional, en virtud de que no se trata de una etapa jurisdiccional.

El trámite de los conflictos redunda en perjuicio de las partes por los gastos y tiempo perdido en el litigio y, aunque se obtenga un resultado favorable, afecta gravemente las necesidades económicas de los trabajadores.

La conciliación es el camino más adecuado para dar solución a los conflictos laborales. La autocomposición es buscada por los tribunales de trabajo desde su origen. El Constituyente de 1917, consideró que las juntas debían ser antes de conciliación que de arbitraje. Sin embargo, esa intención en cuanto a la autocomposición del litigio se ha ido perdiendo en la medida en la que intervienen otros intereses ajenos como son los abogados, patronos o apoderados. Por esta razón el legislador de 1980, señala el camino para rescatar su sentido originario convirtiendo la conciliación en una etapa procesal efectiva y no un mero formalismo como había venido operando, haciendo indispensable la presencia personal de patrón y trabajador, presencia que también es menester para que no se recaiga en la transacción sino en la auténtica solución del conflicto para dar al trabajador lo que justamente le corresponda.

La existencia legal de que personalmente comparezcan los interesados, sin abogados, patronos, asesores o apoderados, según lo -- previsto en la fracción I del artículo 876, tiende a que exista un -- contacto directo que propicie el advenimiento de las partes, que son -- las que están en posibilidad inmediata y espontánea de atender la --- exhortación del tribunal para resolver los intereses en pugna, lo --- cual no puede implicar violación de garantía alguna por tratarse de -- una etapa no jurisdiccional. Esto sin perjuicio de que, si llegaron a un convenio, los abogados o asesores sí puedan tener intervención pa -- ra formularlo.

La exigencia legal de la presencia personal de los interesados, hace cuestionar quién debe comparecer cuando el empresario sea -- una persona moral.

La conciliación tiene por objeto la solución del conflicto -- sometiendo a la decisión del tribunal, pero buscando una actitud razo -- nada para dar al trabajador lo que justamente pudiera corresponderle.

III.8 CONTRADICCIÓN A LOS PRINCIPIOS GENERALES DE JUSTICIA.

La comparecencia personal de las partes sin abogados, asesores o apoderados, es un retorno al sistema de la ley de 1931, sistema que nos atrevemos a decir que nunca fue observado, independientemente de su poca funcionalidad, porque no resultaba práctico ni convenient--

te.

Lo contenido por las fracciones I y VI del artículo 876, con sideramos que es una decisión no asertada desde el punto de vista jurídico. Es decir que las personas morales constituyen en realidad una ficción jurídica, no entendemos cómo van a poder comparecer personalmente a la etapa de conciliación que prevé este artículo, quiérase o no tendrán que estar representados por alguna persona física, tema -- tratado ampliamente en el punto referente a la representación de las partes en la etapa conciliatoria. Y en el supuesto como se dice "sin-conceder" en que comparezca personalmente la alta autoridad de la empresa, por estar obligada a concurrir al tribunal, no llegará a la -- audiencia de muy buen humor ni con muchos deseos de llegar a una conciliación con el trabajador.

Hay maestros que han pensado que la solución la encontramos en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. Tal vez tengamos -- otro punto de vista, pero sentimos no concordar con la opinión de tan insignes maestros, el artículo 11 no se refiere a la representación -- en vida diaria de la empresa. Tal es el espíritu cuando el artículo -- señalado dice:

"Los directores, administradores, gerentes y demás personal -- que ejerce funciones de dirección o administración de la empresa o --

establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en -- tal concepto lo obliga en sus relaciones con los trabajadores".

Creemos en lo particular que son representantes del patrón o pueden serlo ante las autoridades del trabajo quienes tengan un poder que los acredite como tales. Sería absurdo suponer que el espíritu de la ley se dirija a la aceptación de un "supervisor o capataz" cual--- quiera para que pueda conciliar con el trabajador demandante. Así --- pues es absurdo este artículo, se presta a multitud de interpretaciones y no puede dar los resultados prácticos para lograr lo que es fundamental en materia de derecho, la conciliación.

El maestro Nestor de Buen dice: Que al margen de la fobia en contra de los pobres abogados, tan patente a lo largo de esta Ley Federal del Trabajo, lo cierto es que se está coartando el legítimo derecho de que los trabajadores y los patrones se hagan representar. -- Aquí claramente se vulneran las reglas civiles y mercantiles a que -- hay que tomar en cuenta como principios de derecho. Pero no podemos -- ser tan incautos como para presumir que gracias a esta disposición, -- los señores patrones e incluso a los directores de las empresas des-- centralizadas y de participación estatal, vayan a dedicar unas cuan-- tas horas a "conciliarse", en lugar de que lo hagan sus apoderados.

En realidad la exigencia tendrá una solución bien sencilla:-

bastará no comparecer a la etapa conciliatoria con lo que se echará por tierra la intención del legislador de que sin presencia de asesores, las partes sen entiendan directamente.

Y es que a veces el exceso de tutela produce exactamente el efecto contrario. (46).

Hay quienes piensan por otra parte que el hecho de que no comparezca el patrón demandado a la etapa de conciliación no tiene más consecuencias que el que se tenga por inconforme en los términos de la fracción V del artículo en estudio, sin embargo, la verdad es otra. Si el patrón demandado no concurre se aplica el contenido de la fracción VI quedando entonces constreñido a presentarse personalmente a la etapa de demandas y excepciones. O lo que es lo mismo, si no acude a la conciliación personalmente debe acudir personalmente al período de demanda y excepciones, y si tampoco concurre a éste se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo en los términos del artículo 879 de la misma Ley Federal del Trabajo.

"La Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo estima que independientemente de que se creara un cuerpo independiente, es -

(46) de Buen, Nestor. "La Reforma del Proceso Laboral". p. 38. Edit.-

decir, un código por separado que incluyera las disposiciones procesales, como se hizo en la Ley Federal del Trabajo, lo interesante es - que existieran tales normas para el buen desarrollo del proceso del - trabajo. Lo anterior no quiere decir en forma alguna que pueda considerarse un cuerpo perfecto de disposiciones, sino que como toda obra humana es perfectible, pero presenta un paso hacia la meta señalada.

Lo decimos porque no es posible pensar que pudiera lograrse la perfección, pero sí es conveniente tener la experiencia material - de los resultados para poder señalar posibles puntos de consideración". (47).

En la exposición de motivos para la creación de la Nueva Ley Federal del Trabajo dice al comentar sus capítulos XVI y XVII "en la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia -- del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El derecho social es siempre el interés de la sociedad ante cualquier otro que puede debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar -

(47) Cantón Moler. "Presidente de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo", Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo, - Gaceta de Febrero de 1980.

un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas, contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y lograr que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consoliden. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderá las exhortaciones de los funcionarios de la junta. Si las partes no concurren personalmente a la etapa de avenimiento con que se inicia la audiencia, entonces deberán hacerlo en la etapa de litigio, las consecuencias procesales que generen la ausencia de patrón o de trabajador, interesa al legislador procurar la solución de los conflictos por esta vía de entendimiento que se inspira en uno de los principios básicos del derecho del trabajo".

Estamos de acuerdo con la buena voluntad de que se inspira la reforma a estos capítulos, mas creemos que no es este el camino adecuado para tal fin, pero dice: "en forma espontánea", si ciertamente que el trabajador comparecerá, sin mayor conocimiento sobre sus derechos, tanto en el aspecto sustantivo como objetivo, a diferencia de la parte patronal, gerente o administrador general que en el supuesto de comparecer, lleva una ventaja en el sentido de ya haber comparecido en otras audiencias de conciliación y saber manejar estas situaciones, además contar con los conocimientos elementales y necesarios con que fue asesorado por sus abogados.

Probablemente, es lo manifestado por la misma exposición. -- Con ésto se deja ver la duda que existía a lograr una conciliación -- efectiva, y es y será la experiencia de y ante las juntas de conciliación y arbitraje y la de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, -- los que decidan en contra de la comparecencia personal ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Abundando al respecto, en este trabajo estamos incluyendo una cláusula que se ha venido usando para comparecer por parte de los patronos empresariales, si bien es cierto que llena los requisitos necesarios para la audiencia de conciliación, -- también lo es el hecho de que la mayoría de los casos por no decir -- siempre el trabajador comparece personalmente. Algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, dan por válidos estos criterios de la comparecencia de apoderados con poder notarial amplio y bastante por parte de la empresa, pero el verdadero problema se presentará cuando por -- aberración, mala voluntad, algún litigante o simplemente que cambie de criterio el Presidente de la Junta Especial de que se trate, se -- adhiera y acate textualmente el enunciado por el artículo 876 en sus fracciones I y VI dejando en completo estado de indefensión a alguna o a las dos partes, es por ello que creemos conveniente modificar este artículo en sus fracciones I y VI, ajustándolos a la realidad y no dejando buenas intenciones utópicas pero discordantes con el acontecer que se realiza día con día.

El dictamen de las comisiones unidas de trabajo, primera y -

estudios legislativos, segunda sección del H. Senado de la República dice en una de sus partes: "La fracción I del artículo 876, dispone - que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Una simple interpretación de este precepto, podría hacer derivar en que el trabajador quedara en desventaja frente al patrón, por carecer de un conocimiento preciso de las causas que, en su caso pudieran haber determinado la rescisión o terminación de la relación laboral; por desconocer los argumentos del patrón y, en no pocas ocasiones, por no tener una adecuada preparación para hacer frente, con razones o argumentos a los que el patrón pudiese esgrimirle. Esto quitaría valor a la conciliación, para que esta fase pueda tener la operatividad que se desea, es indispensable que el trabajador cuente con la orientación debida y adecuada de los funcionarios de la junta que tienen facultades amplísimas de intervenir y que corresponderá a estos funcionarios velar -- porque los intereses de los trabajadores no sufran demérito ni puedan ser objeto de la comisión de injusticia al verse privados de asesoramiento".

Al referirnos al valor jurídico de la conciliación y en qué podría consistir la intervención del estado, y se dio como conclusión que éste tiene la obligación de hacerle ver a las partes en qué se ha excedido respecto de sus derechos, todo lo antes referido, mientras - no se vuelva una obligatoriedad, la realidad será en que las audien---

cias de conciliación ante las juntas de conciliación y arbitraje, los representantes de los obreros estarán ausentes, los secretarios y presidentes den por hecho, (por exceso de trabajo o por tener un número - menos de expedientes, "lo que ellos llaman economía procesal"). Las -- atrocidades cometidas si no en todos si en la mayoría de los casos con -- tra los trabajadores, es decir, se aceptan las transacciones en las -- cuales si el trabajador reclama en su escrito inicial de demanda una - cantidad determinada de dinero por sueldos no pagados, prima de anti- -- güedad, pago de horas extras, aguinaldo proporcional. etc. la cantidad que se le ofrece muchas veces no llega a satisfacer los salarios no pa -- gados mucho menos la prima de antigüedad.

Queremos terminar este punto con las palabras del maestro An-
tonio Caso:

"Ni ideas irrealizables ni subordinación indiscrepante a la -
realidad imperfecta; sino alas y plomo, como quería Bacón. Esto es, --
fuerza para vencer los obstáculos que se oponen a la realización de -
los ideales; pero también ideales amplios y humanos que no se encuen- --
tren imposibilidades de realización por ajenos al hombre que los enar-
bola, no más palabras sonoras, pero tampoco timidez en los esfuerzos -
por transformar a una nación como la mexicana". (48).

(48) Caso, Antonio. "Obras Completas". pág. XIX, del Prólogo, Tomo IX,

U.N.A.M.

CONCLUSIONES

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

PRIMERA.- La conciliación es una institución procesal que en el Derecho del Trabajo ha alcanzado su máxima importancia.

SEGUNDA.- El objeto de la conciliación es el acuerdo entre las partes y la conciliación no es la determinación de quién tiene razón o quién no la tiene.

TERCERA.- La conciliación en materia laboral no implica la renuncia a los derechos del trabajador ni el menoscabo al patrimonio del patrón, sino la composición justa al problema objeto del reclamo del trabajador.

CUARTA.- La conciliación no implica siempre un arreglo o avenencia, sino un acto forzoso del procedimiento para que las partes comparezcan con el fin de conciliar sus intereses dejando liberada la voluntad de las partes a su arbitrio para conciliar pero no para comparecer.

QUINTA.- La conciliación debe ser propuesta siempre por la junta en todas las etapas del procedimiento y no solamente en la primera etapa, pudiéndose evitar con ello juicios largos y tediosos para ambas partes.

SEXTA.- Los abogados patronales han buscado la fórmula para inutilizar lo preceptuado por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, acreditando su personalidad en la primera etapa del procedimiento con poderes que los nombran "gerentes jurídicos laborales", no siendo --- real tal situación.

SEPTIMA.- La justicia reclama apego a la realidad vigente y que tenga presente los requerimientos del bien común, situaciones que no satisface el artículo 876 fracciones I y VI.

OCTAVA.- Preferimos el término "convenio" por el de "transacción", - que evoca la idea de sacrificar parte de los derechos.

NOVENA.- Creemos que existió buena intención en la elaboración de las reformas a la conciliación. Mas creemos que no es éste el camino para plasmar dichas normas.

DECIMA.- Es necesario que se se modifique este artículo 876 en sus -- fracciones I y VI ajustándose a la realidad de cómo han venido actuando la mayoría de las juntas de conciliación en el sentido de la comparecencia de las partes (algunas con poder notarial, otras con simple carta poder), porque ésto puede dar cabida a que cuando exista mala - voluntad, aberración a algún litigante o simple cambio de criterio el Presidente de la junta, va a adherirse a acatar textualmente lo anun-

ciado por dicho artículo de referencia, dejando en completo estado de indefensión a alguna o ambas partes de la litis.

DECIMA PRIMERA.- El trabajador tiene que comparecer personalmente ante el representante patronal que es una persona experta en los juicios laborales.

DECIMA SEGUNDA.- Que la audiencia de conciliación se suspenda por una sola ocasión (después de realizarse ésta, no antes), siempre que las partes lo juzguen conveniente.

DECIMA TERCERA.- Si en la conciliación se llega a un convenio, éste no debe ser en monoscabo de las principales prestaciones anunciadas por la Ley Federal del Trabajo a que tiene derecho el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

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

1.- Alonso García, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". -
Edit. Ariel, España. 1977.

2.- Barrera Graf, Jorge. "La Representación Voluntaria en el
Derecho Privado". Edit. U.N.A.M. México. 1967.

3.- Barrera Graf, Jorge. "Notas sobre la Representación en -
el Derecho Mexicano". Revista de Derecho Mercantil. México. 1963.

4.- Becerra Bautista, José. "El Proceso Civil en México". --
Edit. Porrúa. México. 1975.

5.- Campero Villalpando, Héctor. "Ponencias". Edit. Porrúa.-
México. 1980.

6.- Castorena, Jesús J. "Manual del Derecho Obrero Mexicano"
Edit. Porrúa. México. 1972.

7.- Cavazos Flores, Baltazar. "Manual de Aplicación e Inter-
pretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo". Copermex, México. ---
1977.

8.- De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo I y II. ---
Edit. Porrúa. México. 1976.

9.- De Buen, Nestor. "Las Reformas del Derecho Procesal". --
Edit. Porrúa. México. 1980.

10.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". To-
mos I y II. Edit. Porrúa. México. 1973.

11.- De Pina y Castillo Larrañaga. "Institución de Derecho -
Procesal Civil". Edit. Porrúa. México. 1973.

12.- De Pina, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Traba--
jo". Edit. Botas. México. 1952.

13.- Escriche, Joaquín. "Diccionario Razonado de Legislación
y Jurisprudencia".

14.- Guerrero L., Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo".
Edit. Porrúa. México. 1977.

15.- "Introducción a la Filosofía del Derecho". Edit. Fondo-
de Cultura Económica. México. 1965.

16.- Litala, Luigi de. "Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa. México. 1976.

17.- Monte Negro Baca. "Derecho del Trabajo". Apuntes Universidad Nacional de Trujillo. Perú. 1980.

18.- Omeba. "Enciclopedia Jurídica". Tomo XXIV.

19.- Pina, Rafael de. "Diccionario de Derecho". Edit. Porrúa México. 1975.

20.- Ramírez Gómez, Armando. "El Ofrecimiento, la Admisión y el Desahogo de Pruebas dentro del Procedimiento Ordinario Jurídico Laboral". Revista Mexicana del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1978.

21.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas a la Ley Federal del Trabajo". Edit.- Pac. México. 1983.

22.- Rivero Llamas, Juan. "La Conciliación Judicial en el -- Proceso Laboral". Revista Político-Social. México. 1978.

23.- Scheregle Johannes. "Reflexiones sobre la Conciliación en América Latina". Edit. Porrúa. México. 1980.

24.- Tena Ramírez, Felipe. "Derecho Constitucional Mexicano"
Edit. Porrúa. México. 1976.

25.- Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa. México. 1978.

26.- Valenzuela, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". ---
México. 1976.

LEGISLACIONES

LEGISLACIONES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.
- 3.- Ley Federal de 1931.
- 4.- Ley Federal de 1970.
- 5.- Ley Federal de 1980 (reformada).
- 6.- Legislación de Amparo de 1977.
- 7.- Ramírez Fonseca, Francisco. "Ley Federal del Trabajo Comentada". Edit. Pac. 5a. Edición.