



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS

PROFESIONALES ACATLAN

FACULTAD DE DERECHO

**CRITICA A LA CONCILIACION EN LA
REFORMA PROCESAL DE 1980**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

CELSO PABLO AMADOR PEREZ

CIUDAD DE MEXICO

1982



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

"CRITICA A LA CONCILIACION EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980".

INTRODUCCION..... 1

CAPITULO I.-

1.1 Antecedentes..... 8
1.2 Concepto..... 16
1.3 Diferencia entre Conciliación y arbitraje..... 21
1.4 Organos que la Realizan..... 24
1.5 Las juntas de Conciliación y Arbitraje..... 28
1.6 Razones para la creación de las Juntas de Conciliación... 33
1.7 Clasificación de las Juntas..... 36

CAPITULO II.- "LAS DOCTRINAS EXTRANJERAS Y EL AMBITO NACIONAL"

2.1 El Derecho Internacional del Trabajo y el Orden Jurídico Nacional..... 45
2.2 Tribunales de Trabajo en la legislación Comparada..... 48
2.2.1) Nueva Zelanda50
2.2.2) Australia51
2.2.3) Alemania52
2.2.4) Francia52
2.3 La conciliación en el Derecho Español..... 55
2.4 La conciliación en América Latina..... 63

CAPITULO III.- "EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO".

3.1 En la Ley de 1931..... 83
3.2 Ley de 1970..... 89
3.3 De acuerdo a las reformas a la ley en 1980..... 95

APITULO IV.- "INCONVENIENTES A LAS REFORMAS PROCESALES DE 1980, TO-
CANTE A LA CONCILIACION EN SU ARTICULO 876 FRACC. I y VI"

| | |
|---|-----|
| 4.1 La Justicia como valor supremo de todo acto..... | 107 |
| 4.2 Las partes ante la Conciliación..... | 121 |
| 4.3 Representación de las partes en la etapa Conciliatoria... | 128 |
| 4.4 Valor Jurídico de la Conciliación..... | 137 |
| 4.5 Contradicción a los principios generales de Justicia..... | 141 |
| 4.6 Opinión Personal y Sugerencias..... | 154 |
| CONCLUSIONES..... | 161 |
| IBLIOGRAFIA..... | 168 |

INTRODUCCION :

Dado que los tribunales del trabajo son eminentemente sociales, diferentes de los clásicos tribunales e independientes del poder Judicial, tenemos que en ellos existen - ciertos procedimientos distintos, los cuales vienen a darle una particularidad a dicho procedimiento Laboral.

Tal es el caso de la primera parte del Procedimiento laboral- denominado "La Conciliación" cuyo fin primordial es el poner- fin a un conflicto de trabajo, ya que como veremos las personas en litigio muchas veces por propia voluntad no llegarían- a ningún acuerdo debido a que éstas vienen predispuestas a no ceder en sus pretensiones y es entonces cuando gracias a la intervención del Estado al traves de las Juntas de Conciliación puede lograrse un advenimiento para dichas partes.

Por lo tanto tenemos que el Derecho Laboral es un Derecho Social que no sólo tutela los derechos de los trabajadores en función de mejorar las condiciones vitales de los mismos, sino que también tiene como finalidad reivindicar los derechos que han marcado una pauta positiva en el desarrollo procesal mexicano, como lo vino siendo la comparecencia del Actor y Demandado por si o por conducto de apoderados hasta Abril de - 1980.

Con fecha 18 de Diciembre de 1979, el titular del Poder Ejecutivo Federal, en ejercicio de la facultad que le confiere la fracción I del artículo 71 Constitucional, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el proyecto de Derecho que modificaría los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la ley Federal del trabajo, derogando además las disposiciones previas de la ley, relativas al procedimiento de Huelga y adicionando en forma sustancial el artículo 752 que en la actual ley es el artículo 876, específicamente en relación a la exigencia de la comparecencia de las partes personalmente y sin apoderados.

El proyecto eleva el número de artículos de la ley, de 891 a 1,010 lo que supone, además de las importantes adiciones que implica, un desarrollo mucho mayor de sus aspectos procesales. La cámara de Diputados, en un ambiente de protesta de los grupos minoritarios - Fundamentalmente la representación Panista que pidió una oportunidad para estudiar el voluminosísimo proyecto lo aprobó sin más trámites el jueves 27. Su colegisladora lo hizo alegremente el día 30 y ya sólo faltaba la promulgación Presidencial, la publicación en el Diario Oficial y la entrada en vigor que habría de producirse, a la ma-

nera clásica, el pasado lro. de Mayo de 1980 fecha que dados los antecedentes (que incluyen a la propia Constitución en vigor desde el lro. de Mayo de 1917). Según opinión del Dr. Negtor de Buen dice que; este día va a pasar a nuestra historia, no tanto como el "Día del Trabajo" sino como el "Día del Derecho del Trabajo" lo que sin duda, es bastante distinto.

Estas adiciones son de un alcance singular y que han cumplido los trámites constitucionales casi a escondidas, subrebticialmente y haciendo notable que el Poder Legislativo ha pasado a la historia como tal para convertirse en el Poder Tramitador.

De acuerdo a la función del Poder Legislativo, lo ordenado por el artículo 72 Constitucional las Cámaras deben de discutir los proyectos presentados por quienes, en términos del artículo 71 tienen la facultad de iniciar las leyes o decretos. Esta facultad de discutir habrá de ser ejercida de acuerdo al reglamento de Debates de cada Cámara. Parece, pues claro que el discutir los proyectos, no es facultad discrecional sino -responsabilidad esencial de los Legisladores.

No obstante lo anterior en la sesión del día 27 de Diciembre de 1979 según noticias de la prensa se aprobó la inicia--tiva sin discusión, rechazando la moción Panista a que antes-

se hizo mención. Cuentas que Angel Olivo Solís, al oponerse a la petición de suspensión de la aprobación, acusó a los panistas de estar al servicio de los abogados patronales, postura que fué secundada por otros diputados del P.R.I.

Lo curioso es que tal vez, habría sido interesante para los representantes obreros, meditar un poco más sobre el proyecto. A lo mejor habrían encontrado que algunas cosas no les resultan tan favorables.

Ciertamente lo anterior pertenece más al terreno de lo político que al Jurídico, pero puede servir de pretexto para preguntar si ésta actitud es o no correcta. En rigor, parece contradecir la postura del líder de la cámara que es ciertamente un hombre de gran eficacia. Quien en días pasados hizo ver la conveniencia de que la Reforma Política haya permitido convertir a la Cámara en un centro de discusión política y no en un simple cuerpo que recibe votaciones mayoritarias por consigna.

Es claro que un proyecto como el aprobado, no ha podido ser preparado al vapor. (Ha requerido de un estudio sólido, a cargo de gentes muy capacitadas. En realidad parece que el trabajo fundamental lo llevó a cabo Jorge Trueba Barrera, ex-

asesor del Secretario del Trabajo y Previsión Social; y quien era un maestro en la materia). Eso podría servir de apoyo a lo afirmado por un diputado del PRI, en el sentido de que no era necesario discutir la iniciativa porque ya había sido ampliamente estudiada. Sin embargo, lo cierto es que ésta tiene material de sobra, que podría justificar una discusión, más de política legislativa que de técnica Jurídica. En ese sentido los señores diputados debieron abrir cierto arraigo,

"El debate político tendría que haber sido precedido de audiencias públicas para oír a los expertos en materia y, sobre todo, a los representantes sectoriales que habrían podido ilustrar el criterio de los legisladores para que, ya en la etapa de votación ésta pudiera justificarse".

Hay cuestiones de procedimiento que valdría la pena reconsiderar. Pero hay otras espeluznantes, simplemente se introducen los artículos 1005 y 1006, que convierten en delincuentes a los abogados o representantes de los trabajadores que sin causa justificada dejen de promover en el Juicio durante el lapso de tres meses, y que podrán ser condenados a cumplir penas de seis meses a tres años de prisión, esto po-

dría ocasionar que un error de agenda o un simple descuido de un pasante, puede acabar con la vida profesional de un hombre íntegro.

Por otra parte las innovaciones del artículo 876 vinieron a modificar la comparecencia de las partes en la primera audiencia en que se evita el asesoramiento Jurídico para cualesquiera de las partes, principio contrario a las garantías individuales y a la costumbre que se ha venido desarrollando. Por lo tanto la reforma en cuestión será un problema pequeño, pero al fin una crisis conflictiva que está sufriendo el derecho procesal individual, porque la manera de compensar una desigualdad es crear otra que favorezca positiva y mejormente como lo son algunas de las demás reformas procesales en cuestión.

Así el objetivo de este trabajo está encaminado a argumentar algunas opiniones respecto a la modificación hecha a la exigencia de la comparecencia de las partes ante las Juntas, - denominada Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, - Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

C A P I T U L O I

1.1 ANTECEDENTES .

ANTECEDENTES.

En Grecia la Conciliación estaba regulada por la ley teniendo los Tesmotetes, el encargo de examinar los hechos motivos del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

En Roma no estuvo la Conciliación regulada por la ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia 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 la realizaba, siendo de notar que los Romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio Cesar 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 aquel a quien se reclama una cosa, dé lo que le pidan 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 Jusgo se halla la Constitución del Pa cisadsertor que era enviado por el Rey a las partes con in--- tención de que los adviniera (Ley 15 Test. 4 Lib.2) y social- mente era la conciliación muy aconsejada, ante el tribunal de los Obispos, en la Monarquía Visigoda, también se ve recomen- dada en las partidas (Ley 26, Tit.5 Part.3) se refiere de un- modo concreto a los amigables componedores. La Conciliación - fué regulada como permanente en el siglo XVIII y XIX, apare-- ciendo primero con tal carácter en los pueblos del norte y a- daptandose distintos sistemas, pues mientras en unos países, - como en Francia y España, se declaró obligatorio el intentar- la como requisito previo a todo juicio Declarativo, en otro - fué Potestativo de las partes el intentarla o no. En general- la conciliación se encomendó al Juez; pero mientras en unas - legislaciones como en Alemania, este juez era el mismo a qui- en correspondía el conocimiento del negocio en primera instan- cia, en otras como en Francia y España, fué un Juez distinto. Por lo que a España se refiere se introdujo la conciliación - con carácter permanente y necesario y como previa para esta--

blecer cualquier juicio en la Constitución de 1812. (1)

Algunos historiadores sostienen que la conciliación 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 avenencia, 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 ilustre maestro Mario de la Cueva señala que estos 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 ésta 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 grupos sociales. Al respecto cita el artículo 25 de la Ley:

(1) Enciclopedia Esparsa. Citada por Eduardo Pallares "Diccionario del Derecho Procesal Civil.

"Para resolver las dificultades entre los trabajadores y patronos, se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la Organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje Obligatorio, se encargarán 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 o 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, podían 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 gran ideólogo de la nueva corriente Jurídica Social, Gustavo Radbruc.

En la fracción XX establece las bases de los actuales tribunales laborales:

"Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los Patrones y uno de Gobierno"

En tal virtud, en los orígenes de los Tribunales Laborales en México la idea de Conciliación precede al arbitraje, como una aspiración de que los conflictos se resuelvan mediante avenencia, antes de entrar en el 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 cuál implica necesariamente un procedimiento más complicado y gravoso. (2)

(2) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo"
Tomo 1 Porrúa México - 1976 Pags. 225 y 226.

En la Ley federal del Trabajo de 1931 había una audiencia de Conciliación específica, a la que seguía la Audiencia de Demanda y Excepciones, esta se convirtió en un formulismo. Teniendo a las partes por inconformes con todo arreglo y pedían que se sometiera el asunto a arbitraje.

En la Ley de 1970 se estableció una sola audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, con un primer periodo dedicado a la Conciliación donde expresamente se encontraba a la Junta que exhortara a las partes, para que procurasen un arreglo Conciliatorio, después de oír los alegatos, había una proposición para finiquitar el conflicto. Ilustrando a las partes sobre lo que conforme a Derecho y Equidad les corresponde. (artículo 753-I de la Ley de 1970).

Así pues es indudable que los gobiernos de nuestra República a partir de la era Revolucionaria se han preocupado, sobre todo a partir de 1917, en expedir leyes protectoras para la clase trabajadora naturalmente que el arranque de las leyes ordinarias a nivel federal debemos situarlo en el año de 1929 con el proyecto de la ley que trató sin conseguirlo, de poner en vigor el entonces presidente de la República Sr. Lic. Emilio Portes Gil, los subsecuentes gobiernos que se han dado

en llamar revolucionarios, aún cuando nunca intentaron revolu
cionar algo, puesto que la única verdadera revolución en nues
tro país fué la lucha armada que se inició en el año de 1910,
y que no llegó a tomar conciencia sino hasta el año de 1917 ,
cuando Don Venustiano Carranza logró expedir una nueva Cons -
titución en ese año con verdadero sentido revolucionario modi
ficando en su esencia, cuando menos tres aspectos verdadera -
mente fundamentales, el contenido Democrático y Liberal here-
dado de la vieja Constitución de 1857.

Muchas son las reformas de la nueva reglamentación y tam
bién por que no decirlo, algunas objeciones habrán de hacerse
a algunos de sus preceptos, pero la intención del legislador
de crear normas de procedimiento que tienden a tutelar a la -
clase trabajadora campea en ella y debe por lo tanto conside-
rarse como el inicio de una nueva era dentro del Derecho Pro-
cesal del Trabajo, en la que para el futuro las normas que -
consigne la legislación laboral tienda fundamentalmente a la
protección y defensa de la clase Obrera que evidentemente re-
quiere de tales normas protectoras por su hasta ahora indebida
marginación.

1.2 - C O N C E P T O . -

CONCEPTO:

El primer paso antes que nada será el de dejar fijo el concepto de Conciliación ya que es este principio de donde parte el objetivo del presente trabajo; los tratadistas han dado diversas definiciones, entre ellas se encuentra 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 so bre el asunto o motivo de él" (3)

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 pretenciones o diferencias" (4)

(3) Escriche Joaquín "Diccionario Razonado de Legislación y - Jurisprudencia". Pag. # 956. México - 1968

(4) Vicente y Caravantes José "Procedimientos Judiciales en materia Civil" Tomo I Pag. 411 México - 1970.

CARNELUTI expresa:

"La Conciliación tiene la estructura de la mediación, ya que se traduce en la intervención de un tercero entre los portadores de los dos intereses en conflicto, con objeto de conducirles a la composición contractual" (5)

RAFAEL DE PINA dice:

"Es el acuerdo entre quienes se encuentran ante un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya incoado (sin correr todos los trámites que, en otro caso, serían precisos para concluirlos)" (6)

Las características de esta institución las encontramos claramente en las definiciones ya apuntadas, y son:

- a) El tratar de poner fin a un conflicto presente o prevenir uno futuro.
- b) Con la ayuda de un tercero que les propone medidas de solución.

(5) Carneluti Fco. Sistema de Derecho Procesal Civil Tomo I Pags. 203

(6) Pina Rafael de "Diccionario de Derecho" Porrúa 1976 Pags. 146.

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

Por lo tanto tenemos que las proposiciones para una solución se caracterizan por no ser obligatorias sino que se limita a ser un consejo y proposiciones de libre aceptación entre las partes.

En virtud de lo anterior, la Conciliación es posible analizarla desde dos puntos de vista, esto 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 función la de tender a rehacer la voluntad que falta a las partes para encontrar la solución amistosa del conflicto, trata la autoridad con los medios que tiene a su alcance para que las partes lleguen a un entendimiento.

Lo anterior se encuentra confirmado por lo que afirma el Lic. Cepeda Villareal, en su obra. La oficina 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 preparación; pues bien,

es precisamente en relación con esta acción del estado que interviene simultáneamente con la de las organizaciones profesio-
nales para establecer la voluntad necesaria a la determinación
de las condiciones de trabajo, para lo que se han estableci--
do dos métodos a saber:

La conciliación que va encaminada a rehacer la voluntad-
de las partes, y

El Arbitraje, que va encaminado a suplir la voluntad que
de las partes falte;

Y aunque ambos métodos están ligados entre sí por múlti-
ples transiciones y ambos son necesarios para el modo de de -
terminar las condiciones de trabajo.

Debe notarse que en la conciliación se da como resultado el a
cuerdo de las partes; en tanto que el Arbitraje el resultado-
consiste en la decisión de un tercero, substituye el acuerdo.(7)

De lo anteriormente dicho 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 PREVE-
NIR UNO FUTURO.

(7) Cepeda Villareal Rodolfo. "Segundo Curso de Derecho del tra-
bajo" México 1975 Pag. 170-171.

1.3 DIFERENCIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE

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

Al respecto el Lic. Rafael de Pina dice:

"El Arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver el conflicto de intereses que ha sido presentado por los interesados" (8)

Según Luigi de Litala;

"Las Conciliaciones son una emanación de los que hacen la paz, teniendo origen consensual y, por consiguiente contractual, mientras el laudo arbitral deriva, no de las voluntades de las asociaciones, sino de la voluntad de los árbitros, a los cuales es sometida la decisión de controversia" (9)

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-

(8) Pina, Rafael de Ob.Cit. pag. 84

(9) Luigi de Litala "Derecho Procesal del Trabajo" pag. 233

Imperativo, para que ellas en forma libre y espontánea lo acepten o lo rechacen; mientras que en el caso del Arbitraje, las decisiones tomadas por los árbitros resuelven el conflicto, - siendo imperativa y obligatoria, e imponiéndose a las partes, aún en contra de su voluntad, al comentar este punto Mario de la Cueva, dice:

"La conciliación persigue como finalidad que las partes pongan fin al pleito sin necesidad que se dicte sentencia obligatoria" (10)

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

Francisco Carrelutti, en su obra también nos habla de la utilidad de la conciliación la cual para él radica, en ser un medio de la paz, constituyendo también una forma para ahorrar la suma de desventajas que un litigio trae a las partes desde el punto de vista de su mayor duración, así como 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.

(10) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Pag. 935

1.4 ORGANOS QUE LA REALIZAN.

Como ya lo hemos anunciado la conciliación desde que se conoce, se ha realizado por diferentes personas y órganos, -- desde los 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. Estos 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 patrones 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. Sin embargo, las leyes no prohíben que se establezcan -- organismos del primero y segundo grupos mencionados, para tratar de evitar que surgan conflictos de trabajo dentro de las empresas. Los organismos antes mencionados, también se pueden

clasificar en función de su competencia y de su permanencia - en el tiempo. En función de su competencia hay dos clases de órganos de conciliación: Aquéllos que conocen del asunto solamente en conciliación y aquéllos 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 por lo que hacen a los segundos, el artículo - 523, capítulo primero, Título once, que a la Letra dice:

Art. 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 las permanentes las que conocen de todos los conflictos que surgen en cualquier tiempo; - mientras que las accidentales, tan sólo 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 porque no habiéndose encontrado solución conciliatoria, el expediente se turna a la autoridad competente para el ejercicio de la función arbitral, esto 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 constan

te número de conflictos dejaría ociosa a una Junta Permantente
sea local o Federal (11)

(11) IDEM.- Pag. 938.

1.5 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. (12)

El diputado Macías explicó que las Juntas no deberían ser tribunales porque 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 del 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 Lic. Trueba Urbina es pertinente mencionar un fragmento del mensaje sobre el artículo 123 Constitucional:

"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 de

(12) Trueba Urbina Alberto- "Derecho Procesal del Trabajo"
Pag. 234 Sigs. Porrúa 1975 México.

cidir los conflictos entre obreros y patronos mediante procedimientos rápidos, empleándose como medios de solución la -- conciliación y el arbitraje que son sistemas distintos de los procedimientos judiciales. La comisión dictaminadora hizo una modificación a la fracción XXI, que mereció la aprobación del Congreso, esta consiste en la supresión no de unas palabras -- sino de un concepto, "A virtud del escrito de compromiso" que bien entendido desecha la idea del arbitraje potestativo.

De esto se deduce que no es necesario el compromiso arbitral para que las juntas de Conciliación y Arbitraje ejerzan la jurisdicción laboral. En realidad se trataba de crear tribunales no del tipo de los judiciales burgueses, sino de de -- recho social.

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 y en las controversias entre obreros y patronos con motivo de sus relaciones. Estos fueron indudablemente los antecedentes inme-

diatos 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 en tre obreros y patronos o entre el capital y el trabajo, pero distintos de los clásicos, independientemente del Poder Judicial, que forman parte del Estado del Derecho Social que les permite ejercer funciones tutelares y reivindicatorias de los trabajadores. (13)

(13) Trueba Urbina Alberto Ob. Cit. Págs. 236 y sig.

1.6 RAZONES PARA LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación se mencionan de una 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 laboral en su artículo 523, fracción IX, lo que viene a darle vida, ya que se establecen sus funciones y el desarrollo, éstas Juntas de Conciliación, según la mencionada fracción del artículo citado, pueden ser locales o Federales según apliquen la ley Federal del Trabajo en asuntos que sean de su respectiva competencia porque la vigilancia 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 y 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 Lic. Armando Porrás 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, - lo cual tiende a facilitar a las partes el ejercicio de las acciones de trabajo de jurisdicción federal que de otro modo se vería seriamente estorbado cuando en el caso el tribunal competente se encuentra en población diversa del domicilio de aquélla" (14)

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 conflictos que se suscriben dentro de su territorio jurisdiccional; remitir a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; las controversias que sean de su competencia; sancionar los convenios que ante ellas se celebren, practicar las diligencias encargadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectiva, y todas aquéllas que las leyes y reglamentos les confieren.

(14) Porrás López Armando "Derecho Procesal del Trabajo" Pags. 143 Edit. Cárdenas México - 1976

1.7 CLASIFICACION DE LAS JUNTAS

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. Coexisten pues, dos clases de tribunales sociales del trabajo;

a) Las Juntas Locales de Conciliación, estas Juntas datan del año de 1915, en la República Mexicana, 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, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente están 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 se 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 Laboral de los arts. 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 contenciosos del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias. En Acapulco, no obstante que no es capital, existe una Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hasta 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 de 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 la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, son los tribunales locales del 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 federales de Conciliación y Arbitraje, cuyo texto dice:

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

"Que en 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 mando en el artículo 119, caso XI de la ley de Ferrocarriles, de 24 de Abril de 1926; el artículo 1ro. de la ley del 6 de Mayo de 1926, que federalizó la energía Eléctrica, artículo 6º de la ley de Industrias Mineras, que declara de jurisdicción federal todo lo relativo a dichas industrias, y obedeciendo 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 de la fracción XX del artículo 123, en relación con el 11 transitorio Constitucional, he tenido a bien expedir el siguiente

D E C R E T O :

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

Art. 2.- La junta Federal de Conciliación y Arbitraje -- tendrá por objeto preveer y resolver los conflictos colecti-- vos y los individuales, entre patrones y obreros, y la protes tad necesaria para hacer cumplir sus decisiones.

Art. 3.- La intervención de la Junta Federal de Concilia ción 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 explota ción sea motivo de contrato o conceción 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 contra- tos de trabajo que tengan por objeto la prestación de - trabajos continuos y de la misma naturaleza, a su vez - en un Estado y en otros de la República.
- e) En los casos en que por convenio escrito de la mayoría- de los representantes de una industria y los trabajado-

res del ramo, se haya aceptado la jurisdicción expresada del Gobierno Federal.

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

Art. 5.- Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para que a la mayor brevedad posible expida el reglamento que norme el funcionamiento de la Junta federal de conciliación y arbitraje (15)

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 expedir la Ley Federal del Trabajo - el 18 de Agosto de 1931.

Posteriormente se expidió el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del 21 de Julio de 1933, que consta de 81 artículos, en los que establece la organización y funcionamiento y demás cuestiones administrativas y procesales de este Tribunal. Al respecto la nueva Ley Federal del tra

(15) Trueba Urbina Alberto Ob. Cit. Pág 262 y Sigs.

bajo desde el gro. 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 o sólo entre éstos, derivados de las relaciones del 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.

C A P I T U L O I I

2.1 LAS DOCTRINAS EXTRANJERAS Y EL AMBITO NACIONAL.

EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y EL ORDEN JURIDICO
NACIONAL

El Derecho Internacional del Trabajo se encuentra representado por medio de la organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual es un medio para la realización de un fin inmediato que es; el Derecho Internacional del Trabajo; esto -- forma un estatuto que a su vez se convirtió en un medio para un fin más alto: "La justicia Social en las relaciones entre el trabajo y el capital". Así pues en el tratado de Versalles el cual dió nacimiento a la O.I.T. dice que "La justicia social es la base para la Paz Universal", agregaremos que para poder dar una visión más exacta de lo que mencionaremos posteriormente acerca de los fines de la O.I.T. hacemos referencia a dos distinciones a que hace mención el artículo 19 de la -- Constitución de la OIT:

Artículo 19.- Se establece la diferencia entre convenios y Recomendaciones; El primero es el equivalente a un tratado- celebrado por los Poderes Ejecutivos de los Estados y debe -- ser aceptado o rechazado en sus términos sin que puedan introducir en él modificaciones. En cambio la Recomendación; es una sugerencia que se dirige a los Estados a efecto de que si es-

aceptada se formule un proyecto de ley en armonía con ella para discutirla por el poder Legislativo. Estas diferencias han sido resumidas en una fórmula, que es considerada por los tratadistas como apropiada; El Convenio ratificado por el órgano competente del Estado deviene automáticamente derecho positivo, en tanto que la recomendación necesita una ley posterior que positivice sus principios. Por lo tanto el Derecho Internacional del Trabajo en el Orden Jurídico Nacional tendrá como única fuente formal lo establecido por el art. 133 de la Constitución Mexicana. La carta Magna, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y los tratados que esten de acuerdo con la misma y sean aprobados por el Senado de la República, son ley suprema de la Nación. La fórmula "Que estén de acuerdo con la Constitución" nos dice que el Derecho Internacional no podrá contrariar las disposiciones del art. 123 Constitucional lo que quiere decir que sólo será aplicable en la medida que otorga beneficios mejores a los contenidos en las normas Constitucionales. La misma solución se desprende del artículo 19 de la Constitución de O.I.T:

"En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Confe

rencia o la ratificación de un convenio para cual -
quier condición más favorable que las que figuren -
en el convenio o en la recomendación" (1)

De lo expuesto se infiere que la significación del Derecho In
ternacional es doble. Los Convenios y Recomendaciones aproba-
dos por el Senado de la República son Derecho Positivo, por -
tanto, los trabajadores y los Sindicatos pueden exigir su apli-
cación y cumplimiento en forma individual o colectiva. Por o-
tra parte y en razón de su pertenencia a la ley Suprema de la
Nación son normas imperativas, cuyos beneficios como los de la
ley del trabajo, no podrán reducirse ni por acuerdo de las par-
tes en la Conciliación ni por sentencia de las Juntas de con-
ciliación y Arbitraje. Desde este punto de vista, El Derecho-
Internacional del trabajo es un segundo mínimo indestructible
que se coloca un escalón arriba de la Constitución Nacional,
siempre y cuando cuyas disposiciones sean más favorables que-
las enunciadas en la Carta Magna.

(1) Mario de la Cueva - El Nvo. Derecho Mexicano del Trabajo
Edición 1976 - Porrúa México Pag. 220.

TRIBUNALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COMPARADA

- 2.2 -

TRIBUNALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION COMPARADA

El término de Juntas de Conciliación y Arbitraje fué introducido en nuestra legislación en la fracción XX del artículo 123 Constitucional a pesar de que según el Diario de Debates de la Constitución de 1917, los Constituyentes emplearon varios términos; así hablaron de los tribunales de trabajo, de Arbitradores, Juntas de Aveniencia y otros más.

La verdad es que el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje fué tomado por el Constituyente de 1917 de otros países donde existían los llamados Consejos de Conciliación y Arbitraje y tan es así que el proyecto del artículo 123 Constitucional no se hablaba de Juntas sino de Consejos de Conciliación y Arbitraje y el artículo relativo así fué aprobado, pero la Comisión de estilo cambió la palabra Consejo por la de Junta.

De acuerdo con los tratadistas, los Constituyentes de 1917 en relación a las Juntas de Trabajo, se inspiraron en las legislaciones de Nueva Zelanda, Australia, Alemania y Francia. (2)

Haremos un pequeño bosquejo de los aspectos más importantes de las legislaciones antes mencionadas, esto es necesario porque nos dará una idea más exacta de la creación de las

(2) Mario de la Cueva Obra Citada Pags. 22B y Sig.

Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que estas doctrinas extranjeras marcaron los derroteros de las autoridades -- que concibió el Constituyente en el artículo 123 Constitucional. Finalmente expondremos como funciona la Conciliación en el Derecho Español. y en América Latina .

2.2.1 -

NUEVA ZELANDA :

Mario de la Cueva y el Lic. Porrás López nos indican que en el año de 1894. Nueva Zelanda se vió envuelta en una ola de conflictos de trabajo especialmente de movimientos Huelguistas, Tal situación obrero-patronal obligó al Estado a promulgar una ley sobre Conciliación y Arbitraje. La ley de referencia comprendía dos partes. La primera autorizó la vida legal de los Sindicatos y Federaciones Industriales y el Tribunal de Arbitraje (Hay que aclarar que Nueva Zelandia desde el punto de vista jurisdiccional se dividió en siete distritos - industriales) La segunda parte de la ley fué la que creó los consejos de Conciliación por distritos industriales y el mencionado Tribunal de Arbitraje; Este se constituía de cinco miembros como representantes, dos de ellos de los obreros, dos de los patronos y uno del Estado. Es menester indicar que los problemas se resolvían sobre bases de Equidad y Buena Fe.

2.2.2 -

AUSTRALIA:

Según opinión de los mismos tratadistas antes señalados en este país la jurisdicción del trabajo es local y Federal, esta última está constituida por tres organismos: El Tribunal de Conciliación y Arbitraje; integrado por un presidente que es magistrado de la Segunda Corte y de dos a cuatro Jueces designados por el Poder Ejecutivo de la Nación. La jurisdicción de dicho tribunal se efectúa siempre en los conflictos que comprenda dos o más estados y las resoluciones que dicta no admiten recurso ulterior.

Los segundos eran Organismos de Jurisdicciones locales en cada entidad provincial a los que se les denominaba comisarios-conciliadores cuya función era parecida al tribunal de Conciliación y Arbitraje, pero únicamente cuando el mismo tribunal les encargaba el estudio y la decisión de determinados conflictos.

Los terceros denominados Comisiones de Conciliación.- dichos organismos encargados del conocimiento y resolución de los problemas obrero patronales se les llamaba Comisiones de Conciliación y estos eran organismos paritarios, es decir, constituidos por obreros y patronos presididos por un Conciliador cuya función se reducía a la mera conciliación y a precisar -

los puntos en los cuales existía litigio entre las partes.

2.2.3 -
ALEMANIA:

La Legislación laboral de este país ha sido de las que mejor se han orientado debido a la dirección política social del canciller de Hierro Bismark.- En dicho país para la solución de los conflictos de naturaleza jurídica se crearon organismos con jurisdicción laboral y para la resolución y conocimiento de los conflictos de naturaleza económica se crearon - los llamados Comités de Conciliación. Es de advertirse que -- fu'e precisamente en Alemania donde se estableció una clara diferencia entre los conflictos, por lo que hace a su naturaleza, es decir; de naturaleza jurídica o de naturaleza económica y precisamente basándose en esa división se estableció la jurisdicción de trabajo como ha quedado mencionado.

La Constitución de la República Alemana perfeccionó la jurisdicción laboral recogiendo lo positivo de todas las demás legislaciones.

2.2.4 -
FRANCIA:

En Francia se crearon dos clases de Organismos para - tratar los conflictos Obrero-Patronales, tanto individuales - como colectivos los cuales fueron llamados consejos de Conci-

liaciones y Arbitraje que fué precisamente la denominación -- que recogió el Constituyente.

Al decir de los historiadores existían los llamados Consejos Prudentes que se originaron a fines de la edad Media pero al adoptarse la legislación Francesa fueron profundamente transformados creyéndose que probablemente nacieron de justicia-comparativa según los mismos comentaristas. La Revolución Francesa abolió tales organismos pero al triunfo de Napoleón Bonaparte los restableció a petición de los empresarios de las industrias de seda de Lyon. Como consecuencia de ello, originalmente esas autoridades sólo intervinieron en la Industria de seda para posteriormente ser aplicados en casi todas las industrias del país. Los Consejos de Conciliación y Arbitraje son de naturaleza permanente y se crean en cada ciudad por decreto del Poder Ejecutivo y los miembros que los integran son nombrados a propuesta de los ministros del Trabajo y Justicia son similares a los actuales en nuestra legislación Mexicana -- es decir; Colegiados con representantes del Capital y del Trabajo.

Con relación a los Organismos de Conciliación y Arbitraje, Mario de la Cueva dice que: El Derecho Francés se caracte

rizó por un sistema definido de Conciliación y Arbitraje durante el siglo pasado y en 1877 otro para los tipógrafos de Ruan; La Federación de trabajadores organizó otro Consejo de Conciliación en 1878 y finalmente en 1892 el Sindicato de Ouyreirs Dart creó un Consejo Permanente de Conciliación. La ley del 27 de Diciembre de 1892, estableció un sistema general -- que estuvo vigente hasta 1936.

Según Porras López en el sistema Francés se advierte un doble sistema o mejor dicho una doble fase: La Conciliación; -- para el caso de que lleguen a un convenio, y el Arbitraje; si no llegasen a realizarlo (el convenio). Aquí los interesados-- designan al árbitro o bien es designado por el Consejo de -- Conciliación. (3)

(3) Idem. Pág. 241 y Sigs.

2.3 LA CONCILIACION EN EL DERECHO ESPAÑOL

LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO ESPAÑOL

El artículo 73 de la ley de procedimiento laboral Español dice: "Si la demanda fuere admisible.... señalará el día y la hora en que haya de tener lugar los actos de conciliación y juicio". Por ello las partes han de acudir preparadas para la contienda judicial y procesal cuya oportuna citación deberá advertirles que lo hagan con todos los medios de prueba de que intenten valerse, sin embargo, el Organó Judicial debe provocar una deposición temporal de la actitud adversaria y debe hacerlo con instrucción a las partes de los derechos y obligaciones que puedan corresponderles. No es por tanto, la posición del Magistrado Español la de un simple iniciador legal del trámite de aveniencia, mero espectador del acercamiento o distanciamiento de los contendientes. La instrucción comporta sin duda una relacionalización de posibles ilusiones utópicas en el demandante o de infundadas confianzas defensivas en el demandado.

La ley española no limita en esta genérica instrucción a las partes, la función encomendada por el Organó Judicial prevé que el Magistrado, entendiéndo que existe lesión grave para alguna de las partes, puede ordenar la continuación del Juicio aún no ha comenzado.

Lo que significa esta norma es que el legislador no ha dejado a la sola voluntad de las partes el acuerdo, puesto que exige la aprobación de sus términos por el Magistrado sin cuya celebración del juicio la conciliación carece de eficacia. En este sentido (decíamos que) la imparcialidad de los tribunales y del órgano encargado de conciliación podría llegar a suceder, por ello es conveniente que el Magistrado establezca (como lo es) que haya mínimos a salvar o máximos que no deben ser superados.

De lo anterior podemos deducir que se trata de un medio legal de resolución de contiendas de uso obligado para las partes, fundando en su aveniencia voluntaria ante el magistrado de trabajo y con intervención del órgano Judicial en orden a la salvaguarda de los interesados respecto de graves lesiones en sus derechos. A estas notas generales ha de ser añadida la posibilidad de que la aveniencia sea aprobada por el Magistrado en el momento posterior al juicio. Naturalmente se trata de un acuerdo alcanzado por las partes al margen de la presencia e intervención directa del órgano de Conciliación Española. Teniendo como características comunes:

a.- La facultad y deber del magistrado de no aprobar la conciliación

liación, si estima que existe lesión grave para alguna de las parte.

b.- La voluntad de las partes como causa fundamental del acuerdo y de su eficacia, y

c.- La solución de la controversia sin pronunciamiento impuesto a las partes.

La realidad procesal en la conciliación del Derecho Español, como se ha dicho, es que la vista no había comenzado de modo que está en poder del accionante no ratificar su demanda sino desistirse del ejercicio de la acción, con lo cual queda abierto el cauce a la formalización del acuerdo, fuera de estrados pasando la transacción sobre los límites que el Derecho necesario impone a la eficacia y autonomía de la voluntad en el ámbito de los beneficios legalmente establecidos en favor del trabajador. Por el contrario, como el desistimiento es imposible después de concluido el juicio, la negativa del Magistrado a aprobar la conciliación, sometería forzosamente a las partes al pronunciamiento judicial de la Sentencia, cuya eficacia queda excluida de posteriores conciliaciones según la disposición del artículo 202 de la citada ley procesal española que reza lo siguiente: "Queda prohibida toda transacción o

renuncia de los derechos reconocidos por Sentencia de las Magistraturas del trabajo favorables al trabajador".

Para completar esta perspectiva se hace alusión a la avenencia referida a litigios no iniciados a instancia de parte sino denominada por la ley "Procedimiento de oficio" (Según--tratadistas españoles), es decir que es aquel en que la demanda está constituida por Actas de Inspección de trabajo, acuerdos del Delegado de trabajo, o cualesquiera otros a los que la ley conceda tal cualidad (artículo 133 de la ley citada).

Permite la norma que se alcance avenencia, pero la aprobación por el magistrado queda condicionada a que fueran cumplidamente satisfechos la totalidad de los perjuicios causados por la infracción (artículo 125, 21). Esta exigencia supone que únicamente pueda ser aprobada la conciliación cuando se produzca un verdadero allanamiento del demandado, si no a las consecuencias totales del documento inicial, si a aquellas que el Magistrado entienda insoslayables.

Finalmente el principio de obligatoriedad para las partes se deriva del mandato proceptivo al Magistrado, quien no puede acordar la iniciación del juicio, sin tener por intentada la conciliación. La incomparecencia del demandado, pese a hacer imposible el intento, no acarrea la suspensión del juicio

sino que lleva a la declaración de su imposibilidad, bajo la fórmula usual de haberse intentado sin efecto, o la más propia, de no haber sido factible el intento conciliatorio.

Las partes comparecerán como si se tratara del juicio es decir "por si mismas o debidamente representadas". Si bien -- tanto la postura procesal, como la representación podrán ser ampliamente admitidas, y lo son en la práctica cotidiana en -- tanto queden a salvo la facultad de obligar al interesado al cumplimiento de lo convenido.

La asistencia letrada de las partes no limita al Magistrado de su función instructora de posibles derechos y obligaciones, si enerva su facultad de no aprobar el acuerdo por "lesión grave".

En el procedimiento la parte inicial de éste responde a la existencia de un conflicto consecuencia de la negación de un derecho, real o supuesto, y a la iniciativa de la parte, salvo el ya aludido "procedimiento de oficio". Es el propio escrito de demanda el medio material de iniciación del proceso conciliatorio, no previendo la ley la posibilidad de que la parte acuda al Organo Judicial considerándolo específicamente como Organo de la conciliación e instando únicamente el intento de aveniencia. También se dijo que la posibilidad de desistir de

la demanda convertiría, de hecho, al escrito inicial en simple papeleta de cuestión de la eficacia del desistimiento unilateral. La regulación legal en caso de no existir el desestimiento será el señalamiento del día y hora únicos con citación única también a la conciliación y al juicio, los unifica también en cuanto a su iniciación por el solo y mismo escrito de demanda.

Alcanzado el acuerdo y no obstado por la falta de aprobación de la ley de Procedimiento española ordena que el acto de conciliación se levantará el acta correspondiente sin más exigencias, por lo que resultas aplicables por extensión analógica, las prevenciones legales referidas al acta del juicio en cuanto sean útiles, o sea, para hacer constar los datos del lugar, fecha, Magistrado, partes, términos de acuerdo, así como que sea firmada por todos los intervinientes e incluso se señala cualquier observación que se hiciera sobre el contenido del acta y deberá ser resuelta por el magistrado sin ulterior recurso (artículo 79 de la Ley Española).

Pese a la ya aludida facultad del Magistrado de no aprobar la Conciliación y ordenar la celebración del juicio de la que debería derivarse " a contrario sensu" la absoluta efica-

cia del acuerdo, la ley de procedimientos laboral español prevé la posibilidad de que sea anotado, establece un plazo amplio para de caducidad para el ejercicio de la acción impugnatoria: un año iniciado en la fecha del acta.

El proceso no tiene señalada especialidad alguna lo que quiere decir que habrá de seguirse el procedimiento ordinario pero la competencia tiene una norma expresa: Dicha comparecencia deberá ser ante la Magistratura. Sin duda para que el propio Magistrado tenga noticia inmediata del proceso y pueda adoptar las medidas que entienda oportunas si hubiere sido solicitada la ejecución del acuerdo. (4)

(4) Marín Correa J. Ma. "El Proceso Español en el Derecho Laboral"
Madrid - 1979 Pags. 128.

2.4 LA CONCILIACION EN AMERICA LATINA

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 prime ra función contenida en esta lista- que las Juntas deben pro- curar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Esta disposición se refiere a todas las clases de conflictos, individuales y colectivos, de derecho y de intereses.

El artículo 901 dice que las Juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. y se dice expli- camente a este fin que podrán intentar la conciliación en cual- quier estado del procedimiento.

Este principio, el postulado de que la conciliación tie- ne la prioridad, la preferencia sobre otros métodos de solu- ción de los conflictos de trabajo se encuentra también en la- legislación de trabajo de todos los demás países Latinoameri- canos. En toda la región el legislador ha consagrado el prin- cipio de que la primera etapa del procedimiento y de los trá- mites de solución de los conflictos de trabajo debe ser la -- Conciliación, y sólo en el caso en que la conciliación fracase pueden intervenir el arbitraje u otros métodos tales como la au

dos o decisiones de los tribunales de trabajo.

Por lo que tenemos que es primero la Conciliación y después el arbitraje o decisión judicial. Lo anterior representa un principio del 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 como 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 es sencilla; La Conciliación no es un procedimiento Judicial, no es un trámite que se presta a reglas rígidas y 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 justificación de fondo ya que nos saldríamos de nuestro tema que es la conciliación, bastaría constar 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 presenta más para la solución de los conflictos colectivos, y sobre todo de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses que de 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 inspectos de trabajo.

Existen Juntas de Conciliación en Bolivia y en el 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 diversidad, Su estudio comparativo pone de relieve ciertos problemas que se plantean de una u otra manera en los diversos países y que por eso sería 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 a 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 de las partes en- conflicto. Sin embargo, 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 investigacio-- nes sociológicas detalladas podrían revelar el valor y utili- dad, así como la problemática del papel que tienen los aseso- res de los trabajadores así como de los patronos en una junta de Conciliación.

Es sin duda ésta problemática del carácter tripartito de las juntas de conciliación y otras insituciones semejantes- la que ha incitado a varios gobiernos latinoamericanos a com- pletar 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 esto ilustra claramente una tendencia hacia el fortalecimiento de la conciliación administrativa en América Latina. ¿Cuáles son las causas? ¿Cuáles son las razones de esta tendencia?. Aunque los motivos pueden variar 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 aliviar la tarea de las juntas o tribunales. Sin embargo, cuando se encarga la conciliación a un servicio administrativo no se deberían confiarla a la inspección del trabajo. La función "Conciliación" 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 que "Las-
funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir-
las de conciliador o árbitro en conflictos del 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 o la aplicación-
del derecho en caso concreto es una ciencia, mientras que la-
conciliación es un arte. Es por eso que una carrera profesional
en el campo del Derecho no es, por lo general, la mejor capa-
citación para el desempeño de la función conciliatoria. Se di
ce también que las clasificaciones profesionales y personales
que necesita un Juez o un árbitro y las que necesita un conci
liador, raramente coinciden en una misma persona. Estas consi
deraciones merecen un exámen más detenido. A este respecto la
O.I.T. ha dicho que "Los Abogados algunas veces encuentran di
ficultades para ajustarse a las exigencias especiales requeri
das para la labor de conciliación" (5)

(5) Reflexiones de Johannes Schregle.- Jefe del Departamento
de Relaciones Profesionales de la Organización internacio-
nal del trabajo, Ginebra; Secretario General de la Socie-
dad Internacional de Derecho del trabajo y de la Seguridad
Social México - 1980.

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 derecho y de intereses. Sin embargo, en lo que toca a los conflictos colectivos de carácter económicos, hay una consideración de un servicio administrativo de concilia--ción.

Esta consideración se relaciona con la aplicación de los principios de la política gubernamental a las relaciones obrero-Patronales, especialmente en el tercer Mundo. ¿Cuál debería ser el papel del Estado en el campo Laboral? esta cuestión surge ivevitablemente cada vez que se hace un exámen comparativo de los regímenes de conciliación en los países de América Latina.

Como hemos expuesto al principio de esta contribución 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 plausible 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 la -- negociación colectiva. Esta es la teoría, pero cabría preguntarse si la misma aún opera en la realidad.

En una situación inflacionista y de recesión, en una época de un desempleo creciente y en sociedades en las cuales los Gobiernos asumen cada vez más responsabilidades en todos los campos de la vida pública, sobre todo en el campo económico, los gobiernos no pueden excluir de sus preocupaciones y de sus responsabilidades la determinación de los salarios.

Según lo dicho por Johannes Schregle y aunado al conocimiento de varios países industrializados del mundo occidental se ha percatado de una intervención creciente del estado en las relaciones obrero-patronales, sobre todo en la fijación de los salarios. Las directrices sobre la determinación de los salarios en los Estados Unidos son un ejemplo. Otro serían el pacto social en Inglaterra, las negociaciones tripartitas al nivel nacional en Bélgica y Noruega, la "Acción concertada" en la República Federal de Alemania, y el funcionamiento de la comisión paritaria de precios y salarios que permitan una armonización entre la negociación bipartita y el interés general, del cual los gobiernos son responsables.

En los países en vías de desarrollo en Asia, Africa y América Latina, los problemas de la inflación, recesión y desempleo son bien conocidos, y en ciertos países estos problemas-

son mucho más graves que en Europa o América del Norte. A esto se añade las exigencias y restricciones impuestas por los planes y programas de desarrollo y de industrialización. No hay duda de que en tal situación los gobiernos no pueden permitirse el lujo de permanecer indiferentes y pasivos en el campo-- Laboral.

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

El conciliador 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.

De esta manera, podría aparecer en el futuro en América-latina una nueva forma de Tripartismo. Si el conciliador es más que un ayudante en la negociación pero menos que un árbitro,

podría quizá volver a ser parte integrante del proceso laboral. En este sentido, la negociación bipartita tradicional del gobierno vendría a fusionarse en un proceso verdaderamente tripartito.

Para aplicar estos conceptos en la práctica, las formas tendrían que adaptarse a las situaciones de cada país en particular. (6)

(6) IDEM.

C A P I T U L O I I I

EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN EL DERECHO

LABORAL MEXICANO

3.1 EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LA LEY DE 1931

ANTES DE LA LEY LABORAL DE 1931.

El maestro Trueba Urbina, en su obra, nos presenta su te
sis en este respecto diciendo: "Con la promulgación del artí-
culo 123 Constitución de 1917, en diversos Estados de la Re--
pública la s legislaturas respectivas expidieron y reglamenta
ron leyes laborales, estos fueron los primeros códigos labora
les".

En dichos códigos se reglamenta la organización y atribu
ciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales-
de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera se reglamenta
la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las
medidas que deberán tomarse para ejecutar los laudos.

Según referencia hecha en el primer capítulo denominado-
"Antecedentes" vimos que el sistema procesal se inspiró en el
procedimiento común pero con la modalidad predominante de la-
oralidad en las audiencias públicas así como la reducción de-
los términos en las audiencias para que fuera expedita la re-
solución de los conflictos, además se consideraban como suple
torias de estos códigos las normas del código Civil. Es de des
tacar nuevamente estos antecedentes ya que no fué la Ley Fede
Ral del Trabajo de 1931 la primera legislatura que rigió la -

vida laboral de los Estados Unidos Mexicanos, sino como ya se dijo fueron diversos códigos (1) de trabajo que rigieron en el país pero sin salirse de las directrices que marcaba el original artículo 123 Constitucional de 1917. El decreto procesal del trabajo que regía para el D.F. y Territorios Federales fué expedido formalmente por el entonces Presidente de la República Mexicana el 8 de marzo de 1926, es el que vino a reglamentar el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje - para el D.F., este decreto para su creación se inspiró en las leyes locales del trabajo pero mejorando su técnica y procedimiento. (2)

Debemos hacer referencia a una situación que consideramos de gran importancia, respecto a la competencia de las Juntas Municipales antes de la Ley de 1931, ya que dichas juntas eran unicamente de Conciliación y su intervención se limitaba a procurar un advenimiento entre las partes.

El decreto del 8 de Marzo de 1926 estableció la forma de celebrar la audiencia de Demanda y excepciones: Sí el demanda-

(1) Dichos textos se encuentran en la obra publicada por la otra Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo.

(2) Trueba Urbina "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" Ed. 1975 Porrúa México pag. 263

do no comparecía a esta audiencia o resultaba mal representado se procedía de acuerdo con lo estipulado en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional teniéndose por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, para el efecto de que la Junta fijara la responsabilidad que resultara del conflicto.

Es a partir de 1929 que hubo una reforma Constitucional a la fracción X del artículo 73 Constitucional en la cual --- las controversias suscitadas en determinadas ramas de la Industria pasan a ser competencia del Congreso de la Unión y no como era costumbre en que las controversias suscitadas en determinadas ramas de la industria fueran competencia de las diversas legislaciones Estatales según la jurisdicción donde se localizará el conflicto. Por lo que para unificar criterios se reforma el artículo 73 en su fracción X con lo que determinadas ramas de la Industria son a partir de entonces de Jurisdicción Federal y los reglamentos laborales locales que legislen sobre esta materia serán anticonstitucionales con lo cual no podrán legislar en aquellas que no sean de Competencia exclusiva de las autoridades Federales en lo referente a lo pactado por la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional. (3)

(3) Idem pag. 267

Es la oralidad como ya dijimos la principal característica del Derecho Procesal Laboral, ya que es de suma importancia para el desarrollo del mismo. La autoridad señalará fecha, - hora y número de Junta para la celebración de los actos Jurídicos, la conciliación al amparo de la ley de 1970 se desenvuelve junto con la audiencia de demanda y excepciones. Las reformas a la ley de 1980 adhieren las dos primeras estableciendo la primera audiencia del proceso al ofrecimiento y admisión de pruebas.

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, una parte 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 de-- rechos e intereses, y éstas apelaron bien a la huel-- ga, el arma obrero, o bien al paro, el arma patronal.- El arbitraje, primero facultativo y después obliga -- torio, ha ido ganando terreno como medio para la re-- solución de éstas controversias que alteran grave -- mente la paz social. Pero la institución del arbi-- traje en cuestiones obreras ha planteado un grave pro-- blema jurídico, los conflictos colectivos de natura-- leza económica no pueden resolverse mediante la apli -- cación de una norma de derecho; el árbitro o el tribu -- nal 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, lo 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 normaban estas disposiciones diremos que la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación estaba normada 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

Jurta Municipal o ante la inspección del trabajo, según el caso comparecerá personalmente o por escrito indistintamente el actor. Así pues 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. (4)

Las partes dentro del expresado término de veinticuatro horas han de hacer el nombramiento señalado y si alguna de ellas o las dos no lo hicieren, el Presidente Municipal o el inspector del trabajo, en su caso, deben hacerlo, de modo que recaiga en un patrono o en un obrero de la localidad respectivamente. Teniendo ya integrada la Junta, esta señala día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, en la que el patrón y el trabajador interesados comparezca personalmente para expresar verbalmente lo que a sus respectivos derechos convenga. 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.

(4) Cepeda Villarreal Rodolfo "Segundo curso de Derecho del trabajo" México - 1975.

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 redacta 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 la de Conciliador) notificándose a los interesados para que desde luego, si están presentes, o de veinticuatro horas en caso contrario, manifiesten si la aceptan o no, apercibiéndolos de que de no hacer uso de ese derecho dentro del término, al concluir el mismo se tendrá por consentida para los efectos legales. Por lo tanto el convenio a que lleguen las partes y el 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 están conformes con 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 con
ciliación la junta, después de oír a la que estuviere presen-
te, cita para la audiencia de Demanda y Excepciones. (5)

Esta fase contenciosa comprende las diferentes audiencias
de Conciliación, demanda y Exepciones, Pruebas y Resolución den-
tro de las cuales se desenvuelven las actividades encaminadas
a la consecución de su objeto.

En esta fase contenciosa la Conciliación sólo es posible
en la audiencia inicial de Demanda y Excepciones, que en este
caso es también de aveniencia cuando el procedimiento se ini-
cie directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
y en ella se da oportunidad de que el tribunal logre avenir--
a las partes, desde luego que va a proceder a continuar el Ar
bitraje, previéndoles que formulen su demanda y su contestación.

Durante el periodo de Conciliación de acuerdo con el artí-
culo 466 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no se admitía-
en las audiencias 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 ju

(5) Cepeda Villarreal Ob. Cit. Pags. 183,184,186.

rista Rafael de Pina en su obra nos dice lo siguiente:

"Este precepto manifiesta una prevención injusti- -
ficada 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, quan- -
do no están asesoradas por sus letrados, temen que -
cualquier actitud que adopten sin su consejo, pue- -
de perjudicarles, Disposiciones de esta naturaleza
se encuentran, sin embargo, en la generalidad de los
ordenamientos procesales del trabajo, pues los per- -
juicio en cuanto a la actividad profesional de los -
abogados están bastante extendidos" (6)

(6) De pina Rafael "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial
Botas México - 1951 pag. 257.

3.2- EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LA LEY DE 1970.

EN LA LEY DE 1970'

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

Es requisito indispensable la petición de parte interesada para poner en movimiento la maquinaria jurisdiccional. No exige para las partes forma determinada en las comparecencias; escritos, promociones o alegaciones pero si se les apercibe para que los puntos solicitados indiquen sus fundamentos. Así - contemplamos en la referida ley de 1970, esto es antes de las relevantes reformas procesales lo siguiente:

1.- Que atendiendo a la interpretación lógica 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 cuál se realiza el ejercicio de la acción- 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; "... 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 el lugar de residencia de la Junta a fin de que se hagan las notificaciones personales con el apercibimiento de que 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 de mandado por lo menos tres días antes de la audiencia independien temente del que se conceda por razón de la distancia era im portante tener presente esta regla ya que de ella dependía sa ber si estaba bien o mal realizada la notificación.

5.- Por último el demandado tiene derecho a que se le entregue la copia de la demanda. (7)

El artículo 752 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 e-nuncia: "...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 proceso laboral que es la Conciliación cuya audien--

(7) Castorena Jesús J. "Tratado de Derecho Obrero"
Editorial Botas págs. 769, 772 y 773.

cia es de; Conciliación, Demanda y Exepciones, la ley 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 exepciones. 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 tenia a las partes por inconformes 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 dió a la institución una gran importancia pues 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 concilia--ción pero en la teoría se deja ver el gran celo y cuidado pa--ra tal institución por parte del legislador peroque en la practica producía efectos contrarios ya que tantas ritualidades hacian que las partes nunca llevarán a cabo tal acto concilia--torio, fué por eso relegada a un aspecto meramente formal. Respecto a la ley de 1970, el actor comenzará por exponer su--reclamación lo que pide a la causa por la que lo pide, el de-

mandado 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 fracc. XX y XXI. Un aspecto de marcada diferencia es el que existía en la comparecencia de las partes-que la ley de 1970 decía que era por si o por conducto de apo-derados, mientras que en la ley de 1931, la comparecencia era personal. Al respecto la doctrina ha variado ya que los proce-salistas no han tenido una unificación de criterios del tema-en cuestión, pero en la realidad dado los términos en que está consignada la instancia conciliatoria en el procedimiento-ordinario donde se le comprende a la audiencia de conciliaci-ón junto con la audiencia de demanda y excepciones. Resulta--ría en la práctica mucho muy difícil eliminar la intervención de los apoderados que son indispensables para el periodo de arbitraje o de demanda y excepciones. (8)

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

(8) Valenzuela Arturo "Derecho Procesal del Trabajo"
págs. 268, 269 - México 1976 Porrúa.

Así pues ya en la ley de 1970 no existe opinión de la junta y el convenio ya tiene los alcances de laudo o sentencia ejecutoria. Por lo tanto en la ley de 1970, Si la conciliación fr ca s, es decir si las partes no pueden encontrar ni aceptar - una conciliación la junta declarará terminada esta y se pasará el periodo de Demanda y excepciones.

Como último comentario queremos hacer referencia a que la conciliación en materia laboral 'tiene una grand diferencia con la materia civil ya que el derecho del trabajo eleva al rango de solemnidad el acto, esto aunado a la oralidad predominante del proceso.

3.3- EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO DE ACUERDO A LAS REFORMAS

A LA LEY EN 1980.

DE ACUERDO A LAS REFORMAS A LA LEY EN 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 del trabajo las que, según 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.

Refiriéndose 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 propician que se desarrolle de un modo lógico, sencillo y regular y que tengan la firmeza jurídica que deban caracterizarlas; agragan que"... Se acentúa 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 traerles 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 to--
dos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en-
la conciliación, la superación voluntaria de las diferencias---
entre aquellas, constituye parte esencial de sus atribuciones,-
Antes de fijarse y procesarse la litis, debe buscarse el acuer
do superando las controversias y alcanzar la solución justa por
esta vía; para lograrlo, el principio inmediatez constituye un---
buen punto de partida." El procedimiento conciliatorio lo te---
nemos enunciado en los artículos 873,875,876,878,879 y 880 re -
lativo a las reformas procesales a la ley de 1970. (9)

"Artículo 873.- El pleno o la Junta especial, dentro de---
las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del mo---
mento en que reciba 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 admi- --
sión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince -- --
días siguientes al que se haya recibido el escrito de demanda.

(9) Gaseta de Febrero -1980- Academia Mexicana de Derecho del Trabajo. pags. iniciales.

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 demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado 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. (Cuendo el actor sea él....)

Artículo 875.- La audiencia a que se refiere el artículo 873- 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 no haya tomado 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 aboga

dos 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 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 solicitarse 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 acuerdo, 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 retificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumplere los requisitos o mitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan in dicado 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 es crito. En este último caso estará obligado a entregar copias-
simples al actor de su contestación; si no lo hace la Junta--
expedirá a costa del demandado.

VIII.- Al concluir el período de . demanda y excepciones se pa sará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas.
Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controver-
sia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerra-
da la instrucción.

Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no -
concurran las partes. Si el actor no comparece al periodo de-
demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de de manda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no-
concorre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirir

mativo, 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 contra-parte 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 tra---tan 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, y 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 pues, 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, entener 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 al despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. 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 iniciarse la etapa de demanda y excepciones donde el presidente de la Junta exhortará a las partes a tal efecto, según dispone el artículo 878 fragción I; y si la no comparecencia tuviera el único efecto de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, subsisti

ría la misma situación anterior a las reformas donde la conciliación era prácticamente inoperante. Debemos dejar aclarado que las reformas mencionadas se refieren a la conciliación -- dentro del procedimiento ordinario, que es donde mayor apoyo requiere ya que en 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.

Tocante al artículo 876 nos marca la pauta para la intervención de las Juntas en sus fracciones II, III y IV.

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 ante la Junta para ésta 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 ex pontáneamente puedan llegar mediante las pláticas a un arreglo conciliatorio, limitándose la junta a orientarlas para obtener unafórmula de coincidencia ajustada a la Ley.

El reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbi traje, aprobado por el pleno de la misma en Enero de 1980, es tablece la creación de una Secretaría Auxiliar de Conciliación que tiene como objetivo "estimular permanentemente la función de conciliación procurando el arreglo conciliatorio de las -- partes en los procedimientos jurisdiccionales en todas y ca-- da una de sus diferentes fases y de manera especial durante - la primera audiencia del procedimiento", (10)

(10) IDEM - pag. centrales.

CAPITULO IV

INCONVENIENTES DE LA REFORMA A LA LEY DE 1980, TOCANTE A LA
CONCILIACION EN SU ARTICULO 876 FRACCIONES I Y VI.

4.1- LA JUSTICIA COMO VALOR SUPREMO DE TODO ACTO.

Al comenzar este capítulo queremos dejar claro los puntos que nos han inducido a la elaboración de este trabajo como lo enunciamos en la introducción:

1.- Desde el punto de vista jurídico consideramos no acertado el haber incluido el artículo 876 fracc. 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 aun que no sean justas tendrán que acatarse por ser Derecho Positivo. Por ello aunque no estemos de acuerdo con la ley en su artículo 876-I y VI, nos allanamos a ella para decir que:

En las Juntas Federales de Conciliación, ¿por que razón se permite la comparecencia de apoderados de compañías o empresas de 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 si-

se lleva a cabo lo estipulado 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?!

Si vuestra Justicia no sobreempuja a la de los Escribas y Fariseos, - ciertamente no entraréis en el Reino de los Cielos. (Mateo V.20)

En el citado pasaje se encuentra intrinsecamente el valor Justicia que además de apuntar al aspecto interindividualista comunitario y externo (esto es Jurídico), nos hace ver que, para la práctica de la Justicia son más importantes las condiciones morales (probidad, benevolencia, desinterés, firmeza de buenos principios) que los llamados elementos racionales o intelectuales (erudicción, conocimientos profesionales, facultad de síntesis, de deducción etc.), con esto no se quiere decir que estos carezcan de toda relevancia sino que se estará en una situación más propicia para realizar la justicia practicamente en la medida que tengamos al través de las condiciones-morales una comprensión más clara completa y profunda de lo - que la misma entraña, por haber captado más plenamente el con

cepto de justicia, pero esto no quiere decir que sólo aquellas personas afectadas por los valores morales ya mencionados sean las únicas para ejercer la Justicia, tal vez por naturaleza se conduzcan así, pero para intuir en el ánimo de una persona que deseemos se conduzca con justicia, en lugar deponer mayor énfasis en fomentar estos valores, debemos explicar, ampliar etc., 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 sino una virtud específica, que versa sobre la conducta del hombre en las relaciones externas que tiene con sus semejantes.

f) Desde el punto de vista Jurídico, justicia puede ser llamada objetivamente o externa, consistente en ciertas características (exigibilidad, igualdad, proporción etc.) de que están dotadas algunas de las relaciones que median entre diversos actos de los hombres, y entraña un criterio para enjuiciar en el aspecto comunitario, el valor positivo o negativo de una organización social, o de las normas que regulan el comportamiento exterior de los hombres entre sí. (1)

De lo referido anteriormente podemos aventurarnos a decir como preámbulo para este capítulo que las modificaciones al ar

(1) Filosofía del Derecho . Revista de Dcho. Privado. Madrid 1933 pags. 44 y 45

título 876-I y VI. de la Ley federal del Trabajo en vigor se ajustan a los conceptos enunciados como Justicia en el inciso "C", "D" y "F", toda vez que es considerado todo ordenamiento de legislación vigente como justo es decir que Legalidad es igual a Justicia.

En otro aspecto y desde el punto de vista de la primera y 5a. acepción refutamos 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 Idiosincracia Social en el México Contemporáneo.

Casi todos los que han examinado el tema de la justicia- consideran que es un elemento esencial de ésta, la nota de i-- gualdad. Para Cicerón, la igualdad es la base de la justicia. Lactancio estima que por medio de esa virtud se iguala uno con los demás " Se cum caeteris coaequandi". (2) Santo Tomás de A- quino afirma resueltamente: "la forma general de la justicia- es la igualdad". (3) El rey Alfonso X expresó bellamente: Ray gada virtud es la Iusticia, segun dixeron los sabios antigúos que dura siempre en las voluntades de los omes justos, e da e comparte a cada vno su derecho igualmente". (4) Y Rafael Precia do Hernández nos ofrece esta elegante definición de la justici- a: Es una virtud que "exige dar a otro lo que se le debe con-- forme a la igualdad, en órden al bien común" (5)

Rafael Preciado Hernández aclara en su obra que no se identi- fica a la justicia con la idea de igualdad, sino que se refie re esta idea de igualdad a las exigencias de un órden fundado en la naturaleza misma del hombre; la justicia es la igualdad

(2) Estudios de Filosofía del Derecho Buenos Aires 1958 Pags. 147.

(3) Suma Teológica II cuestión 61 de Etica Nicomaques Pags. 327

(4) Del libro las partidas citado por Jesús Toral M. (+)

(5) Lecciones de Filosofía del Derecho Editorial Jus, México 1970
Pag. 142.

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)
- d).- La desigualdad del trato ha de ser en lo posible aproximadamente proporcional a la desigualdad que existe entre las situaciones. (6) (Si las partes comparecen personalmente pero una de ellas está más capacitada en conocimientos y por 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 conocimientos necesarios y no lograr una transacción desfavorable).

(6) Toral Moreno Jesús "Ensayo sobre la Justicia" Editorial Jus México - 1974 pag. 55

Con la transcripción de la Tesis que haremos en seguida-
queremos refutar la Exposición de Motivos de la ley sobre ---
las reformas al artículo 876-I y VI.:

Sostiene el ilustre jurista Gustavo Radbruch que el --
principio que estamos examinando "Supone trato igual---
para los iguales, y trato desigual para los desigua- --
les, pero que no nos resuelve los siguientes proble-- -
mas 1.- A quién debe considerarse igual, y a quien - -
desigual, ni 2. -Como han de ser tratados los iguales- -
y los desiguales. La igualdad es siempre la abstracción
de una desigualdad existente, pues las cosas y los hom
bres 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 dado, pero no puede esta- --
blecer el sistema legislativo mismo. No es la justii---
cia 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 acer -
ca 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 puede logarse 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 cuál se aplicarán las normas que no están ni implícitamente contenidas en la justicia misma de algunos Ordenamientos Jurídicos, para obtener preceptos de derecho justo. (7)

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 proscribela esclavitud y, en consecuencia, considera que la libertad es algo propio de cada hombre, que éste puede incondicionalmente reclamar como "suyo" y a la inversa, otro sistema jurídico admite y protege aquella odiosa institución y estima, por lo mismo que el esclavo forma parte de lo que el amo puede legítimamente refutar "suyo" ambos ordenamientos verdrían a ser, según Kelsen, igualmente justos ya que en los dos se daría a cada quien lo suyo y la justicia no impli-

(7) Jiménez García Arturo: Introducción a la Filosofía del Derecho Fondo de cultura económica México 1965 págs. 33 y 34.

ca sino un concepto esencialmente relativo de validez sólo subjetivo, La expresión "lo suyo" sería por ende, apta para legi- timar "sin exepción alguna", todo ordenamiento jurídico cual- quera que sea su contenido. Un ejemplo claro lo tenemos en -- las diferentes leyes laborales; 1931, 1970 y las reformas de- 1980, estas tres leyes en su tiempo son legítimas, pero supo- niendo que la ley de 1970 hubiese sido posterior a las refor- mas de 1980 esta sería legítima, sin excepción alguna en el - ordenamiento Jurídico Laboral actual, como lo referíamos en - la definición de justicia donde vemos que el ordenamiento Ju- rídico vigente sería valido por el simple hecho de ser una -- ley en viçor aunque esta no sea apegada a la equidad, como lo es la ley actual en la primera comparecencia de las partes en la audiencia de Conciliación, hecho que la ley de 1931, ya es tipulaba y que fué derogado en la ley de 1970, y aunque no son justas son legales y por ende válidas por ser un ordenamiento Jurídico legítimo vigentes.

Por esto, la fórmula "a cada quien lo suyo" puede servir para justificar cualquier órden social, sea capitalista o so- cialista, democrático o aristocrático. Ha de admintirse sin - discusión, que en parte (pero sólo en parte: únicamente "has-

ta 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 solo en parte es admisible pues 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 sostenerse 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 están en 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 y 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 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. (8)

Es innegable que con frecuencia existe disparidad de opiniones acerca de 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 porque se apoyan en nuestro juicio en bases totalmente arbitrarias o irracionales. (9)

La justicia reclama apego a la realidad es preciso tener una visión de lo que es el hombre cuales con sus ideales, aspiraciones, deficiencias y su destino para después conocer la realidad referente al tipo genérico de relaciones sobre las que han de versar las normas de justicia para así captar su realidad concreta y las peculiaridades de la situación a que-

(8) Los Derechos Humanos.- Declaraciones y Convenios Internacionales. Antonio Truyot (citando a Fabbruch) Edit. Madrid 1971.

(9) Idem.

deben aplicarse aquellas normas, con esto queremos decir que;

"Si la intención de las reformas a la ley de 1980 es buena, no por ello deja de ser utópica, de poca aplicación en la realidad".

según comentario de 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.

4.2- LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.

4.2- LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.

LAS PARTES ANTE LA CONCILIACION.

Las partes son los sujetos titulares de la pretensión la boral, que intervienen en el proceso persiguiendo del órgano-jurisdiccional una declaración favorable a la pretensión que ostenta de modo que ésta les 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 sujeto de derecho; ésta, 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.

LEGITIMACION.- Significa, por su lado 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 pretensiones con el interés nacido- de éstas, y, asimismo - en cuanto a la legitimación pasiva-, la coincidencia entre la condición de demandado y la obliga- ción de satisfacer la pretensión. La ausencia de legitimaci-

ón equivale prácticamente a la falta de personalidad para com
parecer como demandante o demandado.

Supuesta la existencia de Capacidad y la de Legitimación en -
las partes, estas pueden comparecer, bien por si o debidamen-
te representadas, esta última en aquellos casos en los que, -
por tratarse de personas jurídicas o no contar con la capaci-
dad procesal requerida, deban comparecer en su lugar sus repre-
sentantes legales o quienes deban suplir su incapacidad con a
rreglo a Derecho. (10)

(10) Alonso García Manuel "Curso de Derecho del Trabajo"
Editorial Ariel - 1977 España pag. 231

"Ciertamente en todos los -
casos, más principalmente -
en los de Derecho, se ha de
atender a la Equidad"

PAULO.

Existen actos jurídicos procesales de las partes que son previos e indispensables para el desenvolvimiento de la secue la Procesal, es decir las obligaciones y derechos de las partes ya sea en la iniciación del proceso o en su 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 de acuerdo a las reformas de 1980, se agrega la suplencia de la queja que permitirá a la autoridad mejorar la demanda del trabajador y superar sus deficiencias.

En el segundo párrafo del artículo 685, nada menos que el primero del decreto de reformas y adiciones, se dice textual-

mente 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 admitir demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de ésta ley" .

Al respecto Néstor de Buen L. (11) 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. Una máxima reza así: "NO ES CONGRUENTE QUE JUZGUE QUIEN HAYA DECIDIDO SOBRE LAS ACCIONES A SEGUIR".

Tomando en cuenta el Subtítulo y abundando sobre el mismo tema queremos hacer el comentario del hecho que los abogados patronales atacan esta "suplencia de la queja" por la gran desigualdad del trato a las partes, pues aducen que es una aberración conceder al propio jugador resolver o dirimir so--

(11) De buen Nestor "La Reforma del Proceso Laboral."
Porrúa-México 1980 pag. 9

bre las acciones intentadas ya que no se puede ser Juez y parte.

El Principio de Inmediatez tambien lo encontramos en el papel que juegan las partes ante la conciliación al requerirse su presencia física en las audiencias, ya que su ausencia les traería consecuencias procesales 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, (12) quedando a salvo lo estipulado en el artículo 873 en su parte final de las reformas a la ley laboral en 1980.

(12) Porras López Armando "Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Botas México 1972 pag. 221.

Como ya se dijo, todo proceso presupone, por lo menos dos partes: Actor y Demandado, que son las partes originarias o principales. El Lic. José Becerra Bautista siguiendo a el tratadista D' Onofrio 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 en 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 recaigan en ella, 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 contrapone la pretensión del de- mandado de pedir la declaración de la inexistencia de la obli- gación respectiva y en consecuencia de la condena.

El Estado, mediante la sentencia del juez, es el que de- clara o realiza coactivamente los intereses individuales tute- lados dentro de los límites del derecho objetivo y esa senten- cia será precisamente la que afecte a la parte en un sentido- material, bien sea actora, bien sea demandada.

En cambio, cuando la persona que está en juicio no resul- ta afectada por la sentencia, es parte en sentido formal, pues

ella permanece extraña a las consecuencias favorables de la-sentencia, sobre el derecho substancial en disputa.

En tal caso, uno es el titular de la relación substancial 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 precinde de la voluntad del representado, precisamente en su beneficio. (13) Ya que el Representante se ha comprometido para hacer todo lo posible por sacar el mejor provecho para su representado.

(13) Becerra Baustista José "El Proceso Civil en México"
Porrua - 1975 México pag. 97.

4.3 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 demandado, sino la autorización que estas partes dan a otros para que los representen ya sea mediante mandato general, poder especial o endosatarios en procuración, convirtiéndose esta representación en parte formal.

Se entiende por Apoderado "la persona a favor de la cuál la otra otorga un poder que lo habilita para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos en los términos señalados en dicho documento" (14) Asimismo entendemos como Representación a la "institución en virtud de la cuál una persona puede realizar, ejecutar o celebrar un acto jurídico por otra, ocupando su lugar. (15)

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, llamada representante, obra a nombre y por cuenta de otra llamada representada.

(14) Diccionario de Derecho "Rafael de Pina" Porrúa México 1975.

(15) De los Contratos Civiles "Sánchez Medal," Porrúa México 1973 Pag. 232.

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. (16)

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. (17)

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 contra parte para que concurra a absolver posiciones.

(16) Notas sobre la representación en Derecho Mexicano revista de Derecho Mercantil "Barrera Graf." Madrid- 1963.

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

Tratándose de personas morales la confesional se desahogó por conducto de su representante 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 concurran 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 percata mos que existe limitación en la representación que realiza pues

dice textualmente; "... para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos..."

asimismo se deduce del nombramiento que se le otorga;...

"...en los terminos señalados en dicho documento". Por - - -

lo cual consideramos que más que una representación ejerce --

las funciones del mandato que es "El contrato por el cuál el-

mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los -

actos jurídicos que éste le encarga" (C. civil 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 tradista Héctor Campero V. nos dice respecto de esta temática que: "... teniendo presente los conceptos que la doctrina ha elaborado respecto a la representación legal en el derecho civil y mercantil, la figura de la Representación legal a que se refieren las normas laborales no la podríamos encuadrar en aquéllas, ya que la Representación legal a que se refiere la ley Federal del Trabajo no tiene como fuente la ley, como en los casos del tutor, curador o síndico sino que se trata de una figura nueva que el derecho del trabajo aporta para proteg

ción de los intereses en juego que le preocupa y le toca tutelar." (18)

En nuestro sistema, las personas jurídicas que actúan como patrones en los términos de la ley Federal del Trabajo pueden ser de derecho privado o de derecho público, estos últimos pueden ser Sociedades u Organismos descentralizados los que son representados por sus órganos de administración y que requieren en la medida de su importancia una mayor movilidad. Así - por ejemplo, e 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, etc., 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 designados 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

(18) Campero Villalpando Hector.- Poenencia presentada en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. 1980'

para que pueda firmar los contratos de crédito; al Gerente de compras o de ventas un poder para la celebración de contratos de compraventa, al Gerente de Relaciones Laborales o Gerente - Jurídico un poder para actos de Administración para representar a la empresa u organismo 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 materia especializadas dis pares (como puede ser el comercio, la banca, la industria, la actividad bursátil, los transportes, la edificación, etc.) 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, rea lizen los tratados que dicha actividad requiera, la representación multiplica, pues la posibilidad del principal o representado y permite su intervención en zonas y lugares distantes a aquél en que vive y trabaja y en materias, que por su aten-

ción personal a su conocimiento y capacidad, pero no la de los representantes especializados que nombra. (19)

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 auto-ricen 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 pueda obligarse. Nestor de Buen nos dice: El problema parece pues reducir se 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.

Todo indica que asistimos a un nuevo parto de los montes. Los resultados están a la vista; los señores Notarios umenta

(19) Idem. Ob.- citada.

rán aún más sus ingresos renovando poderes . Los abogados-asi lo espero-podrán cobrar honorarios un poquito más altos por ostentar esa representación legal . (20)

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, cau sa 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 demás 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, autorizandoles un poder Notarial con una cláusula especial al siguiente tenor:

"los apoderados instituidos por medio del presente instrumento quedan designados como ADMI-

NISTRADORES 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, seiscientos ochenta y seis, ochocientos setenta y seis y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo" .

4.4 VALOR JURIDICO DE LA CONCILIACION

VALOR JURIDICO DE LA CONCILIACION

Como lo vimos en los antecedentes y a 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 Juzgados de Paz, en la Procuraduría del Consumidor, en los juicios de orden familiar, etc.), 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 re hacer la voluntad misma de las partes..." (No. 37, apéndice - 1917 - 1975, quinta parte, cuarta sala.). El Dr. 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...." (1)

Con lo antes 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 lla-

(1) De la Cueva Mario Ob. Citada pag. 249

mamos el valor jurídico de la Conciliación.

Más esto, en la práctica se desvirtúa, por un lado la voluntad 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 repercuta en un menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Entonces ¿En que podría consistir la intervención del Estado en esta actividad?. Desde Luego no en ejercitar actos de Jurisdicción ni de gobierno, sino en hacer presente a las partes aquello en lo que la contraria tiene derecho o en hacerle ver en que forma o lugar esta 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 menos efectiva cuando mayor sea la autoridad, el prestigio y la personalidad que tenga. -Así- lo apunta Chiovenda -.

Abundando en este aspecto sería bueno que el encargado de la audiencia de Conciliación más que licenciado en Derecho fuera Licenciado en Psicología, pues más importante que conocer reglamentos, convenios y leyes. Es de vital importancia entender a la gente desde el punto de vista que enunciamos. Además la persona encargada de la Conciliación debe ser un experto en derecho del Trabajo, pues si no está teórica, ni prácticamente conocedora del Derecho Laboral no está en posibilidades de apreciar los hechos y esto podría ser perjudicial para la Conciliación.

El Prof. Dr. José Montenegro Baca (22) nos da los principales requisitos de la Conciliación para que tenga un verdadero valor Jurídico, entre ellas encontramos las 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 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 a probado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa-juzgada.

(22) Montenegro Baca José "La conciliación en el Derecho del Trabajo" apuntes Universidad Nacional de Trujillo Perú-1980.

Abundando en este aspecto sería bueno que el encargado de la audiencia de Conciliación más que licenciado en Derecho fuera Licenciado en Psicología, pues más importante que conocer reglamentos, convenios y leyes. Es de vital importancia entender a la gente desde el punto de vista que enunciamos. Además la persona encargada de la Conciliación debe ser un experto en derecho del Trabajo, pues si no está teórica, ni prácticamente conocedora del Derecho Laboral no está en posibilidades de apreciar los hechos y esto podría ser perjudicial para la Conciliación.

El Prof. Dr. José Montenegro Baca (22) nos da los principales requisitos de la Conciliación para que tenga un verdadero valor Jurídico, entre ellas encontramos las 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 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 a probado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

(22) Montenegro Baca José "La conciliación en el Derecho del Trabajo" apuntes Universidad Nacional de Trujillo Perú-1980.

4.5 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 fué observado, independientemente de su poca funcionalidad, porque no resultaba práctico ni conveniente.

Lo contenido por las fracciones I y VI del artículo 876, consideramos 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 como 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, en especial suplicamos al lector remítase a la página 128 y 129 de este trabajo. 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 tratadistas y maestros muy respetables que han pensado que la solución la encontramos en el artículo 11 de la -

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

"Los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerce funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan 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 dirige a la aceptación de un "supervisor o capataz" cualquiera para que pueda conciliar con el trabajador demandante. Así pues es obscuro 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 el margen de la fo--

bia en contra de los pobres abogados, tan patente a lo largo de esta ley Federal del Trabajo, lo cierto es que se está coarctando 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 incluyo a los directores de las empresas descentralizadas y de participación estatal-, vayan a dedicar unas cuantas horas diarias 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 se entiendan directamente.

Y es que a veces el exceso de tutela produce exactamente el efecto contrario. (23)

Hay quienes piensan, por otra parte, que el hecho de que no comparezca el patrón demandado a la etapa de conciliación - no tiene más consecuencia que el que se le tenga por inconfor

(23) Nestor de Buen L. "La reforma del Proceso Laboral" pag. 38 Edit. Porrúa.- 1980.

forme 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 en--tonces constreñido a presentarse personalmente a la etapa de--demanda 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 es tima que independientemente de que se creara un cuerpo independiente, es decir un código por separado o se incluyeran las - disposiciones procesales, como se hizo, en la ley Federal del Trabajo, lo interesante es que existieron tales normas para el buen desarrollo del proceso de trabajo. Lo anterior no quiere decir en forma alguna que pueda considerarse un cuerpo perfecto de disposiciones, sino que como toda obra humana, es preferible, pero representa un paso hacia la meta señalada.

Lo decimos porque no es posible pensar que pudiera lograrse la perfección, pero si es conveniente tener la experiencia material de los resultados para poder señalar posibles puntos de reconsideración. (24)

En la introducción de éste trabajo (en las Págs. 4 y 5) se comentó la opinión de un Diputado en el sentido de que no era necesario el estudio de la iniciativa de la ley laboral, porque según él ya había sido estudiada ampliamente, grave error en que incurrió este señor, pero aunque hubo discusión -

(24) CANTON MOLER- "Presidente de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo" - LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO - GACETA DE FEBRERO DE 1980.

ésta giró en torno a una situación de Política legislativa y no a aspectos de Técnica jurídica. En este sentido los señores Diputados debieron abrir cierto arraigo, "El debate político-tendría que haber sido precedido de audiencias públicas para oír a los expertos en materia y, sobre todo a los representantes sectoriales que habrían podido ilustrar el criterio de los legisladores para que ya en la etapa de votación ésta pudiera justificarse.

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 im--portante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos concilia--torios en los juicios laborales. El Derecho Social - antepone siempre el interés de la sociedad, a cual - quier otro que pueda debatirse. La conciliación es - un camino que permite abreviar el tiempo que pueda du--rar un conflicto de intereses; evita que se entorpez--ca la producción y en general las actividades econó--micas; contribuye a mantener la armonía en el seno - de las empresas y logra que el principio participa--tivo de los factores de la producción en el proceso--económico se consolide. La ausencia de asesores o - apoderados es conveniente, porque de ese modo las --partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de--la Junta.

Si las partes no concurren personalmente a la e--tapa de avenimiento con que se inicia la audiencia,

entonces deberán hacerlo en la de litigio. Más que las consecuencias procesales que genere la ausencia del patrón o del 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."

La exposición de motivos hace mención a: "evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas" Esto lo contradecemos por lo ya expresado en la página # de este trabajo y suplicamos al lector remitirse a la cita---da página. La exposición de motivos da una justificación a esta nueva innovación de esta manera: "... porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la junta."

Estamos de acuerdo con la buena voluntad en que se inspira la Reforma a estos capítulos, más creemos que no es este - el camino adecuado para tal fin. Pero dice: EN FORMA ESPONTANEA, si, ciertamente que el trabajador comparecerá, sin mayor conocimiento sobre sus derechos, tanto en el aspecto sustantiivo como adjetivo, 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 fué asesorado por sus abogados.

.... PROBABLEMENTE. Es lo manifestado por la misma exposición. Con esto se deja ver la duda que existía para 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 patrones empresariales, si bien es cierto que llena los requisitos necesarios para la audiencia de Conciliación también lo es el hecho que de la mayoría de los casos por no decir siempre, el trabajador comparece personalmente.

Algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, dan por válidos estos creterios 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, ma la voluntad a algún litigante o simplemente que cambie de -- criterio el Presidente de la Junta, se adhiera y acate textualmente lo enunciado por el artículo 876 en sus fracciones I y VI dejando en completo estado de indefención a alguna ó 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 a buenas intenciones utópicas pero discordantes -- con el acontecer que se realiza día con día.

El dictámen de las Comisiones Unidas del 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 quedará 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 un adecuada preparación para hacer frente, con razones y argumentos a los que el patrón pudiere 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 tiene 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."

Comentarios muy loables y acertados, aunque algunos de ellos fuera de la realidad, Los señores Senadores que como otrora nuestros gobiernos Prehispánicos, eran las personas de-

mayor edad las que decidían los destinos y políticas a seguir. Por tal razón verdad es que nuestros Senadores pudieron auscultar com amplia visión la utópica comparecencia personal en la audiencia de Conciliación, pero como en todas partes sucede y aquí no hay exepción, el compromiso moral para no desacreditarse ante quien en cierta forma le deben algún favor, se buscó como se hizo, una justificación que fué redactada en la siguiente forma:

" Para que esta fase pueda tener la operatividad que se desea, es indispensable que el trabajador cuente con la orienteción debida y adecuada de los funcionarios de la Junta que tiene 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."

En la página 139 de este trabajo se hizo referencia en que podría consistir la intervención del Estado, y se dió como conclusión que este tiene la obligación de hacerle ver a las partes en que se ha exedido respecto de sus derechos, parecido a la justificación dada por la comisión de la Cámara - - -

de Senadores. Pero todo lo antes referido mientras no se vuelva una OBLIGATORIEDAD, la realidad será que en las audiencias de Conciliación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje;- los representantes de los obreros estarán ausentes, los Secretarios y presidentes den por hecho, (Por exeso de trabajo y - por tener un número menos de expedientes, "lo que ellos lla-- man economía procesal"). Las atrocidades cometidas si no en - todos si en la mayoría de los casos contra los trabajadores,- es decir se aceptan las TRANSACCIONES, en las cuales si el -- trabajador reclama en su ocurso de Demanda una cantidad determiminada de dinero por sueldos no pagados, prima de antigüedad, pago de horas extras, aguinaldo proporcional, etc. La cantidad que se le ofrece muchas veces no llega siquiera a satisfacer los salarios no pagados, ni mucho menos la prima de antigüedad. ¿Donde está ese espíritu Social que nos marca la i-- rrenunciabilidad de Derechos de los Trabajadores? ¿Dónde está lo mencionado por los Srs. Senadores?.

Queremos terminar este punto con las palabras del Maestro Antonio Caso, (25)

(25) Caso Antonio, Pag. XIX del prólogo libro; Obras completas tomo IX de la U.N A.M.

"Ni ideas irrealizables ni subordinación--
indiscrepante a la realidad imperfecta;---
sino Alas y Plomo, como quería Bacon. "Es--
to es, fuerza para vencer los obstáculos---
que se oponen a la realización de los idea --
les; pero también ideales amplios y humanos -
que no se encuentres imposibilitados de reali-
zación por ajenos al hombre que los enarbola.
No más palabras sonoras, pero tampoco timidez
en los esfuerzos por transformar a una Nación
como la Mexicana."

4.6- O P I N I O N P E R S O N A L

Y

S U G E R E N C I A S

Una de las leyes fundamentales de la actividad humana es la imitación. No sólo de la vida social, psicológica y jurídica. Se imita mucho más de lo que se inventa, y al inventar, es más lo que se imita que lo que se inventa.

El más grande de los ingenios que honran a la humanidad, debe mucho más a sus precursores que a su propio ingenio. Un Newton, un Einstein, un Descartes están contenidos en sus predecesores, y parecen desarrollar, explícitamente, lo implícito en ellos. El Cartesiano está, en su principio fundamental, dentro de las disputas de San Agustín contra los escépticos de su tiempo. (26)

Este trabajo es en mucho la imitación de varios tratadistas del Derecho del Trabajo, creemos que esto no significa rebajarse o menospreciarse sino que es al través de este trabajo como podemos tener un panorama y una opinión personal respecto a una situación planteada como incógnita al inicio de este trabajo, y si llegamos a imitar, fué nuestro propósito - inventar un poco, es decir investigar para poder adaptar de como debe ser nuestra hipótesis en la realidad Jurídico-Social de México.

Sin saber con precisión a donde se va, se fracasa, sin -

duda, pero sin aspirar a algo mejor, se retrocede sin remedio.

Hace varios años publicó el periódico Excélsior la conversación habida entre uno de sus redactores y el ilustre novelista inglés David H. Lawrence, recogemos de las frases del escritor inglés, una que por el juicio acerbo que entraña respecto al estado de conciencia unánime de la comunidad mexicana; "Declara el novelista que el mexicano nada cree y nada espera." La frase es quizá la más dolorosa de cuantas pudieran ofrecerce a un pueblo para simbolizarlo, Es imposible la vida sin -- creencias y sin esperanzas. Por creer en algo, fundaron doce-pobres pescadores, víctimas de un sueño místico que provocó - Jesús, el incomparable monumento social del cristianismo. Na-poleón entendió que Francia necesitaba creer en algo después-de la Revolución, y así reanudóse el contacto histórico secu-lar del Vaticano y la Francia de Bonaparte. Por creer en algo es posible la ciencia; y el arte y la moral son posibles y hagta los actos más triviales del diario vivir, implican la creencia en la fecundidad de la acción y la uniformidad de la na--turaleza. Por creer en algo hemos elaborado el presente trabajo con la esperanza no de lograr modificar la ley, pero si -- tal vez el de influir en el ánimo de aquellos a quienes de una

manera o de otra tienen el desempeño de la Conciliación.

De acuerdo al artículo 876 fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo nos dice que en la etapa de Conciliación deben comparecer personalmente las partes sin apoderados. La intención del legislador creemos es buena en cuanto propicia el arreglo directo entre las partes, pero al hacerlo deja en desventaja tanto al trabajador como al Patrón; Al Trabajador que en tan especiales circunstancias comparece sin conocimiento alguno de preceptos legales contra el representante legal del patrón o con el mismo patrón en cuyo caso al volver a encontrarse con él, quien lo despidió difícilmente se conciliarán ante las juntas, si con anterioridad no se pudieron conciliar fuera de los tribunales y al negarse la posibilidad de que a la conciliación comparezcan apoderados o abogados, se elimina la contribución que dichos profesionales hacen generalmente para facilitar la conciliación, pues las partes cuando no se encuentran asesoradas por sus letrados, desconfían de los resultados de sus propias decisiones independientemente de que en la práctica son justamente los abogados de las partes que establecen el diálogo necesario tendiente a la conciliación, por ser ellos quienes cuentan con elementos de juicio que analizados serenamente les permiten aconsejar a sus -

representados, con todo lo antes mencionado manifestamos que es mejor la comparecencia de apoderados y las partes al mismo tiempo.

Al patrón le perjudica en virtud de que se llega al absurdo de pretender la presencia personal de los patrones personas físicas y de los directores, Administradores o Gerentes de las personas morales, causando serios problemas a las grandes empresas del sector privado y aún a las del sector público cuyos directores estarán imposibilitados físicamente de concurrir a las diversas audiencias que habrían de verificarse a la misma hora, el mismo día y probablemente en Juntas de distintas entidades Federativas.

Por tal razón las empresas buscan y encuentran la forma de comparecer por medio del representante legal, acreditado con un poder Notarial en el cual dice que además de ser una persona física capaz, y que su poder se hace constar en escritura pública, tiene o supuestamente tiene facultades de administración y en especial de disposición para comprometer a la empresa por negocios o actos jurídicos de naturaleza laboral.

Respecto a la fracción II del artículo 876 creemos conveniente ajustar a la realidad, los hechos que se acontecen día

con día en las juntas, es decir que los legisladores, hagan - las modificaciones a la ley adecuándola a la realidad legislando sobre la obligatoriedad de los funcionarios correspondientes a estar presentes para hacer ver en que situación están o no-exedidas las partes y velar por que no exista menoscabo de -- los derechos que les corresponden.

En relación a la fracción III del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, estamos completamente de acuerdo en que el convenio al que lleguen de común acuerdo las partes sea aprobado por la Junta y que como consecuencia produzca todos - los efectos legales. Más nos oponemos a que dicho convenio sea un menoscabo de sus derechos innerentes e irrenunciables a que tienen derecho los trabajadores, es decir no concebimos a la- Transacción como un convenio.

Respecto al artículo de referencia en su fracción IV con sideramos que no es conveniente la suspensión de la audiencia de Conciliación antes de iniciarse, pues crearía en el pensa- miento de las partes derechos infundados u otras medidas que- pudieran hacer valer al reanudarse la conciliación o el arbi- traje. Pensamos que es mejor suspender la audiencia de conci- liación por una vez en que las partes ya conocen las preten-

siones y ofrecimientos recíprocos, para pensar con mayor det
nimiento y serenidad en un arreglo.

Es conveniente que el encargado de la Conciliación más que
Licenciado en Derecho sea Licenciado en Psicología y un buen-
conocedor del derecho del trabajo, pues más importante que co
nocer simplemente la ley, es el hecho de conocer a la gente.

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

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

- I.- La Conciliación es una institución procesal que en el Derecho del trabajo, ha alcanzado su máxima importancia.
- II.- El objeto de la Conciliación es el acuerdo entre las partes, el objetivo de la Conciliación no es la determinación de quien tiene razón o quién no la tiene.
- III.- La Conciliación se distingue fundamentalmente del Arbitraje o de un Laudo, en el cuál el tercero (Arbitro, -- Presidente, Juez) no trata de poner de acuerdo a las -- partes, sino decide quien tiene derecho a una determinada cosa, independientemente de si esta decisión es o no del gusto de las partes.
- IV.- A la luz del régimen competencial del artículo 123 y las leyes reglamentarias, la competencia de las Juntas locales de Conciliación y de conciliación y Arbitraje para conocer de los conflictos de trabajo, es general, en tanto que en la de las Juntas Federales es específica y prevista expresamente en la Constitución y en la Ley.
- V.- Las Juntas son tribunales del trabajo eminentemente sociales, distintos de los clásicos tribunales, independientemente del Poder Judicial, que forman parte del estado de Derecho Social que les permite ejercer funciones tutelares

y reivindicadoras de los trabajadores.

VI.- El derecho Internacional del Trabajo en el orden Jurídico Nacional, tendrá vigencia cuando haya habido tratados de acuerdo al artículo 133 Constitucional de Los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y no contrarien el artículo 123 de la Constitución Mexicana, es decir serán aplicables siempre que otorguen beneficios de - mejor calidad a los nacionales.

VII.- Respecto al Derecho Español existe como característica común con el Derecho Laboral Mexicano que la voluntad de las partes como causa fundamental del acuerdo y de su eficacia. De hecho ésta es la característica que prevalece en México.

VIII.- Una característica afin, se da en la solución de la controversia conciliatoria sin pronunciamiento impuesto a las partes.

IX.- Las Juntas de Conciliación Mexicanas a diferencia de las Españolas, no tienen expresamente atribuida la facultad de informar a las partes sobre sus posibles Derechos y Obligaciones; pero el artículo 685 en su segundo párrafo,

encarga a la junta de subsanación de la demanda del Trabajador, ésta subsanación sustituye a la instrucción del magistrado de Trabajo Español para que el demandado en su notificación conozca no sólo su pretensión sino su alcance de la misma, pensamos que si esto sucediera, casi nunca se menoscabaría el mínimo de derechos que corresponden al trabajador.

X.- En América Latina, en la cuál existen situaciones inflacionistas y de recesión así como de desempleo creciente, los Gobiernos, tratan de tener el control de la vida pública y por ende la responsabilidad de la determinación de los salarios, entonces la tendencia es buscar soluciones que permitan una armonización entre la negociación bipartita y el interés general, atraves de la Conciliación.

XI.- La conciliación de acuerdo a la primera audiencia retorna al sistema de la ley de 1931, sistema que nunca fué observado, independientemente de su poca funcionalidad por que no resultó práctico ni conveniente.

XII.- Como se refirió en el capítulo referente a la Justicia el ordenamiento Jurídico del trabajo vigente, es válido y legítimo por ser una Ley en vigor aunque ésta no se apege a la equidad y a la justicia.

- XIII.- 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.
- XIV.- La representación Legal en la Ley Federal del Trabajo es una figura jurídica nueva en el Derecho del Trabajo para protección de los intereses que tutela.
- XV.- Antes de las reformas de 1980, las empresas comparecían con poderes para actos de Administración y representación en los negocios de naturaleza laboral.
- XVI.- Preferimos el término "Convenio" por el de "Transacción" que evoca la idea sacrificar parte de los derechos.
- XVII.- Creemos que existió buena intención en la elaboración de las reformas a la Conciliación. Más creemos que no es este el camino adecuado para plasmar dichas normas.
- XVIII.- Es imprescindible que se modifique este artículo 876 en sus fracciones I y VI, ajustándolas 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 esto puede dar cabida a que cuando exista mala voluntad, aberración a algún liti

gante o simplemente cambie de criterio el presidente de una Junta, va a adherirse a acatar textualmente lo enunciado por dicho artículo de referencia, dejando en completo estado de indefensión a alguna o ambas partes de la litis.

XIX.- En la mayoría de las Juntas las empresas siguen compareciendo por medio de sus abogados cuyos poderes especifican su capacidad para realizar actos de administración que incluyen facultades de disposición suficiente para que puedan obligarse.

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

XXI.- Tomando en cuenta los puntos XIX y XX concluimos que es conveniente que se siga con la comparecencia personal, pero acompañadas las partes de sus abogados o asesores y que la intervención de los funcionarios encargados de dichas audiencias se realice haciendo presente a las partes aquello en que la contraria tiene derecho y hacerles ver en que están excedidas sus pretensiones.

XXII.- Que la audiencia de Conciliación se suspenda por una só la ocasión (después de realizarse ésta y no antes), --

siempre que las partes lo juzguen conveniente.

XXIII.- Si en la Conciliación se llega a un arreglo, éste no debe ser en menoscabo de las principales prestaciones enunciadas por la Ley Federal del Trabajo a que tiene derecho el trabajador.

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

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

- Burgoa Ignacio "el Juicio de Amparo" Editorial Porrúa Méx. 1977
- De Buen Nestor "Derecho del Trabajo" Tomo I y II Porrúa Méx.--
1976.
- Castorena Jesús J. "Manual del Derecho Obrero Mexicano" Mex. --
1972.
- De La Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" tomo I yII Po-
rrúa 1973.
- Cavazos Flores Baltazar "Manual de Aplicación e interpretación -
de la Nueva Ley Federal del Trabajo" Co-
permex México - 1977
- Guerrero L. Euquerio "Manual de Derecho del trabajo "Porrúa" -
1977
- Escriche, Joaquín "Diccionario razonado de Legislación y Juris-
prudencia.
- Litala Luigi de "Derecho Procesal del Trabajo Porrúa-México 1976
- Pina Rafael de "Diccionario de Derecho Porrúa - 1975
- Pallares Eduardo "Diccionario de Derecho Procesal Civil" Porrúa
1976
- Ramírez Gómez Armando "El ofrecimiento, La Admisión y el Desaho-
go de Pruebas dentro del Procedimiento Or
dinario Jurídico Laboral" Revista Mexica-
na del Trabajo" Porrúa Mexico 1978.
- Tena Ramírez Felipe "Derecho Constitucional Mexicano" Porrúa Méx.
1976.
- Trueba Urbina Alberto "Nvo. Dcho. Procesal del Trabajo Porrúa1978
- Informes de Legislación Laboral Extranjera Emabajadas - 1980.

- De Buen Nestor L. "La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa 1980
- Becerra Bautista José El 'Proceso Civil en México Porrúa - 1975
- Monte Negro Baca "Derecho del Trabajo" apuntes Universidad Nacional de Trujillo Perú. 1980.
- Alonso García Manuel "Curso de Derecho del Trabajo. España Ariel 1977.
- Valenzuela Arturo "Derecho Procesal del Trabajo" México 1976.
- Fondo de Cultura Económica "Introducción a la Filosofía del Derecho. México 1965.
- Truyot Antonio Convenios Internacionales y Derechos Humanos editoria Tencos Madrid. 1971.
- Campero Villalpando Héctor. Ponencias. México 1980.
- Scheregle Johannes.- Reflexiones sobre la Conciliación en América Latina . México 1980.
- Caso Antonio - Obras Completas. Tomo IX U.N.A.M. México 1980
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código de Procedimientos Civiles para el D.F.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1970
- Ley Federal del Trabajo de 1980 (reformada)
- Legislación de Amparo - 1977.