

347  
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA



**Naturaleza jurídica de la  
Conciliación en el Derecho Laboral**

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

**Roberto Jordá Galán**



MEXICO, D. F.  
FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

1925



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

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

INTRODUCCION. Pág. 1

CAPITULO PRIMERO. Pág. 5

GENERALIDADES.

- a).- *Significado Gramatical del Término.*
- b).- *Concepto de la Conciliación en el Derecho Común.*
- c).- *Fuentes y Antecedentes de la Conciliación.*
- d).- *Concepto de la Conciliación en el Derecho del Trabajo.*
- e).- *Requisitos y Principios de la Conciliación Jus-Laboral.*
- f).- *Importancia y Fines de la Conciliación en el Proceso del Trabajo.*

CAPITULO SEGUNDO Pág. 46

SUJETOS DE LA CONCILIACION.

- a).- *Conciliador Privado.*
- b).- *Funcionario Administrativo o Judicial  
{ Conciliador Autoridad }.*
- c).- *Conciliador Ordinario.*
- d).- *Cualidades Profesionales y Personales del Conciliador.*

e).- *Partes de la Conciliación.*

CAPITULO TERCERO.

Pág. 76

LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION LABORAL.

a).- *Antecedentes en las Legislaciones de los Estados.*

b).- *La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.*

c).- *La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.*

d).- *La Conciliación en las Reformas Procesales de 1980.*

CAPITULO CUARTO.

Pág. 115

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.

a).- *La Conciliación como Función Administrativa.*

b).- *La Conciliación como un Procedimiento Especial.*

c).- *La Conciliación como Equivalente Jurisdiccional.*

d).- *La Conciliación es de índole Jurisdiccional Voluntaria.*

CONCLUSIONES.

Pág. 140

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

Pág. 144

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

*El Hombre es un ser sociable por naturaleza. De ahí el gran desarrollo que ha logrado en todos los niveles, desde su aparición como tal en la Tierra, ya por evolución o por creación, hasta nuestros días.*

*Ese instinto sociable que le caracteriza, le ha permitido juntarse con sus semejantes desde siempre, iniciando el clan, formando tribus, aldeas, villas, señoríos feudos, burgos, pueblos, hasta lo que ahora conocemos como ciudades.*

*Se ha desarrollado en diversos momentos de lo que conocemos como Historia, trascendiendo de tal forma en su tiempo y espacio, que ha creado culturas o civilizaciones, que sabemos de ellas, de su grandeza, de su pasado, por los legados o vestigios que de ellas han quedado.*

*Tal desarrollo se debe a que el Hombre en ese momento logra un equilibrio con sus semejantes, lo que le produce una seguridad y estabilidad de tal naturaleza, que manifiesta su capacidad creadora en todos sus sentidos, ya estéticos, físicos, morales, poéticos, filosóficos, políticos, afectivos, etcétera.*

Lamentablemente el Hombre también posee otros - instintos, que hacen que se rompa con facilidad ese equilibrio tan anhelado, lo que produce como consecuencia un verdadero desequilibrio entre las relaciones de los individuos, ya sea a nivel personal o colectivo, lo que va a traducirse en conflictos de toda índole, económicos, afectivos, físicos, morales, políticos.

Al existir un equilibrio dentro de un grupo social, que puede ser un núcleo familiar, un centro de trabajo, un pueblo o incluso todo un Estado, al romperse por la razón que sea, va a producirse el caos en todas sus manifestaciones, originando con ello odio, guerra, hambre, destrucción, muerte. Si esto sucede, todos los valores morales del ser humano, amor, comprensión, bondad, respeto hacia sus congéneres, se desequilibran también.

Igual va a ocurrir con el Estado, si no puede - mantener ese equilibrio, ya que no existirá el orden o la legalidad en que debe sustentar sus relaciones con sus - ciudadanos, dejándolo de tener válida alguna las leyes, para que se imponga la razón del más fuerte. Esto no puede suceder. Desde la antigua Grecia, yo diría desde mucho antes, que buscó un mecanismo o una fórmula para evitar se dieran conflictos de tal naturaleza, que incluso pusieran

en peligro al propio Estado, se buscó una fórmula que permitiera una solución justa a los conflictos. De ahí surge la Conciliación, como una imperiosa necesidad humana de evitar estar en conflicto permanente.

Con el anterior planteamiento, fue que inicié el presente trabajo. Sin mayor pretensión, pero con honestidad ante todo. Inicié ubicando el tema, gramatical y legalmente su significado, dando las generalidades del tema para mejor entender el mismo e ir adentrándonos en su estudio y realmente saber si tiene poca, mucha o ninguna importancia la Conciliación, no sólo en el ámbito laboral, sino en todo el derecho, en lo que fue el primer capítulo de esta tesis profesional. El segundo capítulo abarcó a los sujetos que intervienen en la Conciliación, señalando las partes que intervienen en la misma, deteniéndonos mayormente en la persona del conciliador, los diferentes tipos que existen de ellos, así como sus cualidades personales y profesionales. En el tercer capítulo, vimos como ha sido el tratamiento que los diversos legisladores mexicanos le han dado a la Conciliación, hasta nuestros días, para así llegar a nuestro capítulo final, en donde señalamos diversas teorías doctrinales que existen sobre la naturaleza jurídica de la Conciliación en el ámbito laboral llegando a la conclusión de que es de índole jurisdiccio-

nal voluntaria, toda vez que depende única y exclusivamente de la voluntad de las partes, el lograr el éxito o no en la Conciliación.

Debo insistir en que este es un trabajo honesto sin mayor pretensión de lograr un reconocimiento, ni nada por el estilo, pero si quiero dejar bien claro, que la figura que se estudió en este trabajo, no se le ha dado el lugar que merece, por su gran valor intrínseco que representa la misma, de lograr acuerdos justos para las partes en conflicto, sin renunciar a sus derechos, y que lamentablemente en la práctica, no sólo en el campo laboral, sino en todo el derecho, no se realiza correctamente la Conciliación, realizándose más bien una simple parodia de la misma.

Mi deseo es que este trabajo llegare a servir - en algo, para que se le otorgue la debida importancia a la Conciliación, para lograr la máxima jurídica y de todo ser humano: la justicia.

**CAPITULO PRIMERO.**

**GENERALIDADES.**

- a).- *Significado Gramatical del Término.*
- b).- *Concepto de la Conciliación en el Derecho Común.*
- c).- *Fuentes y Antecedentes de la Conciliación.*
- d).- *Concepto de la Conciliación en el Derecho del Trabajo.*
- e).- *Requisitos y Principios de la Conciliación Jus-Laboral.*
- f).- *Importancia y Fines de la Conciliación en el Proceso del Trabajo.*

## CAPITULO PRIMERO.

### GENERALIDADES.

#### a).- Significado Gramatical del Término.

*De manera popular, se entiende por Conciliación la forma que existe para terminar o concluir una diferencia entre las partes que tienen entre sí un interés en conflicto. Así la Conciliación sirve para que las partes en conflicto resuelvan en forma amigable sus diferencias, originando la frase popular: " Más vale un mal arreglo a un buen pleito. " Vox populli, vox Dei, la cual encierra una verdad en parte, que no compartimos como razonamiento jurídico y que trataremos de argumentar a través de este pequeño trabajo en forma breve y sin mayor pretensión.*

*Esta acepción generalizada del término Conciliación, nos dá la pauta necesaria para ubicarnos de inmediato en el desarrollo de este trabajo recepcional.*

*El término Conciliación proviene de las raíces latinas " CONCILIATIO ONIS ", que a su vez deriva del verbo latino CONCILIARE ( conciliar ), que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, tiene*

como significado: componer y ajustar los ánimos que se encuentran opuestos entre sí. También podemos dar una definición de carácter internacional, emitida por la Oficina Internacional del Trabajo, quien así reconoce la necesidad de darle una dimensión mundial a la propia Conciliación, que desde luego ha sido aceptada y reconocida desde tiempos inmemoriales por la mayoría de los pueblos, en una u otra forma. " Como su nombre lo indica, la Conciliación es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica. En tanto que institución humana, es probable que la Conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemoriales para allanar las diferencias que surgen entre los individuos. Aplicada para mitigar desacuerdos graves que puedan llevar a la ruptura de relaciones bien establecidas, como las que unen a los cónyuges, socios y amigos, o a quienes participan en una empresa común, ha sido siempre sumamente útil. " ( 1 )

Es importante establecer en este trabajo de investigación, algunos vocablos que serán utilizados como sinónimos del término Conciliación, gramaticalmente hablando, los cuales serían: el concordar, armonizar, ajustar, concertar y por último reconciliar.

b).- *Concepto de la Conciliación en el Derecho Común.*

*Una vez que ya se ha dado la definición gramatical de la palabra, ahora daremos una serie de definiciones jurídicas de la misma, que darán la pauta a seguir y entender legalmente la amplitud de la Conciliación, no sólo dentro del ámbito laboral, sobre el cual versa definitivamente este trabajo, sino en general en el ámbito del Derecho.*

*\* Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas. \* [ 2 ]*

*Esta es una definición dada por los Tratadistas del Derecho en México. Ahora bien, en la Enciclopedia Jurídica Omeba, de Argentina, nos dá a su vez otra definición de lo que debemos entender por Conciliación, dice así*  
*\* Conciliación [ del latín Conciliare ] significa, según*

el diccionario de la Lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia. Ese tercero puede ser un particular o un funcionario; en éste último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social. " { 3 }

Otra definición nos dice que: " La Conciliación en el Derecho común, se entiende como el acto que procura la transigencia entre las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar o busca poner fin a la litis ya instaurada, procurando que las mismas pongan o terminen sus diferencias mediante un amigable avenimiento. " { 4 }

También podemos citar otra definición, la cual dice: " Es la Conciliación la posibilidad de que el juez aún sin dictar sentencia sobre el fondo de las demandas de las partes, favorezca la composición de la controversia entre las partes mismas, de tal manera que el acuerdo tenido por éstas, con ocasión del proceso lo hace inútil. "

De lo visto hasta el momento en este trabajo de investigación de Tesis, parece contraponerse tanto por su naturaleza como en sus fines los vocablos Conciliación - con Derecho, visto éste último desde el punto de vista jurisdiccional, ya que la Conciliación implicaría ir en contra de la facultad del Juez de decidir con fuerza vinculativa para las partes en una determinada situación jurídica controvertida. Esta es una opinión de José Becerra Bautista, la cual consignamos como referencia válida en este trabajo.

Derivado de la problemática anterior, se concluiría que la Conciliación tiene como fin primordial el evitar que por la Vía jurisdiccional se resuelvan las controversias existentes, pero no es así. La Conciliación no se opone a la jurisdicción, sino viene a ser, como algunos - estudiosos del Derecho la han catalogado, un sustituto jurisdiccional o como lo menciona otro gran Maestro del Derecho Horacio J. De Ferro, quien manifiesta que la Conciliación es un complemento del proceso y se encuentra en - cierta forma y substancialmente en los ordenamientos jurídicos y no llegan a ser antagónicos los términos, sino que tienen el mismo fin.

Se ha llegado a pensar en torno a esta problemática, que la Conciliación tiende a prescindir del Derecho lo que no es aceptable, dadas las reglas y requisitos necesarios e indispensables, en una verdadera Conciliación como pudiera ser el conocimiento de la controversia por parte de un Juez, o de algún tercero con absoluta honestidad y buena fé, el interés propio de las partes, las formalidades de cualquier transacción, etcétera. Situación ésta, que dentro de todas las ramas de formas genuinas de tipos de autocomposición, o sea: "Acuerdos por medio de los cuales las partes interesadas en un conflicto, lo resuelven previamente excluyéndolo del conocimiento de la intervención judicial, así como de la heterocomposición, que es dentro de un proceso y con la intervención judicial.", se debe concluir que la esencia no es ir en contra de la jurisdicción y mucho menos que la Conciliación fuese en contra del Derecho. Como comentario al respecto, el Maestro Alcalá Zamora y Castillo, dice que la autocomposición equivale a solución o resolución o decisión del litigio, en ella obtenida por obra de los litigantes.

La anterior afirmación se hace debido a que se debe distinguir lo que implica propiamente la Conciliación y su distinción con la transacción, ya que la Conciliación no será ninguna pérdida del Derecho, para el que

cede, ni se vuelve ganancia para el que accede o viceversa, sino que únicamente la Conciliación en su esencia busca poner fin a una situación jurídica controvertida, que no obstante ser concreta la petición o demanda de una de las partes, no está determinada como cierta, por lo tanto está sujeta a periodos de prueba, desahogo de éstas, apreciación de las mismas, tiempo de contienda, etcétera.

Insisto en la importancia de distinguir a la Conciliación de la transacción, no en la práctica sino en su esencia, debido a que la Conciliación tiende al Derecho o sea a buscar lo justo, teniendo como conclusión el desestimiento o el allanamiento por una de las partes, que es distinto a la transacción en la que, para que sea debe existir el acuerdo del que cede en sus pretensiones, así como del que accede en sus defensas y excepciones, consiguiendo así en sacrificios y concesiones mutuas.

Lo más importante es que la Conciliación no debe contraponerse al Derecho, siendo en la práctica cotidiana, el hecho de que se desnaturaliza, por medio del funcionario que interviene, quién en lugar de realizar una auténtica función conciliatoria, la vuelve una simple transacción, actuando en realidad como un coaccionador y no como un conciliador.

Dentro del Derecho común, encontramos reglamentada la Conciliación, en diversos ámbitos del mismo, y así podemos señalar que en materia Familiar, en el artículo 941 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en el capítulo " De las Controversias del Orden Familiar ", dice al respecto:

ARTICULO 941.- El Juez de lo Familiar estará facultado para intervenir de oficio en los asuntos que afectan a la familia, especialmente tratándose de menores y de alimentos, decretando las medidas que tiendan a preservarla y a proteger a sus miembros.

En los mismos asuntos, con la salvedad de las prohibiciones legales relativas a alimentos, el Juez deberá exhortar a los interesados A LOGRAR UN AVENIMIENTO, RESOLVIENDO SUS DIFERENCIAS MEDIANTE UN CONVENIO con el que pueda evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento." ( 6 )

De igual forma el artículo 55 del mismo Código se refiere a la Conciliación, dentro del capítulo "De las Actuaciones y Resoluciones Judiciales ", dice:

ARTICULO 55.- Para la tramitación y resolución de los asuntos ante los Tribunales ordinarios, se estará a lo dispuesto por este Código, sin que por convenio de los interesados puedan renunciarse los recursos ni el de-

recho de recusación, ni alterarse, modificarse o renunciarse las normas del procedimiento.

Salvo los casos que no lo permita la ley, y no se hubiese logrado un AVENIMIENTO en la audiencia previa, los CONCILIADORES estarán facultados para intentarlo en todo tiempo, antes de que se dicte sentencia definitiva." [ 7 ]

Del mismo Código, el Título Especial, de la Justicia de Paz, el numeral 20 manifiesta:

ARTICULO 20.- Concurriendo al juzgado las partes, en virtud de la citación, se abrirá la audiencia y en ella se observarán las siguientes prevenciones.

VI.- En cualquier estado de la audiencia y en todo caso, antes de pronunciar el fallo el juez exhortará a las partes a una COMPOSICION AMIGABLE, Y SI SE LOGRARE LA AVENENCIA, se dará por terminado el juicio. " [ 8 ]

Han sido varias las reformas sufridas últimamente por el Código Adjetivo referido, entre ellas las relativas al arrendamiento, que en artículo 961, señala la necesidad de efectuar una audiencia previa y de CONCILIACION, dándole facultades al conciliador para proponer alternativas de solución al litigio, procurando siempre la amigable composición en las partes. También en el Código

el artículo 272, fracción A, indica que debe realizarse - una audiencia previa y de Conciliación, en donde las partes concurrirán personalmente a efecto de que ante el conciliador traten de resolver amigablemente su conflicto. Así queda demostrado el interés que actualmente se le está otorgando a la Conciliación, como una forma jurídica - de lo más eficiente de dar término a las controversias - establecidas en diversos ámbitos del Derecho.

Otros ordenamientos que también consignan a la Conciliación, dentro de su ámbito jurisdiccional como un requisito previo y necesario de agolarse antes de continuar con el litigio, se puede mencionar a la Ley Federal de la Reforma Agraria, así como la Ley Federal de Protección al Consumidor. La primera, dice en su artículo 436:

Artículo 436.- El día y hora señalado para la junta ante el comisariado, se dará lectura al acta de la queja y se oírán enseguida a ambas partes.

En el mismo acto el comisariado propondrá una solución a las partes, procurando su avenimiento. De esta diligencia se levantará una acta que firmarán los participantes que sepan hacerlo y todos pondrán su huella digital debajo de su nombre. "

El artículo 59 de la Ley Federal de Protección

al Consumidor, nos indica:

ARTICULO 59.- *La Procuraduria Federal del Consumidor tiene las siguientes atribuciones:*

1.- ...

VIII.- *CONCILIAR las diferencias entre proveedores y consumidores, fungiendo como amigable componedor y, en caso de reclamación contra comerciantes, industriales, prestadores de servicios, empresas de participación estatal, organismos descentralizados y demás órganos del Estado, deberán observarse las siguientes reglas:*

a).- *El reclamante deberá acudir ante la Procuraduria Federal del Consumidor, la que pedirá informe a la persona física o moral contra la que hubiera presentado reclamación.*

b).- *La Procuraduria Federal del Consumidor, citará a las partes a una junta en la que exhortará a CONCILIAR sus intereses y si esto no fuere posible, para que voluntariamente la designen árbitro. Se hará constar en el acta que se levante ante la propia Procuraduria, según fuere el caso, o los términos de la Conciliación o el compromiso arbitral...\** ( 9 )

*Hemos examinado, aunque someramente, como se maneja o ubica la Conciliación en diversos ámbitos del Derecho, independientemente del campo laboral.*

c).- Fuentes y Antecedentes de la Conciliación.

La Conciliación ha sido desde los inicios del Derecho positivo bien aceptada, no sólo por llevar implícita una economía procesal absoluta, entre otras razones, sino que dentro de las ideas filosóficas, tanto del Contrato Social como del Hombre, que es un ser sociable por naturaleza, se analiza el hecho de que éste no puede vivir en la intranquilidad, zozobra y constante contienda con algún semejante, así como el aborrecimiento que debía tener el hombre hacia los pleitos: situación ésta que dentro de la Historia y dentro del Derecho común, cualquier Conciliación, ya fuera pre-proceso, es etapa ineludible a la conclusión de los procedimientos.

Dentro de los antecedentes históricos se conoce que la Conciliación es antiquísima, precisamente por esa necesidad humana de evitar, en lo posible conflictos con sus congéneres y así dentro de las Leyes de la antigua y esplendorosa Grecia, cuna de la civilización, tenían la Conciliación regulada por la ley, al grado de que los griegos encargaban a los Tesmoteles o funcionarios judiciales, el examinar los hechos motivo de litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

En Roma no se encontraba regulada la Conciliación en forma concreta en lo que nos legaron y conocemos como Derecho Romano, no obstante en la Ley de las Doce Tablas, respetaba la avenencia a que hubieren llegado las partes en un conflicto. Cicerón aconsejaba la Conciliación fundado precisamente en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo que ello era un acto de libertad digno de elogio y provecho para quien la realizara. Se acostumbraba igualmente por los romanos el que en las grandes reuniones, como triunfos de batallas, celebraciones en recuerdo de las mismas o fiestas que efectuaban en honor de su Emperador, se reunían los súbditos a deponer sus diferencias y terminar amigablemente con los pleitos que tuviesen entre sí, en honor a éste.

El cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y paz que lo anima. Precisamente en el pensamiento cristiano, toda su esencia está impregnada de un amor hacia los demás seres humanos, pretendiendo así evitar cualquier conflicto que surja entre los seres humanos. Esta es la propia esencia de la Conciliación, evitar en la medida de lo posible los conflictos o bien terminar los mismos de la mejor forma posible en donde las partes involucradas, no se afecten tanto en sus intereses en conflicto.

Este mismo espíritu se dió en las Leyes españolas de la Edad Media, que establecían la Conciliación, aunque no de un modo regular y permanente. En el fuero juzgo se haya la constitución del Pacis Adsertor, que era enviado por el Rey a las partes en conflicto para que las aviniera, según la Ley 15, título Cuarto, libro 2, y socialmente era la Conciliación aconsejada ante el Tribunal de los Obispos, en la Monarquía Visigoda.

También se recomendaba dentro de "Las Partidas" en la Ley 26, Título Quinto parte 3, si bien refiriéndose de un modo concreto a la amigable composición, pero incluyendo etapas conciliatorias a realizar por los amigables componedores.

La Conciliación fue regulada como permanente durante el siglo XVIII y XIX, apareciendo con tal carácter en los pueblos del Norte y adoptándose distintos sistemas, mientras que en unos países como Francia y España era obligatoria la etapa conciliatoria, así como para el propio juez era obligatoria intentarla como requisito previo a todo juicio, en otros sistemas y países era potestativo de las partes el intentarla o no.

Inglaterra fue el primer país en establecer la

Conciliación como la entendemos ahora, sobre todo en el ámbito laboral, siendo que ahí fue en donde se dió la llamada Revolución Industrial, con la aparición de las máquinas y el desplazamiento de la mano obrera, independientemente de que ya por la división del trabajo, existían diversas agrupaciones. Como antecedente más remoto que se conoce, ya como institución laboral, es el Convenio celebrado por los alfareros de Glasgow, Inglaterra, en el año de 1836, en donde confiaban a una comisión anual mixta el cuidado de fijar la tasa de los salarios y si surgía alguna contienda, la misma sería sometida para su decisión a un Consejo de Arbitraje compuesto por tres patronos y tres trabajadores. " En Inglaterra es donde nacieron las instituciones de conciliación y arbitraje. Ahí se han desarrollado muchas, revistiendo formas muy diversas según las industrias, y presentan el interesante carácter de no deber nada o casi nada a la ley y haber sido creadas de común acuerdo entre los interesados, generalmente bajo la forma de Consejos permanentes." [ 10 ]

En España desde la Constitución de 1912, se introdujo la Conciliación con carácter permanente, necesaria y previa como condición necesaria e ineludible, antes de entablar cualquier juicio.

*Resulta evidente que la Conciliación es una institución de fuentes y antecedentes, que no es específica del procedimiento laboral, ya que existen antecedentes muy anteriores a la aparición del Derecho positivo del Trabajo, como ya vimos, pero que es indudable se ha convertido en esencia del juicio laboral, como necesario e indispensable, mientras que en otros ámbitos jurisdiccionales, sólo es facultativo.*

*La Conciliación también ha alcanzado categoría de instancia obligatoria en el Derecho Internacional Público. \* La Conciliación en materia de Derecho Internacional Público es un medio de solución pacífica de controversia entre Estados, caracterizado por la participación de comisiones especiales creadas convencionalmente por las partes con anterioridad al surgimiento de la diferencia o a posteriori, para atender de manera específica cualquier caso concreto de conflicto.\* [ 11 ]*

*En especial el Derecho Procesal del Trabajo, no obstante su continúa evolución, ha reconocido desde sus primeros momentos las ventajas de la Conciliación, recordando que este tipo de soluciones sirvieron para inspirar a los \* CONCEILS DE PRUD'HOMMES \*, corte o juzgado integrado por sujetos reconocidamente probos y experimentados*

que fueron las primeras manifestaciones de las magistraturas del trabajo, que se dieron en Francia, para la aplicación de las normas del proceso social.

d).- Concepto de la Conciliación en el Derecho del Trabajo.

La Conciliación como elemento útil a la legalidad y en especial al Derecho del Trabajo, juega un papel de singular importancia como elemento de armonización de intereses entre las fuerzas que conforman la producción, capital y trabajo, y por ello, siendo éste el objetivo del Derecho del Trabajo, viene a ser piedra angular del mismo.

Baste con recordar lo que es el Derecho del Trabajo, en la opinión del Maestro Nestor de Buen Lozano, que " es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social."( 12 )

La legislación laboral dentro de su dinamismo y

a través de su paulatino desarrollo y expansión dentro del género del llamado Derecho Social, que busca y tiende a favorecer el bienestar del Hombre al facilitarle los medios espirituales y materiales para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones dignas de libertad, ha tratado aún excediéndose en el campo jurídico e invadiendo notoriamente el de la Política Social, el de que la Conciliación sea la solución dentro del Derecho del Trabajo a todos los conflictos laborales, ya sea de naturaleza individual o colectiva.

Las características propias del Derecho del Trabajo, consideradas por el Maestro De Buen Lozano, son las que a continuación señalo: 1.- No es un derecho de clase ya que contiene disposiciones protectoras de intereses patronales; 2.- Es un derecho tutelar de los trabajadores a nivel individual, administrativo y procesal; 3.-Tiene una notable tendencia expansiva; 4.- Funciona sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales en favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales y colectivos, y por último, - 5.- Es un derecho irrenunciable e imperativo. Entonces resulta que dentro de estas características está la de tener una tendencia expansiva, esto es de estar en constante crecimiento, evolucionando, ya que debe irse adecuando

a las necesidades actuales, que no son las mismas que hace un siglo, o que hace 20 años. Debemos recordar que el Derecho del Trabajo como tal, es una de las manifestaciones más nuevas del Derecho, y que aún a pesar del relativamente poco tiempo que tiene como rama jurídica, en comparación a las demás, su evolución y adaptación a la vida moderna, ha sido a pasos agigantados, toda vez que son una serie de relaciones interpersonales las que se manejan o se dan en el ámbito laboral, entre trabajador y patrón, ya sea éste persona física o ente moral, por ello, la expansión del Derecho del Trabajo, es una de sus características más propias y significativas.

En Mexico, después de terminado el movimiento armado iniciado el 20 de noviembre de 1910, y como una necesidad histórica, se consagraron las Garantías Sociales, plasmadas en los artículos 3º, 27 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que acertadamente y con una visión adelantadísima a su tiempo, nos legaron a las generaciones posteriores, los Constituyentes de Querétaro. Tales garantías sociales, primeras en este siglo plasmadas en papel alguno, contemplan al individuo como un ente social, y como tal las relaciones entre él y sus congéneres puedan darse así como la intervención y regularización que a las mismas va a dar el propio Estado.

Ya existían una serie de antecedentes, los que en su momento veremos, que dieron origen al artículo 123 constitucional, que a partir de la promulgación de nuestra Constitución, el 5 de febrero de 1917, regula de manera expresa, las leyes de trabajo. Textualmente lo dice así:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo;...

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:..." ( 13 )

Con la observación desde luego, de que la fracción B del artículo 123 constitucional, fue añadida como una imperiosa necesidad de adecuar a la realidad jurídica a los empleados del llamado sector público. Por Decreto de 21 de octubre de 1960, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 5 de diciembre de 1960, en vigor al día siguiente de su publicación en el citado Diario, se creó el mencionado apartado " B ".

En la fracción XX del apartado A, así como la -

fracción XII del apartado B, manifiestan que las diferencias o conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, o los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Desde su nombre, denotan la característica propia que va regular la esencia de la solución a las controversias derivadas de un contrato de trabajo, la Conciliación, que en caso de no funcionar o de aceptar las partes tendrán que someterse al Arbitraje.

La Conciliación y el Arbitraje son medios o instrumentos destinados a la solución de los conflictos de trabajo. Como una diferencia señalo el que la Conciliación se logra normalmente por las mismas partes en controversia, que dialogan con la idea de resolver sus diferencias, llegando a un acuerdo voluntario entre ellas mismas en donde interviene como conciliador un funcionario público, para darle la legalidad debida al acuerdo habido entre las partes. En el Arbitraje, un tercero, ajeno a los involucrados, llamado árbitro, es el que propone la fórmula la que éstas deberán aceptar obligatoriamente, a fin de resolver sus diferencias.

*e).- Requisitos y Principios de la Conciliación Jus-Laboral.*

*Para ubicarnos en este tema, debe proyectarse - su análisis, de acuerdo a los distintos tipos de controversias, según se trate de derechos o intereses, ya sea - de carácter individual o colectiva la reclamación de que se trate, pero dada la problemática, esto implica ver los componentes más esenciales y enfocados a los conflictos - de naturaleza individual.*

*Consideramos los principales requisitos de la - Conciliación, los siguientes:*

- a).- El intento de Conciliación debe ser obligatorio.*
- b).- El intento de Conciliación debe ser previo a toda interposición de reclamación individual o colectiva de trabajo.*
- c).- La Conciliación puede ser intentada en - cualquier estado del juicio, cuando fracasó la Conciliación previa.*
- d).- Debe expresar, la Conciliación la libre voluntad de las partes.*
- e).- Debe ser celebrada ante la Autoridad competente.*

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

El intento de Conciliación debe ser Obligatorio.

Se debe entender por obligatorio únicamente el que no quede librado a la voluntad de las partes de comparecer al acto conciliatorio, so pena de no iniciar la litis laboral o sanciones económicas, instaurándose la controversia una vez que la Conciliación se ha llevado al cabo y que ésta hubiere fracasado, al grado de que si hubiera por algún motivo substanciado el juicio sin realizar el acto de la Conciliación, constituirá violación al procedimiento y podría ser declarado nulo de oficio o a petición de parte.

Al respecto Martins Netto, manifiesta que: " La Conciliación laboral es parte del proceso del trabajo; debe ser propuesta en fases específicas en los reclamos individuales y en los colectivos, bajo pena de nulidad del proceso, porque es formalidad indispensable impuesta por la Ley. " ( 14 )

También hay que consignar la opinión al respec-

to de Armando Porras López, quien considera que una de las diferencias contrastantes entre la Conciliación civil y la laboral, radica en que la primera es potestativa o voluntaria, mientras que el intento de Conciliación previa en la segunda, es obligatoria. \* [ 15 ]

Por ser obligatorio dicho intento en la litis - laboral, todas las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo, deben empezar con el acto conciliatorio. En cambio en las controversias o litis del derecho común, no es obligatorio, como quedó dicho, admitiéndose excepciones en el uso de la Conciliación y aún en las leyes de derecho común, que imponen la obligación del intento de Conciliación como la Ley de Enjuiciamiento Civil Española admite excepciones, ya que por la escasa o excesiva importancia en unos casos, por la imposibilidad de transigir - en otros, como por el respeto a derechos de los menores e incapaces, o por la rapidez característica de algunos - procedimientos, como alimentos provisionales, consultar - el precepto o por la táctica discrepación presumida, etcétera. \* [ 16 ]

La etapa conciliatoria previa en forma obligatoria en el Derecho del Trabajo, no puede ni debe ir encaminada a la coacción o acatarse la solución de un proble-

ma determinado que propone el conciliador, ya que su potestad se debe limitar a exigir a las, o de las partes - se lleve a cabo la etapa previa a la instauración de la - litis.

*Dadas las características y problemática que encierran los derechos sociales, ya no sólo en el ámbito jurídico sino el social y político, la Conciliación obligatoria es esencial porque el más insignificante asunto individual, puede repercutir en un conflicto colectivo de mayor magnitud.*

*En las bases para organizar la Magistratura del Trabajo, elaboradas por el Instituto de Derecho del Trabajo, de la Universidad Nacional de Santa Fé, República de la Argentina, se recomienda dicha imperatividad.*

*Entendemos que de acuerdo a disposiciones legales actuales, el intento de conciliar no sólo viene a ser una facultad de los jueces, sino que se transforma en un procedimiento obligatorio, al grado de que en legislaciones como la peruana y la argentina, la etapa conciliatoria es un presupuesto específico del proceso laboral, sin cuyo cumplimiento no puede abrirse la instancia al juicio respectivo.*

*El intento de Conciliación debe ser previo a lo da interposición de reclamación individual o colectiva.*

*Es lógico que si se trata de evitar una contienda o reclamo laboral, ya sea de aplicación o interpretación de disposiciones legales o contractuales, o derivada de modificaciones a las condiciones de trabajo, o que la controversia provenga de hechos u omisiones que hacen imposible la continuación de la relación laboral, en este caso la gestión conciliatoria previa, es sin duda favorable. Entendiéndose que esta etapa conciliatoria debe desarrollarse no en base de coaccionar a alguna de las partes para lograr una transacción, sino que siendo obligatoria su celebración y previa a la instauración de la litis, debe ser distinta etapa conciliatoria a la etapa de defensas y excepciones, en donde ya son otros los presupuestos los que la rigen.*

*La Conciliación puede ser intentada en cualquier estado del juicio, cuando fracasó la Conciliación previa.*

*No obstante que en la Ley Federal del Trabajo, en Mexico, el buen conciliador tiene que proponerla e intentarla tantas veces como él o las partes vean posibilidades de que haya éxito, es por esto, que la Conciliación*

en el curso del proceso o " SOBREVENIDA IN INTINERE ", como la llama Enrico Redenti, es necesaria.

Es importante el intento de Conciliación dentro del procedimiento, ya que el intento de Conciliación previo no significa que fracasado éste, se tenga que seguir el juicio sin que exista la posibilidad de conciliar a las partes en un momento posterior.

Efectivamente las posibilidades de éxito de una Conciliación posterior, se reducen en relación a la previa, pero en determinada ocasión cuando se ha manejado por profesionales de la Conciliación, en proceso sólo viene a ser el corolario de una solución justa y comprendida por las mismas partes.

Esta Conciliación inter-proceso o post-proceso, es frecuentemente acudida en los conflictos colectivos - precisamente por el tipo de reclamaciones que suelen darse al tratar de lograr revisiones de Contratos-Ley o contratos colectivos de trabajo, en los que se busca por parte de los trabajadores o sus sindicatos, mejores condiciones de vida y trabajo para ellos o sus agremiados.

Debe expresar, la Conciliación, la libre volun-

*tad de las partes.*

*Ya mencionamos al tratar de hacer distinciones que no se debe confundir el conciliador, la Conciliación con la coacción. Pero también, además de que no debe conciliarse por la fuerza, debe estar libre de todo vicio la voluntad para que la composición sea válida y resulte justa para las partes.*

*Este punto es de sumo interés, ya que nos va a dar la llave para abrir y resolver el problema fundamental del mal manejo que existe en la realidad de la función conciliatoria. Efectivamente la Conciliación en el procedimiento laboral es el desahogo obligatorio en el inicio de la instancia, antecedentes últimos que fueron tomados de otras legislaciones como la argentina, la peruana y obligando a las partes a someterse a una etapa previa de Conciliación y a la que debían comparecer las partes personalmente, pudiendo tener la ausencia a esa etapa previa, siendo acreedor el empleador a sanciones económicas o administrativas para obligar a la persona del patrón a presentarse, sanciones que pueden ir desde la multa hasta el arresto y la comparecencia forzosa por conducto de autoridad judicial. Pero nunca se pensó que abusando de la falta de técnica legislativa, y en provecho sólo de los propios Tribunales de Trabajo, quienes vieron a la Conci-*

liación como la forma más rápida de desalojar archivos y disminuir trabajo, convirtieron la obligatoriedad de comparecer al período conciliatorio con la posibilidad de dejar al demandado, en caso de no asistir a la Conciliación previa, no obstante estar representado por apoderado, sin oportunidad de ser oído y vencido en juicio, provocando con esto que cualquier Conciliación a la que se llegare, ya no sería una manifestación libre de la voluntad.

El conciliador como apuntamos, no puede ni debe perder su autoridad, pero ésta no lo faculta a que las proposiciones que él formúla en la etapa previa de Conciliación o dentro del procedimiento, dieran la oportunidad a que las partes inquieran o deduzcan que la proposición hecha, correspondería al Laudo que en lo futuro se tendrá que dictar en el juicio, con lo que se caería nuevamente en situaciones que no permiten a las partes expresar su voluntad libre de todo vicio o coacción.

*Debe ser celebrada ante Autoridad Competente.*

Es indispensable que la Conciliación, para surtir efectos y tener plena validez, debe celebrarse ante la Autoridad competente, siendo el caso del ámbito laboral, según corresponda, lo será la Junta, ya sea Permanente, Local, Federal o el Tribunal Federal, en donde el tra-

bajador debe acudir, para protección de sus derechos, que en nuestro país la Ley Federal del Trabajo, protege, según lo manifiesta el artículo 33, contempla la protección de esos derechos, y que en caso de renuncia a los mismos, se considera nulo de pleno derecho. De aquí que se requiera para propia protección de las partes, que todo arreglo o convenio que se llegue, debe estar sancionado por la Autoridad competente que le corresponda, según jurisdicción y competencia, para que éstas den la debida sanción y legalidad al acuerdo tenido por las partes.

La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la Autoridad competente, - debe tener el carácter de cosa juzgada.

Esto es lo que para los Romanos era la " RES IN JUDICIUM DEDUCTA ", o sea la cosa deducida en juicio. Lo de cosa juzgada, nació debido a que al detectarse que - existían verdades reales y verdades procesales, surgió la evidente necesidad de que existiera un tipo de resolución que diera seguridad jurídica, en otras palabras, que fuera irrevocable y por tanto, inapelable y así se evitara - existieran juicios que pudieran ser eternos.

La cosa juzgada se considera como la verdad misma, con rango y autoridad, de ahí que debe someterse la -

*solución tenida en la Conciliación, ante Autoridad competente elevándola a la categoría de Cosa Juzgada.*

*f).- Importancia y Fines de la Conciliación en el Proceso del Trabajo.*

*De manera breve, a mi entender debo señalar que para desarrollar este tema, hay que indicar como puntos - principales, los siguientes:*

*1.- Es importante, ya que la Conciliación es característica esencial del procedimiento laboral.*

*Es característica esencial de la jurisdicción - laboral, toda vez que son relaciones humanas las que se manejan, que en caso de no resolverse de la mejor manera para las partes, el conflicto ya sea de naturaleza individual o colectivo puede trascender de tal forma, que podría provocar un desequilibrio social en la comunidad de que se trate, pudiendo llegar incluso al ámbito mundial.*

*2.- La Conciliación realiza una función de educación jurídica.*

Las pláticas, conversaciones, diálogos, explicaciones que en reiteradas ocasiones el conciliador imparte tanto a trabajadores como patrones, hace que estos se concienticen acerca de sus problemas y posibles soluciones - que puedan dar entre ellos, sin necesidad de tener que recurrir nuevamente ante la Autoridad; así como también la Conciliación educa en general sobre los derechos y obligaciones que tiene cada parte.

3.- La solución alcanzada por los colitigantes, es la más deseable.

No siempre el Laudo dictado por la Autoridad Laboral es la solución justa a un determinado problema. El Laudo equivale a la Sentencia dentro del Derecho Común. Se pueden dar infinidad de ejemplos, los cuales suceden a menudo, por no decir que a diario lamentablemente. Un trabajador es despedido injustificadamente de su trabajo, sin pago de indemnización alguna. En el juicio, por cualquier situación de las muchas que siempre acontecen, por la falta de defensor conocedor de la materia, o por la falta de testigos o elementos de prueba necesarios para acreditar la acción intentada, se emite el fallo, absolviendo al demandado de las prestaciones reclamadas. O bien, del lado del patrón, quien despide justificadamente a un trabaja-

dor, y que en el juicio, a pesar de tener las pruebas necesarias para acreditar su acción, se ve obligado al término del juicio, a pagar las prestaciones reclamadas, más salarios caídos, por el hecho de no haber dado el aviso por escrito que en ese caso exige la ley. Por ello, la Conciliación es el camino más adecuado para resolver esas diferencias, logrando que las partes alcancen una solución deseable para las mismas. Sobre este razonamiento, señalo esta cita: " La sentencia por más justa que sea, siempre lleva consigo un vencedor y un vencido en la contienda, y en consecuencia el descontento de aquél que por lo regular no se cree vencido en forma honesta y justa, por lo que surge su aversión no sólo a la otra parte, sino también al organismo que intervino en el proceso. Esta desavenencias y resquemores, consecuencia del proceso o juicio, es lo que evita la Conciliación, contribuyendo en forma positiva a mantener la armonía entre empresarios y trabajadores. " [ 17 ]

4.- La Conciliación aligera la labor de las Magistraturas y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente en México, los conflictos laborales de toda naturaleza, individuales o colectivos, han aumentado en forma antes no imaginada, debido principalmente a

la necesidad de una mejor vida en todos los niveles, aspiración bien humana y por la situación económica que atraviesa no sólo nuestro país, sino el mundo entero, se agudiza más cada día, llevando el trabajador sobre su espalda el mayor peso de la crisis, por ser la clase desprovista de bienes materiales, disponiendo única y exclusivamente su fuerza de trabajo. Así la Conciliación aligera la carga en los Tribunales de Trabajo y favorece que los funcionarios resuelvan conflictos en donde es indispensable su intervención.

Debo insistir en que realizada profesionalmente la Conciliación, no debe considerarse como un éxito el número de asuntos que por esta vía se resuelven, ya que esto a provocado que los Tribunales de Trabajo, por conducto del funcionario que interviene, presione a las partes por el sólo prurito de anotarse una más, coaccionando a las mismas, desvirtuando y desnaturalizando en la práctica cotidiana la función conciliatoria. Debe hacerse profesionalmente para excitar a las partes a que lleguen al mejor arreglo posible, sin lesionar sus derechos.

5.- La Conciliación es medio idóneo para alcanzar la Paz Social.

*Las relaciones derivadas del trabajo, suelen motivar situaciones de intranquilidad y desajuste social, lo que origina que patrones y trabajadores no vivan en armonía y paz. Los conflictos, ya colectivos o individuales, provocan que el Hombre manifieste su inconformidad, que de no existir el conflicto, pasarían inadvertidos o desapercibido, pero que una vez iniciado, llegan a tener repercusiones sociales, en la comunidad donde se manifiesta. El Estado se preocupa cuando las relaciones laborales no son armónicas, ya que uno o varios de esos conflictos pueden poner en peligro al propio sistema y por ende la llamada Paz Social.*

*Dice Wagner D. Giglio sobre el tema: " El Derecho Procesal del Trabajo dá gran énfasis a la Conciliación como medio de alcanzar el objetivo de la paz social. Interesa al Estado como a las propias facciones en litigio encontrarse ellas mismas, la fórmula capaz de componer divergencias. Por eso al crear órganos especializados en cuestiones de trabajo insistió en la función conciliatoria de aquellos, debiendo actuar el juez como conciliador en la búsqueda de una solución pacífica para las dependencias. "*

*6.- La Conciliación permite cubrir los vacíos -*

*del Derecho Positivo.*

*Existen infinidad de lagunas en el Derecho del Trabajo, tanto adjetivo como sustantivo, esto es debido a la expansión y paulatino desarrollo de nuestras leyes laborales, evolución que va estrechamente ligada con el avance social de nuestro país. La Conciliación es la que llena esas lagunas o vacíos existentes en la complejísima problemática laboral, que contiene un sinfín de cuestionamientos, que considero prácticamente imposible llegue a existir alguna legislación capaz de preveer todas ellas.*

*7.- La Conciliación influye en la evolución del Derecho del Trabajo.*

*Estaría por demás decir que la Conciliación y las soluciones que en ella se dan, han venido siendo pauta para la evolución de nuestro Derecho del Trabajo, tanto individual como colectivo. Es muy patente, por ejemplo en los aumentos a los porcentajes que se han venido dando ya sea a los salarios mínimos generales o profesionales, para los que se fijan las formas y porcentajes que resultaron en las conciliaciones a las revisiones de contratos colectivos de trabajo anteriores, ya que esto dá la pauta a seguir para fijar el porcentaje. Así la Conciliación ha ve-*

nido desarrollando al Derecho del Trabajo y así lo vemos en la mayoría de los contratos colectivos de trabajo, los que se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, mientras que los que se rigen por el apartado B, del mismo artículo, que se denominan condiciones generales de trabajo, han superado por mucho las mínimas prestaciones en favor de los trabajadores, que contempla la Ley Federal del Trabajo.

De lo que hasta el momento se ha mencionado sobre la Conciliación, ha quedado de manifiesto el papel importante y trascendente que tiene, no sólo en el ámbito laboral, sino en todo el Derecho, de ser una forma de solución justa y legal de concluir o dar por terminada una contienda de carácter jurídico, propuesta o aceptada por las mismas partes involucradas.

*Citas Bibliográficas.*

- 1.- *Oficina Internacional del Trabajo, " La Conciliación en los Conflictos de Trabajo ", Ginebra, Suiza, 1974 pág. 3.*
- 2.- *Instituto de Investigaciones Jurídicas, "Diccionario Jurídico Mexicano ", Tomo II, C-CH, Editorial Porrúa S.A., México, 1985, pág. 389.*
- 3.- *Napoli, Rodolfo A., " La Conciliación", Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, Clau-Cons, Editorial Bibliográfica Argentina, S.R.l., Buenos Aires, Argentina, pág. 592.*
- 4.- *Cabanellas, Guillermo, " Diccionario de Derecho Usual ", Tomo I, 4a. Edición, Bibliográfica Omeba, - Buenos Aires, Argentina, págs. 90 y 449.*
- 5.- *Becerra Baulista, José, " El Proceso Civil en México ", Editorial Porrúa, S.A., México, 1975, pág. 17.*
- 6.- *Artículo 941, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Editorial Porrúa S.A., México, 1987.*

- 7.- Artículo 55, ob.cit.
- 8.- Artículo 20, Título Especial, de la Justicia de Paz, ob.cit.
- 9.- Artículo 59, Ley Federal de Protección al Consumidor Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.
- 10.- C. de Fromont de Bovaille, versión española por Carlos Frontaura, " Conciliación y Arbitraje ", Casa Editorial Saturnino Calleja Fernández, Madrid, España pág. 17.
- 11.- Instituto de Investigaciones Jurídicas, ob.cit., pág. 389 y s.s.
- 12.- De Buen Lozano, Nestor, " Derecho del Trabajo ", Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984, pág.131.
- 13.- Artículo 123, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- 14.- Martins Netto, Modestino. " Estructura del Derecho Procesal del Trabajo ", Editorial Trabainistas, S.A. Rio de Janeiro, Brazil, 1974, pág. 415.

15.- *Porrás López, Armando, " Derecho Procesal del Trabajo ", Editorial Cajica, Puebla, México, 1956, pág. - 206.*

16.- *Cabanellas, Guillermo, ob.cit., pág. 449.*

17.- *Angulo, Jorge M., " El Derecho Procesal del Trabajo en Perú ", Trujillo, Perú, 1974, pág. 56.*

*CAPITULO SEGUNDO.*

*SUJETOS DE LA CONCILIACION.*

- a).- Conciliador Privado.*
- b).- Funcionario Administrativo o Judicial.  
[ Conciliador Autoridad ]*
- c).- Conciliador Ordinario.*
- d).- Cualidades Profesionales y Personales del  
Conciliador.*
- e).- Partes de la Conciliación.*

## CAPITULO SEGUNDO.

### SUJETOS DE LA CONCILIACION.

#### a).- Conciliador Privado.

Concluido el capitulo inicial, en cuanto a la -  
ubicación de nuestro tema, como su significado gramatical  
y jurídico del término, se empezó a mencionar insistentemente a una figura que interviene y tiene gran significado e importancia en la Conciliación, quién es el que tiene a su cargo el realizar precisamente la función conciliatoria, que es el acto específico y concreto de la Conciliación en el caso en particular de que se trate, y que esa figura importantísima la constituye el llamado: " Conciliador " .

La figura del conciliador, que bien puede ser -  
una persona física, que las propias partes le solicitan su intervención, ya sea por el conocimiento personal que de él se tiene así como su integridad y tacha personal, o tal vez el mismo Estado, quien ha integrado todo un aparato de índole administrativo y/o judicial, quien nombra o -  
designa al, o a los funcionarios que tendrán que realizar dicha función conciliatoria, en el ámbito que corresponda

para de esta forma, conservar la paz social, que tanto sacrificio ha costado conseguir en México.

El Maestro Mario de la Cueva, al efecto señala:

• En la Conciliación todos los elementos que intervienen poseen una fuerza propia, quiere decir, son elementos activos, papel que es necesario recalcar a propósito del conciliador porque, por la naturaleza y por los fines del derecho del trabajo, su misión, que es noble y bella, consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir la justicia para el trabajador, que es quién ha sufrido y sufre justicia, en armonía, claro está, con las normaciones del orden jurídico. Conviene precisar, a fin de completar la caracterización, que la opinión de los conciliadores no constituyen un imperativo, quiere decir, no posee fuerza obligatoria, es la opinión de un juez, al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia en la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, un punto intermedio más o menos incluido de uno u otro lado, de acuerdo a los datos y exposiciones que se le presentan. • ( 18 )

Con tan bella descripción, se dice todo lo que

es y debe significar el conciliador, desde luego con una gran trascendencia e importancia en el Derecho Laboral.

Se puede efectuar la Conciliación, por una persona física o bien puede estar a cargo de un organismo colegiado o sea integrado por varios miembros y que en Derecho del Trabajo, se les denomina Junta de Conciliación y Arbitraje o Consejo u Comité de Conciliación, que por lo general se conforma por un Presidente, quien tiene la representación del Estado, así como Representantes de cada parte del capital y del trabajo.

Ha quedado confirmado en la práctica, que el conciliador individual es el que obtiene mejores resultados, debido a los métodos y técnicas de Conciliación en los diversos conflictos de trabajo que se les presentan, a sus perfeccionamientos que han logrado o deben lograr, debido al aprovechamiento de la experiencia que van logrando a través del tiempo, así como del estudio y pleno manejo, y conocimiento que deben tener sobre la materia, para proponer soluciones justas a las peticiones reclamadas.

El conciliador, ya vimos en la etapa histórica, mucho antes de que alguna ley lo regulara, ya existía con antelación por propia necesidad de las partes de tener

una persona como punto intermedio, designado por éstas para que los ayudase a resolverlo, sobre todo presidiendo y ordenando sus discusiones. Persona que por lo general, era escogida de común acuerdo y en consecuencia, que además de contarse con su confianza, fuera una persona idónea, eminente en el tema y prestigiada.

En la actualidad el Estado se ha encargado, dada la importancia de los problemas y las repercusiones socio políticas y económicas que traen como consecuencia un problema mal manejado, ha querido el Estado prestar los servicios de Conciliación, ya sea mediante la inserción de la misma en los textos de las leyes, o mediante acuerdos internos aprobados por el mismo gobierno.

Los funcionarios y los miembros del Estado no son las únicas personas llamadas a actuar como conciliadores. En algunos países el servicio de Conciliación está facultado para designar a personas privadas, fuera de la esfera pública, las cuales desempeñan ese cometido con cargo al Estado. Se trata por lo general, de personas que poseen amplios conocimientos y experiencia, como podríamos citar como ejemplo, los profesores universitarios que han estado en estrecho contacto con el ámbito laboral, funcionarios del Ministerio del Trabajo jubilados o cualesquier

otra personalidad.

*En nuestro sistema se ha venido usando tanto a los conciliadores individuales como las Juntas de Conciliación, principalmente los primeros para atender asuntos colectivos y los segundos para solucionar los conflictos individuales.*

*De lo ya manifestado anteriormente, se puede decir que el conciliador privado es aquel que las mismas partes en conflicto, eligen voluntariamente en razón, como ya apuntamos, de su integridad, idoneidad, capacidad profesional, etcétera, y que es el tipo de conciliador que tiene mayores ventajas para resolver el problema planteado, ya que goza indirectamente del voto y confianza de ambas partes.*

*Este tipo de conciliador, el privado, se ha manifestado muy poco en México, dada la intervención del Estado en todas las esferas jurisdiccionales. Como ejemplo de este tipo de conciliador, en ciertos pueblos de la provincia mexicana, en el Estado de Oaxaca, existen algunas regiones en donde todavía existen los Consejos de Ancianos, los cuales sin ser ninguna autoridad administrativa, o judicial, constituyen moralmente la máxima decisión que*

existe en el lugar, por lo que acuden ante ellos, para que los conflictos que les presentan, los resuelvan en base a su experiencia de la vida. Esto considero puede manifestarse como un conciliador privado.

Definitivamente, y salvo contados ejemplos como el anterior, en nuestro país difícilmente podremos encontrar este personaje, por la naturaleza misma que tiene el propio Estado, quien ha encauzado y reglamentado esta situación. Pero en otros países, sí se encuentra perfectamente regulado al conciliador privado, como en Estados Unidos de Norteamérica, o en Inglaterra, que cuando existe un problema de tal naturaleza, las partes prefieren designar alguien conocido y experimentado en el campo de que se trate. Existen listas con los nombres de esas personas que pueden intervenir como conciliadores privados. Así las partes se someten ante el conciliador privado que han designado de mutuo acuerdo, quien va a resolver la controversia, aceptando de antemano las mismas, la decisión final que se tome. Como ejemplo, los deportistas profesionales, de cualquier deporte, pueden acudir al máximo representante del deporte que practican, se le puede denominar Comisionado, para que éste resuelva entre el deportista y el equipo en donde presta su servicio profesional, antes de que cada parte tome una decisión unilateral, extrema y

no agote la función conciliatoria y prefiera irse al Arbitraje, en donde necesariamente habrá una decisión impositiva para las partes, resultando una de ellas lesionada en sus reclamaciones.

b).- Funcionario Administrativo o Judicial.  
{ Conciliador Autoridad }.

Este es el más importante y de mayor trascendencia en nuestro trabajo de tesis, ya que deriva de éste la problemática planteada de la persona del Conciliador, analizaremos posteriormente, los comentarios se referirán en su mayoría a este tipo de conciliador, que es el que se ubica y reglamenta por la Ley, en sus diversos ámbitos jurisdiccionales.

Este conciliador, goza de ciertas ventajas las cuales deben conocerse y cuidarse por ellos mismos, como por ejemplo, un Ministro de la Secretaria del Trabajo, el Presidente de una Junta, ya sea Local o Federal, de Conciliación y Arbitraje, o cualquier otro funcionario que le corresponda intervenir por mandato de ley, como conciliador no cuenta con la ventaja de ser elegido por las par-

tes, pero en cambio debe poseer una gran experiencia, que debe respaldar un evidente prestigio personal y por último y siendo ésta la más importante, la que caracteriza a este tipo de conciliador, de Autoridad, propia de su cargo y por ubicarse dentro del aparato creado al efecto por el propio Estado, razones por las que su designación e intervención en la función conciliatoria, es aceptada necesariamente por las partes.

Anteriormente mencionamos que el Artículo 123 - Constitucional, señala la obligatoriedad del Congreso de la Unión de expedir al efecto leyes sobre trabajo. De aquí surgió en su momento la Ley Federal del Trabajo, inicialmente y posteriormente la que regula las relaciones laborales de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. En este trabajo de investigación, para no ampliarnos mucho, sólo haremos mención a lo que señala la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 523 indica a quienes compete la aplicación de las leyes y demás normas sobre el trabajo en sus respectivas jurisdicciones: I.- A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; III.- A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo

V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; VI.- A la Inspección del Trabajo; VII.- A las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos; - VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas; 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, y XII.- Al Jurado de Responsabilidades.

El Estado ha realizado todo un engranaje administrativo y judicial, precisamente para evitar en la medida de lo posible, que los conflictos entre personas, ya sea individuales o colectivos, trasciendan y pongan en peligro la paz social. Así vemos, dentro del ámbito laboral que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desde el año de 1945 estableció un grupo de abogados que son el antecedente directo, del cuerpo de funcionarios conciliadores, que se creó por Decreto del Lic. Adolfo López Mateos, de fecha 15 de enero de 1953. " La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha venido desarrollando una muy eficaz función conciliatoria que ha evitado o reducido al mínimo los conflictos que ordinariamente se presentan entre el capital y el trabajo, garantizando de esta manera la paz pública y laboral indispensables para el -

progreso y desarrollo económico de nuestro país. \* ( 19 )

Estos funcionarios sólo van a intervenir en relación a las firmas, revisión o violaciones a los contratos colectivos de trabajo. O sea, que intervienen, ya sea a petición de parte o por oficio en asuntos de carácter colectivo, no individuales. De manera individual, el trabajador, puede acudir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para tratar de que en forma conciliatoria, llegue a un arreglo con su patrón, sin necesidad de entablar el juicio laboral. Si existe un acuerdo entre las partes, por la característica propia con que intervienen esos funcionarios, como Autoridades, dicho acuerdo reviste todas las formalidades que al efecto exige la ley, para que las mismas partes que en él se obligaron, cumplan con los términos pactados, y si no, se puede exigir su cumplimiento de manera imperativa, precisamente por estar sancionados ante una Autoridad.

Estas instancias son previas y en caso de no servir la función conciliatoria, realizada a través de conciliadores que por ley pueden intervenir en esos asuntos, como Autoridades que son, se puede acudir a reclamar sus derechos, ante las Juntas de Conciliación, ya sean de carácter Federal, local, permanente; o a la Junta Federal

de Conciliación y Arbitraje, o bien a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Debo insistir nuevamente, en el sentido de que no sólo en el ámbito laboral se manifiesta la Conciliación, que se realiza a través de la función conciliatoria que es efectuada por el conciliador. También se realiza la Conciliación en diversos campos del Derecho, como ya vimos anteriormente. Así en el campo administrativo se encuentra la Procuraduría Federal del Consumidor, que es la encargada de realizar las funciones emanadas de la Ley Federal de Protección al Consumidor, quien contempla a la Conciliación como la fórmula inicial de avenir a las partes. Aquí se dá la intervención del amigable componedor, o conciliador con carácter de Autoridad. Incluso en las primeras audiencias, así se nombra al funcionario que las lleva a cabo, como conciliador. De igual manera, dentro del campo judicial, tenemos que la Conciliación actualmente es de suma importancia, ya sea en la materia civil, familiar o de arrendamiento, en donde por ley debe de celebrarse una audiencia previa y de Conciliación, como lo señala el artículo 272-A del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. La propia Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal, contempla y reconoce como funcionarios judicia-

les con carácter de Autoridad a los conciliadores, señalando los requisitos que por esa ley, deben reunir aquellas personas que pretendan tener esa calidad. Así el artículo 60-B dice que los jueces del arrendamiento inmobiliario - contarán con el personal que indica el artículo 61 de esa ley, así como contarán con los conciliadores que el pleno del Tribunal Superior considere necesario para el eficaz desempeño de sus funciones. Los artículos 61, 62 y 66 de la ley comentada, indican que cada juzgado dispondrá de - un juez, un secretario de acuerdos y un conciliador, así como los requisitos para ser conciliador, que son los mismos que los del secretario de acuerdos. Estos requisitos son: ser ciudadano mexicano; abogado con título registrado en la Dirección General de Profesiones; tener 3 años - de práctica profesional, contados desde la fecha de expedición del título; tener buenos antecedentes de moralidad a juicio del juez que lo nombre. Textualmente el artículo 60-F dice: " Los conciliadores de los juzgados del Arrendamiento Inmobiliario deberán reunir los mismos requisitos que la ley señale a los secretarios de los juzgados - de lo Civil y serán nombrados de la misma manera que éstos. Son atribuciones de los conciliadores:

- I.- Estar presentes en la audiencia de conciliación, escuchar las pretensiones de las partes y procurar su avenencia;
- II.- Dar cuenta de inmediato al titular del juzgado

de su aprobación, en caso de que proceda, y diariamente - informar al juez los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden; III.- Autorizar las diligencias en que intervengan; IV.- Sustituir al secretario de acuerdos en sus faltas temporales; y V.-Las demás que los jueces y esta ley les encomiendan." ( 20 )

De lo comentado con anterioridad, así como por el hecho de que la propia ley ya reconoce y les dá carácter de funcionarios judiciales, los conciliadores como Autoridad que son, intervienen en el ámbito civil, familiar y de arrendamiento, con funciones específicas propias, por ser una necesidad y realidad que ha trascendido al mundo laboral, del cual surgieron y con ello, debe tenérseles - como una aportación a las diversas manifestaciones del Derecho, la función que ellos realizan, y es lo que constituye en sí la Conciliación.

c).- Conciliador Ordinario.

De igual manera que el conciliador privado, podríamos decir que en México, difícilmente vamos a encontrar esta figura, del conciliador ordinario. A mi enten-

der cualquiera, sin ser autoridad o funcionario judicial o administrativo, puede realizar la función conciliatoria adquiriendo por ello la personalidad de un conciliador ordinario.

El conciliador ordinario es aquel que puede intervenir en un conflicto, de la naturaleza que sea, en atención al conocimiento personal que él tiene de las partes involucradas en la controversia. Desde luego que esa intervención será siempre de manera personal, de mutuo propio o a petición de parte, sin que por ello exista alguna obligatoriedad de ninguna especie para las partes involucradas, de aceptar la proposición hecha por el que está interviniendo, tratando de ayudar a poner fin a la controversia.

Ya vimos anteriormente los requisitos que son necesarios para realizar la función conciliatoria y para que la misma tenga trascendencia jurídica. Como aquí la función conciliatoria la va a realizar una persona que no tiene el carácter de autoridad, quedará en las propias partes involucradas. primero aceptar voluntariamente la intervención del conciliador ordinario, segundo aceptar también voluntariamente su decisión y por último para que esa decisión tenga valor legal alguno, ratificarla ante

una autoridad competente, quien le va a dar la legalidad que requiera el acto, para obligar a las propias partes a que cumplan legalmente con los términos pactados y aceptados por ellas mismas.

En algún momento de nuestra vida, todos de alguna manera, hemos intervenido en algún problema que afecta o afectaba a alguien conocido por nosotros, ya sea familiar o amigo. Nuestra intervención ha sido, tratando de evitar en la medida de lo posible, que el problema se complicara aún más. Esa intervención, ya sea directa o indirectamente, dando algún consejo u opinión, equivale precisamente al papel que desempeña un conciliador, y que en este caso, nosotros estamos realizando esa función conciliatoria, que sin ser autoridad, o que las partes nos hayan expresamente designado a nosotros como conciliador, - la realizamos adquiriendo así la categoría de un conciliador ordinario.

Existen algunas profesiones, el psicólogo, el médico e incluso el abogado, que realizan en muchísimas ocasiones la función conciliatoria, de carácter ordinaria sin que se den cuenta de ello, ya que por su profesión, - necesariamente manejan relaciones inter-personales.

*d).- Cualidades Profesionales y Personales del Conciliador.*

*Necesariamente el conciliador debe reunir una serie de requisitos para poder desempeñar de la mejor manera su función. Estos requisitos se refieren a su capacidad profesional así como a la personal, que son un mínimo para cumplir felizmente su función que como ya hemos visto es de una trascendencia social. No debe ser una persona superior a cualquier otra. Solo debe reunir una serie de cualidades características que son imprescindibles y fundamentales para llevar correctamente su delicada labor.*

*Muchas de esas cualidades pueden ser innatas para algunas personas o al menos tienen rasgos brillantes, como pudiera ser el modo de expresión, el saber escuchar a los interesados, su presencia personal debe denotar confianza, el tener capacidad de convencimiento, etcétera. Son cualidades que normalmente todos los individuos tienen, unos en mayor grado que otros. Lo realmente interesante para el propio conciliador, es que esas cualidades las llegue a perfeccionar, en su beneficio personal, que necesariamente se traducirán en una mayor capacidad de él ya sea de índole personal y profesional, redundando ello*

en beneficio directo a las partes que acudan, o tengan necesidad de su intervención como conciliador. También esa capacidad del conciliador debe ir evolucionando por medio del estudio, para que siempre esté actualizado en la materia en que se desenvuelva, así como a través de la práctica que vaya teniendo.

Junto con la confianza de las partes, ya sea por que lo eligieron libremente, o bien por necesidad de tocar en suerte atender el problema planteado, el conciliador debe ser independiente e imparcial. Estas características debe poseerlas no sólo como cualidades visibles hacia las partes, sino que además debe serlo realmente para no dejarse influir por ningún factor para resistir las presiones o persuaciones de toda índole que lamentablemente es una realidad diaria que se presenta en todo tipo de controversia, de la índole que sea. La independencia y la imparcialidad son las características más importantes de conservar por parte del conciliador, al grado de que en el primer momento en que se presentara para cualesquiera de las partes una duda respecto a su persona, o a su actuar, sería más que suficiente para troncar el éxito en el acercamiento de las partes, para llegar a una Conciliación verdadera.

Lo anterior puede derivar de cosas o situaciones tan pequeñas o insignificantes que debe cuidar el conciliador, como una palabra dicha incorrectamente, o en un tono de voz no apropiado, un gesto o incluso un abrazo, - aún y cuando éste hubiera sido de lo más correcto y respetuoso, ya que todo esto puede hacer presumir a alguna de las partes involucradas que ya existe preferencia o inclinación en favor de la contraparte.

Es imprescindible que ambas partes tengan confianza en la integridad y neutralidad del conciliador, y esto sólo se puede lograr si él es independiente a lo que concilia e imparcial a las partes que ante él acuden.

Siempre que existe un conflicto que requiere de la intervención de un conciliador, es por que la labor a desempeñar es ardua y va rodeada de infinidad de problemas que requieren del conciliador excelentes condiciones, ya sean físicas, psíquicas y morales, aparte de profesionales. De las muchas causas que llegan a impedir la dedicación de un hombre a la profesión o actividad que desempeña, es que éste entra en frustraciones o descontento al tener que cumplir tareas que se vuelven rutinarias, repetitivas o monótonas, en donde no se le dá la oportunidad de hacer variación, utilizando su propio criterio, ingenio

*e inventiva, que tenga que recurrir a sus propios recursos; todos éstos y más se le debe permitir al conciliador en su campo de actividad, haciendo que toda esta gama de variaciones tienda forzosamente a ser que el conciliador se encariñe con su trabajo, ya que tiene la oportunidad de poner de manifiesto en cada una de sus intervenciones su verdadera capacidad y personalidad.*

*Cada asunto a conciliar es diferente, necesariamente así tiene que ser, y así debe de considerarlo el conciliador, para no caer en la rutina y desinterés que acabamos de manifestar, por ello se requiere gente capaz y dedicada realmente para resolver los problemas que se le plantean a cada conciliador, ya que no existe un método o fórmula a seguir para cada caso, a excepción de algunas reglas fundamentales, por lo tanto cada asunto deberá resolverse de acuerdo al entendimiento, honestidad y capacidad profesional, moral e intelectual de cada uno de estos personajes que estamos analizando. el conciliador.*

*Otras características que mencionaremos de las que deben poseer los conciliadores, debe ser un conocedor de las relaciones humanas por sobre todas las cosas, para que su intervención provoque a las partes, si no a la amistad que sería lo ideal, si por lo menos la simpatía ha*

cia su persona. Por otra parte, dentro del actuar del conciliador debe demostrar rectitud, cortesía, discreción y convencimiento en su seguridad personal.

Además de sus principales virtudes, deberá ser la paciencia para él ser tranquilo en su actuación y para escuchar así como debe saber escuchar, debe saber expresarse correctamente, para que las partes sepan escucharlo a él, debiendo tener un amplio dominio y conocimiento del idioma. Lo importante no es tan solo que sepa hablar bien sino que tenga habilidad para persuadir a las personas o grupos que ante él acuden.

Sería imposible que un hombre tuviera todas estas cualidades, a las cuales yo añadiría el de tener un buen sentido del humor, para equilibrar las tensiones que pueden presentarse en cualquier momento de la plática que estén teniendo las partes ante el conciliador. Lo importante es que si bien no se tienen todas las cualidades, debe reunirse la mayor cantidad y si no, cultivar y perfeccionar las que se tengan, lo cual redundara no sólo en un beneficio personal, sino en la proyección de su trabajo, en el resultado de sus intervenciones profesionales, las cuales se reflejarán necesariamente en una mayor aceptación de todos los involucrados, en considerar a la labor conciliadora

*liatoria, como la fórmula ideal de resolver controversias de la índole que sean.*

*Sobra decir que además de los atributos personales del conciliador ya manifestados, debe tener determinados conocimientos y experiencia para poder estar a la altura y exigencias que se le presentan, al extremo de que no sólo basta que él tenga la capacidad profesional, sino que las partes deben reconocérsela directa o indirectamente. Estas cualidades profesionales deben consistir principalmente en : Conocimiento de la rama de actividad y el sistema de relaciones del Trabajo.*

*Ante todo el conciliador en esta rama del Derecho, debe tener un perfecto dominio de las leyes y reglamentos que son aplicables en el lugar donde presta sus funciones, principalmente porque existen derechos de los trabajadores que son irrenunciables, así como también debe tener el conocimiento de toda norma o antecedente que se tenga sobre las relaciones laborales y de las soluciones que hayan venido dando al problema o problemas que atiende por la vía conciliatoria.*

*En los conflictos colectivos, es donde debe manifestarse mayormente la cualidad señalada anteriormente,*

ya que el conciliador debe tener una serie de conocimientos como son, por ejemplo, el tipo de Central Obrera de que se trata, sus antecedentes, las revisiones colectivas anteriores, la problemática presentada con anterioridad a la fecha de la revisión, el tipo de negociación a que las partes están acostumbradas, prácticas y nomenclaturas de la rama de la industria en que se está interviniendo; en pocas palabras debe estar calificado en técnicas básicas.

También debe tener una capacidad para sacar partido de la experiencia y la información que va obteniendo a través del tiempo y de su actuar personal. La experiencia es en la Conciliación un valor inestable y es lo único que refuerza lo que ya se tiene de manera o don natural o bien por el esfuerzo de la práctica constante así como de la superación personal a través del estudio y de la actualización constante y permanente que debe siempre tener un conciliador, para de esta forma estar en mejor aptitud de realizar una buena función conciliatoria. La experiencia debe considerarse como el catalizador mejor que dispone y tiene para sí el conciliador, para el mejor aprovechamiento de su labor, en base a situaciones por él ya rebasadas y obteniendo de ellas, lo mejor para ser aplicado en situaciones futuras parecidas, en beneficio de las propias partes. No es lo mismo tener 10 años de expe-

riencia, que estar repitiendo durante 10 años la misma experiencia.

#### el. Partes de la Conciliación.

Para iniciar este tema, debemos de recurrir a la definición que al efecto dá el Código Civil, para poder ubicarnos debidamente, en cuanto a lo que es la capacidad jurídica, quienes la tienen, porqué, en fin las reglas legales que se aplican a la capacidad, para de ahí entender y señalar quienes y porqué son las partes que intervienen en la Conciliación. Así el artículo 2º del Código Civil para el Distrito Federal, en materia común, y para toda la República en materia federal, indica que la capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles. Ahora bien, que debemos comprender o entender como capacidad jurídica, precisamente la aptitud que se tiene, para poder ejercitar por sí mismo o a nombre y representación de otra persona, cualquier acto jurídico que se considere válido o tenga trascendencia en el ámbito jurídico. Así el artículo 22 del mismo Código -

Civil, dice que la capacidad jurídica de las personas físicas se adquiere por el nacimiento, y se pierde por la muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en ese Código. Desde luego, por el sólo hecho de haber concepción, la ley protege en todos sus ámbitos al concebido, dándose el caso incluso la configuración de algún delito, en contra de aquella persona que deliberadamente interrumpe el proceso de la concepción, evitando el nacimiento del producto de la concepción. Pero desde luego que existen restricciones legales a esta capacidad jurídica que poseemos todos los individuos desde el momento en que hemos sido concebidos. Esas restricciones a la capacidad jurídica, las señala el artículo 23 del citado código, que manifiesta a los menores de edad, a los declarados en estado de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley, son incapacidades o restricciones a la capacidad jurídica; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos, o contraer obligaciones por medio de sus representantes. Aquí debo señalar que la misma ley nos indica cuáles son las personas que deben considerarse como incapaces legales o incluso los que también deben considerarse como incapaces de forma natural. Al efecto el artículo 450 del mismo código ya referido, textualmente dice: "Tienen incapacidad natural

y legal:

- I.- Los menores de edad;
- II.- Los mayores de edad privados de inteligencia por locura, idiotismo o imbecilidad, aún y cuando tengan intervalos lúcidos;
- III.- Los sordo-mudos que no saben leer ni escribir;
- IV.- Los ebrios consuetudinarios y los que habitualmente hacen uso inmoderado de drogas y enervantes. \* ( 21 )

Lo que hemos hecho referencia en los párrafos anteriores, sólo ha sido en cuanto a las personas físicas pero en el ámbito legal existen y tienen trascendencia jurídica, las llamadas personas morales o legales. La misma ley reconoce a estas personas y las identifica, según los artículos 25, 26, 27 y 28 del ya citado código civil para el Distrito Federal, que primero señala quienes son personas morales, las identifica, para luego indicar que estas personas pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución, así como que pueden obrar y obligarse por medio de sus órganos de representación, ya sea por disposición legal o según así lo dispongan sus propios estatutos o lo digan sus escrituras constitutivas y por último la ley dice que las personas morales se registrarán por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos.

Ya que sabemos existen en el mundo jurídico dos tipos de personas, las físicas y las morales, así como la existencia de incapacidad, ya sea legal o natural. Entonces podemos decir que la regla es que todas las personas son capaces y la excepción, la incapacidad de aquellos señalados por la ley o que lo son en forma natural. Con este criterio y adentrándonos en este tema, de las partes de la Conciliación, debemos dar el concepto general de lo que es parte.

\* Partes en el juicio son el actor o actores (sujeto activo) y el demandado o demandados (sujeto pasivo) es decir quien o quienes en su propio nombre, o en cuyo nombre se pide la actuación de una voluntad de la ley, y aquel o aquellos frente a los cuales es pedida. Dicho de otro modo, son las personas individuales o colectivas, que defienden directamente o por intermedio de sus representantes legales o convencionales, un interés propio. La capacidad para ser parte se refiere en principio a los titulares del derecho, a los que están legitimados o que tienen calidad. ( legitimatio ad causam ) \* { 22 }

También se debe poseer, para ser parte en una controversia de la índole que sea, una capacidad procesal para actuar, ya sea personalmente o a nombre y representa

ción de una persona, ya sea física o moral. Esta capacidad procesal denominada " *legitimatío ad procesum* ", es para los que tienen capacidad legal. Aquí tienen intervención los representantes legales de los que son incapaces, ante la ley. Si son personas físicas, la misma ley prevé la forma en que pueden intervenir y representar legalmente a los que son incapaces. Los padres por los hijos menores de edad, el tutor por el pupilo, el curador por el insano, los incapaces para ciertos actos como el concursado interviene el síndico, o el fallecido que será representado por el albacea. En relación a las personas morales, ya sabemos que la representación será por disposición de ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos.

En la Conciliación toman parte, el conciliador, el actor y el demandado. Son tres las partes que intervienen cada uno realizando su función. El Maestro Mario de la Cueva, en la cita que hicimos de él, dice que las partes que intervienen en la Conciliación, todas tienen un papel activo. Es cierto porque cada una de ellas, según la disposición que al efecto muestren, lograrán el éxito o fracaso de la Conciliación. Según el caso en especial de que se trate, el actor puede ser una persona física o moral, al igual que el que tenga el carácter de demandado

será persona moral o física.

El Maestro Niceto Alcalá Zamora y Castillo, sobre la forma en que las partes intervienen en la Conciliación nos dice : " En la conciliación, el funcionario que la presida o dirija deberá aconsejar, según las circunstancias, al pretensor ( eventual actor ) para que retroceda ( desista ), al pretendido ( demandado en su caso ) para que acceda ( se allane ) o a ambos para que cedan ( transijan )." ( 23 )

No debemos confundirnos con esta cita, ya que - para el Maestro Alcalá Zamora y Castillo, al hacer referencia a Carnelutti, al examinar los llamados " equivalentes jurisdiccionales " a su entender, la Conciliación queda reducida a cualquiera de las formas que se contemplan en la llamada autocomposición. También nos aclara Alcalá Zamora y Castillo, lo que debemos entender por autocomposición, que es la forma de solucionar, resolver o terminar el litigio, por obra de los mismos litigantes. En razón de ello, es por lo que menciona sobre las partes que intervienen en la Conciliación, al señalarlas como: conciliador, pretensor o actor y pretendido o demandado.

*Citas Bibliográficas.*

- 18.- De la Cueva, Mario, " *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* ", Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México, - 1978, pág. 378.
- 19.- González Díaz Lombardo, Francisco, " *El Derecho Social y la Seguridad Integral* ", Textos Universitarios Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1973 pág. 112.
- 20.- Artículo 60 F, *Ley Orgánica de los Tribunales de Justicia del Fuero Común del Distrito Federal*, ob.cit.
- 21.- Artículo 450, *Código Civil para el Distrito Federal*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- 22.- L. Deveali, Mario, dirigió " *Tratado de Derecho del Trabajo* ", Tomo V, La Ley S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires, Argentina, 1966, pág. 211.
- 23.- Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, " *Proceso, autocomposición y autodefensa* ", Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1970, pág. 75.

**CAPITULO TERCERO.**

**LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION LABORAL.**

- a).- Antecedentes en las Legislaciones de los Estados.**
- b).- La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.**
- c).- La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.**
- d).- La Conciliación en las Reformas Procesales de 1980.**

### CAPITULO TERCERO

#### LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION OBRERA.

a).- *Antecedentes en las Legislaciones de los Estados.*

*Continuando con la presente exposición, una vez que identificamos a los sujetos de la Conciliación, ahora entramos a la ubicación histórica de la misma, dentro de la legislación obrera.*

*Con anterioridad habíamos manifestado que fue en Inglaterra, en donde inicialmente nacieron como instituciones del ámbito laboral, tanto la Conciliación como el Arbitraje, desde el año de 1836, se tiene registrado como el antecedente más remoto, con validez legal; también podríamos señalar que en Nueva Zelandia, la Conciliación fue reconocida legalmente, desde hace más de un siglo.*

*En México, por haber sido colonia de España, negativamente las llamadas Leyes de Indias, eran las que regulaban todas las relaciones legales entre los ciudadanos y la Corona española. Así se considera como el antecedente directo de las disposiciones relativas al trabajo.*

*Como antecedentes de la Conciliación, en México se dieron diversas disposiciones que son previas al artículo 123 constitucional, que bien sabemos fue el resultado de la conflagración sufrida en el país, que se plasmó por el Constituyente de Querétaro, creando así una de las llamadas garantías sociales, teniendo como fecha de expedición o promulgación el 5 de febrero de 1917.*

*En forma enunciativa, mencionamos a la ley expedida el día 30 de abril de 1904, por el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada. También el día 9 de noviembre de 1906, en el Estado de Nuevo León, su gobernador general Bernardo Reyes. Ambas leyes se dictan en relación a los accidentes de trabajo.*

*Otras leyes, como la promulgada el día 2 de septiembre de 1914, en el Estado de Jalisco, su gobernador Manuel M. Dieguez, expide leyes que contemplan el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.*

*Don Francisco I. Madero, en su carácter de Presidente de la República, el día 18 de diciembre de 1911, publicó la ley que creó el Departamento de Trabajo, que -*

## ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

era dependiente de la Secretaría de Fomento, y que constituye el antecedente de la que ahora es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el Estado de Veracruz, el día 7 de octubre de 1914, el gobernador Manuel Aguirre Berlanga, promulga una nueva ley, que es substituída por otra de fecha 28 de diciembre de 1915. Esta ley es conocida como la Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista. Se contempló en esa ley: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de 9 años, salarios mínimos en el campo y la ciudad, protección al salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional, y lo más importante y de mayor trascendencia, la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el mismo año de 1915, el general Salvador Alvarado, gobernador del Estado de Yucatán, expidió las leyes que se conocen con el nombre de: "Las Cinco Hermanas" y que son: La agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. Esta ley del trabajo, reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde se integrarían al artículo 123 constitucional. En armonía, con sus principios, la ley creó las Juntas de

Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas, la sentencia que les pusiera fin. \* ( 24 )

En el Estado de Veracruz, el 14 de enero del año de 1918, se expidió la considerada como la primera Ley del Trabajo, no sólo en ese Estado, sino en toda la República Mexicana, que también es la primera de nuestro continente americano. Esta ley se completó con la del día 18 de junio de 1924. \* La ley del trabajo de Veracruz produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, ayudó eficazmente al desarrollo del movimiento obrero, que es, desde entonces, uno de los más fuertes y aguerridos de la República. \* ( 25 )

Habiendo triunfado el ejército constitucionalista, el general Venustiano Carranza, en el año de 1917 expidió un Decreto, en donde señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas -

que se debían de adoptar en los casos de paros empresariales.

Promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, el artículo 123, fracción XX creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como el órgano estatal al que le tocaba la impartición de justicia del trabajo. Con el nombre que se le dio de identificación, indica que la solución de los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos se desarrollará en dos etapas: la primera, que es la Conciliación y la segunda, si la primera no soluciona, de Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje, nacieron de necesidades prácticas, ya que existían numerosos conflictos de trabajo, que incidían en la economía nacional, o bien otros tipos de problemas de índole laboral, que no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de la jurisdicción estatal.

Así en el año de 1926, se publica el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El día 27 de septiembre de 1927, el Poder Ejecutivo expidió un Decreto

creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y por la problemática que aún se seguía presentando, en el año de 1929, se modificó el párrafo introductorio de la Declaración y propuso una solución estrictamente original al mencionar que la ley del trabajo sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su aplicación correspondería a la autoridades federales, y a las locales, mediante una distribución de competencias, incluidas en la misma reforma. Así fue como se establecieron las bases legales para la promulgación de una Ley Federal del Trabajo, que tuviera una real aplicación en todo el territorio nacional.

b). La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con los antecedentes señalados con anterioridad el día 31 de agosto de 1931, siendo Presidente de la República el Ingeniero Pascual Ortiz Rubio promulgó la Ley Federal del Trabajo, en donde se incluyó a la Conciliación dentro del procedimiento laboral. Debemos hacer la diferencia que existe entre proceso y procedimiento, para poder continuar. El Doctor Hugo Italo Morales Saldaña, en su

opinión, nos dice que: " La doctrina procesal contemporánea distingue entre proceso y procedimiento. El proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, - concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto; el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido. " [ 26 ]

La Ley Federal del Trabajo, de 1931, en sus artículos 365 y 366 hace referencia a la Conciliación, en estos términos:

Artículo 365.- Son atribuciones y facultades de la Junta Federal en pleno:

I.- Conocer en Conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, ya sea que tengan - el carácter de individuales o colectivos y que afecten de una manera general a las industrias o trabajos diversos - de jurisdicción Federal.

II.- Conocer y resolver en Arbitraje los mismos conflictos...

Artículo 366.- Son atribuciones y facultades de

los grupos Especiales que integran la Junta Federal:

I.- Conocer en Conciliación de las diferencias o conflictos a que se refiere el artículo 358, siempre que estos - conflictos abarquen solamente alguna industria o rama de trabajo.

II.- Conocer y resolver en Arbitraje de los conflictos o diferencias de que se trata en la fracción que antecede, así como los que para tal efecto les remitan las Juntas - Federales de Conciliación, en virtud de no haber llegado a un arreglo las partes.

Había absoluta libertad para las partes para decidir sobre el arreglo conciliatorio, ya que no se mezclaban la Conciliación con el Arbitraje, respetándose así el principio de que primero debía desarrollarse la Conciliación, previa a la instauración de la litis; por otra parte ya se regulaba la comparecencia personal de las partes sin asesores, respetando la representación en la etapa de defensas y excepciones y así se respetaba el carácter de la Conciliación, no mezclándolo con el juicio mismo.

Esta ley, con gran criterio jurídico, estimó al respecto de la comparecencia personal de las partes, que existía una falta de regulación y se dejaban infinidad de lagunas, que la misma ley dejaba a criterio de la Junta -

el que la demandada pudiera comparecer por conducto de algún representante e incluso estimaba que pudiera comparecer, en algún caso justificado, el representante de alguna de las partes, en la etapa conciliatoria.

Esta idea se aclara debidamente, conforme a lo que señalaba el artículo 466, que dice: Durante el período de Conciliación no se admitirá en las audiencias, la intervención de asesores de las partes. Estas deberán comparecer personalmente, salvo que la Junta consienta en que sean representadas, en casos debidamente justificados a juicio de la misma.

Incluso, aún y cuando al parecer en la práctica no se dió mucho uso a ello, el artículo 474 de esa ley, se podía hacer uso de los medios de apremio para hacer comparecer a las personas cuya presencia se estime necesaria a una audiencia o al cumplimiento puntual de las determinaciones de los grupos Especiales o de la propia Presidencia de la Junta, pudiendo consistir en : a).- Auxilio de la fuerza pública; b).- Multa hasta de mil pesos o en su defecto arresto hasta por quince días; c).- Arresto hasta por treinta y seis horas.

Esta ley dió tal importancia a la Conciliación,

que se avoca a regular y reglamentar, tanto en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación como ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, un procedimiento determinado para llevarla a cabo. Era tal - el conocimiento que se tenía de la Conciliación, así como el respeto que se le tenía al período de defensas y excepciones, distinguiéndolo y separándolo claramente una etapa de la otra, que al efecto el artículo 504 señalaba: El día y hora señalados para la audiencia de Conciliación, - el patrón y trabajador interesados, comparecerán ante la Junta, personalmente y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga. La Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512. Si se llega a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

También la ley prevenía la forma en que debía - desarrollarse la Conciliación ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, como lo disponía - así el numeral 511: Presentada ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deben conocer unos u otra, el Presidente de la Junta la - turnará al grupo Especial que corresponda, el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de Cop

ciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar - dentro de un tercer día, a más tardar, apercibiendo al de mandado de inconforme con todo arreglo, si no comparece.

Del estudio de esta ley, vemos que ya se pensaba en la necesidad de una técnica jurídica, para poder llegar a cabo la función conciliatoria. Al efecto, se señalaba un determinado procedimiento a seguir, aún y cuando en la práctica se omitían algunos de los pasos en forma deliberada por las partes. El artículo 512 era el que así lo disponía: " El día y hora señalados al efecto, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta, personalmente o por medio de representantes legalmente autorizados. El acto de Conciliación se celebra desde luego - en la forma siguiente: I.- Comenzará el trabajador exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. - Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen. II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones. III.- Después de la contestación podrán los interesados replicar o contra replicar, si quieren. IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos -

como un componedor amigable, y para el efecto el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para determinar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones; y V.-Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto. \*

En consecuencia lógica a la exposición que venimos haciendo, de la ubicación en la Ley Federal del Trabajo de 1931, respecto a cómo se manejaba la Conciliación, así como la técnica que al efecto se utilizó para lograr unir la etapa conciliatoria con la de demanda y excepciones, se hizo en la forma que adelante se indica, con el señalamiento que desde ese momento se le hizo, en el sentido de que no se respetaba el principio de que debía desahogarse en forma obligatoria y no sólo de que quedara establecida por la ley como etapa obligatoria, sino que su desahogo era el que debía ser obligatorio; y en un segundo punto adverso era el que iba en contra de los principios de economía y eficacia procesal, al no desarrollarse con la debida celeridad el procedimiento, que era lento y tardado, y esa duración repercutía en el más débil, que es el trabajador.

Toda Conciliación queda concentrada dentro de los procedimientos individuales de naturaleza jurídica en los siguientes artículos: 513.- Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una Conciliación, la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al Arbitraje del conflicto, previniéndoles que formulen su demanda y contestación. El artículo 514, al efecto dice: Si no ha comparecido el actor o resulta mal representado, después de tenerlo por inconforme con todo arreglo, la Junta dará por reproducida la demanda inicial del expediente y el demandado expondrá su contestación. También el numeral 515, continuando con las ideas anteriores, nos dice que si el demandado no comparece, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de demanda y excepciones, apercibiéndole de tener por contestada en sentido afirmativo la demanda si en esta segunda ocasión tampoco comparece. Si a esta audiencia no concurre el actor, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito iniciales.

Cabe mencionar que dentro de esta ley, a pesar de no existir mayor variante, hay que señalar la forma en que esa ley aprobaba y sancionaba los convenios que en la vía conciliatoria se lograban y así vemos que desde luego los mismos tenían los efectos jurídicos, como si se trata

*ra de un Laudo. Esta idea la confirma el artículo 516: El acta en que conste el arreglo convenido, deberá ser entregado en copia a las partes, y el convenio, con aprobación de la Junta, tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo, debiendo llevarse a efecto por los trámites de la ejecución del mismo, previo mandamiento del Presidente de la Junta.*

*Con lo manifestado en este punto, en relación al tratamiento que hizo en su momento la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, le otorgó una gran importancia a la Conciliación, de tal manera que era una etapa procesal bien definida e independiente de las demás.*

*c).- La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.*

*El espíritu de esta ley, al igual que su antecesora, era la idea de que la Conciliación es el vehículo idóneo que conduce a las partes en el conflicto a la armonía, evitando así los choques personales y sociales entre las propias partes.*

*Siguiendo el orden que utilizamos en el estudio de la ley de 1931, vamos a entrar en las facultades que otorgaba la Ley Federal del Trabajo, puesta en vigencia el año de 1970, en relación a las Juntas tanto Locales como Federal de Conciliación y Arbitraje, establecía una diferencia la ley, que es interesante mencionar.*

*La ley vigente de 1931, a todas las Autoridades tanto locales, municipales o federales de Conciliación y Arbitraje, les facultaba en forma específica para conocer en Conciliación de las diferencias o conflictos a que se refería el artículo 358 de dicho ordenamiento ( se refería a conflictos entre trabajadores y patrones derivados del contrato de trabajo o hechos internamente en relación con él ), ya sea de carácter individual o colectivo; esto era que le atribuía funciones específicas para intervenir en un período de Conciliación, que se llamaría período conciliatorio. La ley de 1970, fue clara en este aspecto de atribuciones y facultades de las Juntas, pero sólo para las Federales y Locales de Conciliación, como se menciona en los artículos 591 fracción I, y el 603. El primero dice: Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes: 1.- Actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y los patrones. El otro artículo, el 603 indica: Son aplicables a las Jun*

*tas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se ejercerán - por los gobiernos de los Estados.*

*Por lo que hace a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, fue omisa en cuanto a la facultad específica de intervenir en la etapa conciliatoria, aún cuando de las normas procesales derive su intervención. De aquí resulta una pregunta obligada ¿Qué pasaría si durante la vigencia de esta ley, se hubiera descartado de plano del procedimiento a la Conciliación?, pues que ni tan siquiera hubiera podido intervenir como conciliador en la forma en que se encuentra facultado un juez en derecho común. Lo anterior es en base a los siguientes artículos: 614.- El pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: I.- Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación; II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta... VII.- Las demás que les confieran las leyes. El artículo 616 menciona: Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes: I.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten*

en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas...VI.- Las demás que les confieran las leyes.

Es importante señalar que sólo se omitió como facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino incluso como facultad del propio Presidente de la Junta y de las Juntas Especiales. Esta idea se contiene en el numeral 617: El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes: I.- Cuidar el orden y de la disciplina del personal de las Junta; II.- Presidir el Pleno; III.- Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609 fracción I; IV.- Ejecutar los Laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior; V.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los Laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes; VI.- Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales; VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los Laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y VIII.- Las demás que le confieran las leyes.

En relación a este punto, el artículo 618, seña

la que los Presidentes de las Juntas Especiales tienen - las obligaciones y facultades siguientes: I.- Cuidar el - orden y de la disciplina del personal de la Junta Espe- cial; II.- Ejecutar los Laudos dictados por la Junta Espe- cial; III.- Conocer y resolver las providencias cautela- res; IV.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecu- ción de los Laudos y de las providencias cautelares, a so- licitud de cualquiera de las partes; V.- Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la - Junta; VI.- Rendir los informes en los amparos que se in- terpongan en contra de los Laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial; VII.- Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamien- to y sugerir las medidas que convenga dictar para corre- girlos; y VIII.- Las demás que les confieran las leyes.

Otro punto de análisis es el modo y la forma de comparecer de las partes a la audiencia de Conciliación, - ya que en la ley anterior, se establecía la obligación de la comparecencia personal de las partes, sin la presencia de los abogados o asesores, como ya apuntamos. Así vimos la importancia y el porqué de esa comparecencia, no obs- tante debemos recordar que se hacía la distinción clarísi- ma de la audiencia de Conciliación y la de demanda y ex- cepciones, como lo señalaba el artículo 511 de la Ley Fe-

deral del Trabajo de 1931. Ese artículo hacia referencia a dos audiencias, la de Conciliación y la de demanda y excepciones, situación que no obstante a acarrear infinidad de problemas, debemos tomarlo en cuenta como antecedente.

Con esta Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el día 1º de mayo de 1970, estableció el desahogo - en una sola audiencia de la Conciliación y del capítulo - de demanda y excepciones, como lo afirmaba el artículo - 752: " El pleno de la Junta Especial señala día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, demanda y excepciones; que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y - apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia..."

Habría que recalcar que estas modificaciones y cambios fueron la causa de que se establecieran antecedentes en la ley que por su ineficiencia y por muchos de sus vicios y violaciones procesales con los que contaba la Conciliación, que vinieron a ser motivo para la falsa interpretación de nuestra actual Ley Federal del Trabajo. Uno de estos antecedentes, primordial en nuestro trabajo, es el hecho de no haber asimilado que la audiencia de Con

ciliación y la de demanda y excepciones se desahogaran en la misma audiencia dentro de un procedimiento, no significaba que tuviera que ver una con otra, sino que sólo se buscaba la celeridad en el procedimiento, prueba de ello era el artículo 753 fracción III y la distinción de la audiencia de demanda y excepciones regulada por el numeral 759. El primero decía: La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes: ...III.- Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de Conciliación y se pasará al de demanda y excepciones. El otro artículo señala: La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes.

Estudiando la comparecencia de las partes en el periodo conciliatorio y el acuerdo en esta ley, vemos que es deficiente en razón a los principios que rigen a la Conciliación y más aún en relación a los avances que ya se habían dado en la anterior ley.

En la ley de 1931, ya vimos la importancia que se otorgó a la comparecencia personal de las partes a la

audiencia de Conciliación. La ley de 1970, no reglamentó la comparecencia personal de las partes, sin abogados o asesores, sino que habló exclusivamente de partes en el procedimiento, sin tan siquiera señalar si material o formalmente las que debían de intervenir en la Conciliación. El artículo 753 de esa ley nos aclara: "La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes: I.- La Junta exhortará a las partes que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás Representantes después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición. II.- Si las partes llegan a un acuerdo ( convenio ), se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producirá efectos jurídicos inherentes a un Laudo..."

No debe confundirse la oralidad del procedimiento laboral, que es a base de audiencias en que las partes comparecen y exponen verbalmente en el mayor de los casos sus pretensiones o defensas ante la Autoridad correspondiente, y predomina la palabra sobre lo escrito, no debe confundirse con el hecho de la comparecencia personal del trabajador y del patrón a la audiencia de Conciliación, sin asesores o abogados y de no lograrse el arreglo, las

discusiones, pláticas y argumentos que se hubieren hecho en este periodo, deberán servir igualmente al Presidente de la Junta para normar su criterio en el caso a juzgar.

Podríamos concluir en este análisis, diciendo que la Conciliación en la práctica, durante la vigencia de estas disposiciones, cayó en un desuso total y absoluto, convirtiéndose en una simple leyenda, de cajón que era utilizada por las mecanógrafas de las Juntas, quienes escribían en unos cuantos renglones esto: " No habiéndose llegado a un acuerdo ( arreglo conciliatorio ), tórnese los autos al Arbitraje ". Frase en la que desde luego sólo intervenía la mecanógrafa, o cuando mucho se acercaba por breves momentos el auxiliar a preguntar si había algún arreglo, sin tener mayor intervención de nada.

Sólo cabría agregar para terminar este punto, que también la ley de 1970 fue omisa en cuanto a las técnicas y procedimiento para llevar a cabo la Conciliación, no obstante desde luego que si entre las propias partes se llegaba a un acuerdo, más que nada por su propio impulso, se sancionaban los convenios que se tuvieran, desde luego produciendo todos los efectos jurídicos, como si se tratara de un Laudo.

*d).- La Conciliación en las Reformas Procesales de 1980.*

*La ley que está en vigencia, que en realidad no es una nueva ley, sino que sigue vigente la de 1970, sólo con el capítulo de las reformas al procedimiento que fue la modificación, así como la creación de los llamados procedimientos voluntarios o paraprocesales, trata entre diversos temas, la competencia y facultades de la Junta para intervenir con facultades de Conciliación, así como la obligación de la comparecencia personal de las partes, como lo disponía la ley de 1931, sin intervención de asesores o abogados, la obligación de celebrarse la audiencia conciliatoria aún y cuando fracase, el procedimiento para el desahogo de la misma, siendo que también estas reformas procesales son omisas en cuanto a sanciones al incumplimiento o la continuación de la Conciliación dentro del procedimiento sin tener por cerrada una etapa determinada la representación de los demandados en este período y la sanción de los convenios, son temas que se irán analizando y estableciendo el grado de corrección que estimo se requiera en estas reformas procesales sufridas por la Ley - Federal del Trabajo, con vigencia a partir del día 1º de mayo de 1980.*

*En relación a las facultades que tienen las Juntas, ya sean de Conciliación como de Conciliación y Arbitraje, por continuar vigente, reproducimos los comentarios y señalamientos que ya hicimos respecto al tema anterior, toda vez que el capítulo respectivo, no sufrió alteración alguna.*

*En el análisis del procedimiento, que fue la reforma sufrida por la Ley Federal del Trabajo de 1970, que es la vigente, pero tuvo una reforma procesal en el año de 1980, que es el tema aquí tratado. Se establece la reforma procesal, con el ánimo de una justicia pronta y expedita, con modificación a la audiencia que se encontraba integrada por la Conciliación y el capítulo de demanda y excepciones, regulandose con un añadido, que sería el del capítulo de ofrecimiento y admisión de pruebas, o sea que actualmente el artículo 873 de la ley vigente, integró en una sola audiencia, la de Conciliación, demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas.*

*Recordemos que la ley de 1931, reglamentaba la Conciliación con sus características, incluso la de ser previa a la instauración de la litis, con el único error, a mi entender, de haber sido deficiente su aplicación, derivado de la falta de sanción de la norma misma, además -*

*de la inexperiencia de los propios funcionarios de las Juntas, al no saber los beneficios y no buscar a la Conciliación como solución válida en muchos asuntos, provocándose cayera en letra muerta.*

*Las reformas hechas en 1970, como mencionamos, ya no cubrieron todos los requisitos, por recordar, no se requería la presencia de las partes sin abogados o asesores. Debido a que no se había notado en la práctica legal ningún adelanto o beneficio de la Conciliación en cuanto a los problemas obrero-patronales. Esta fue la razón para que el Estado se viera forzado a intervenir en forma directa ejerciendo la función conciliatoria por conducto de distintos órganos como lo eran las Procuradurías Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, la Dirección de Conciliación y hasta el propio Secretario del Trabajo y Previsión Social, obteniéndose excelentes resultados tanto en forma individual como en asuntos colectivos, lográndose una enorme disminución del índice de intranquilidad en la clase obrera, además de otros beneficios, volviéndose con esto a recuperar nuevamente en todos los niveles su grado de importancia que, para el Estado reviste la Conciliación.*

*A esta acción, vino la reacción esperada y pro-*

vocada, ya que el legislador vió la importancia y la necesidad de normar la Conciliación dentro del procedimiento laboral y así lo señala en la exposición de motivos a las Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, plasmándola así: " La iniciativa destaca a la Conciliación como un medio y un camino que deberá recorrerse plenamente, antes que cualquier diferencia de intereses pueda convertirse en conflicto. La Conciliación es una institución al servicio de la justicia; históricamente es un medio idóneo para resolver los conflictos, aminorando gastos y tiempo, que propician el encuentro entre trabajadores y empleadores ante la Autoridad que, con su amigable intervención, contribuye a la solución del conflicto."

El legislador en la exposición de motivos, le otorgó a la Conciliación su debida importancia, así como la distinción entre esta etapa y la de demanda y excepciones, hecho que se visualiza en la manifestación de que : " cuando la Conciliación no es posible, el procedimiento que se propone, permitirá llegar a soluciones justas y a obtenerlas en plazos razonables. "

El artículo 875 de la ley en vigor, señala las etapas en que se divide la audiencia inicial: 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.

En la etapa conciliatoria, aún y cuando no se dá pauta de la forma en que debe llevarse la Conciliación como lo hacia la de 1931, se estableció el contenido a desarrollarse en esta etapa, como lo indica el artículo 876 de que la etapa conciliatoria se desarrollará en esta forma: I.- Las partes comparecerán personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados; II.- La Junta interviendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio; III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo; IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley; V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconforme, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y 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.

De nuestro trabajo recepcional, este artículo - 876, viene a conjuntar toda la problemática planteada con anterioridad. Que las partes comparezcan personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. Ya en el estudio que hicimos de la ley de 1931, lo señaló en su artículo 466, y en la exposición de motivos de las Reformas Procesales a la ley de 1980, quedó manifestado así " 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, aún cuando son propias de todo proceso, en la materia laboral adquieren un significado especial. En efecto, sabemos que las Juntas son Tribunales de conciencia, de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados, especialmente si se toma en cuenta que en la Conciliación, la superación voluntaria de las diferencias entre ellos, constituye escaparate esencial de sus atribuciones. Antes de fijarse y precisarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esa vía, para lograrlo, el principio de inmediatez constituye un buen -

punto de partida. \*

Hay que distinguir la importancia de requerir - que sean las partes, sin abogados ni asesores, las que intervengan en la Conciliación, con el hecho de que es una de las características primordiales del procedimiento laboral, la oralidad. Oralidad que consiste en audiencias - en que las partes comparecen personalmente, no mediante escritos, para hacer valer sus derechos, no así la presencia personal de las partes en la Conciliación que es para el efecto de que se actúe espontáneamente, y no existan - más intereses que los de las partes en conflicto.

No debe confundirse la presencia personal en la Conciliación, con la presencia personal en el litigio, ya que se vinieron usando los mismos términos, y de ahí que en la práctica surgieran errores de interpretación, prueba de estos equívocos en el uso de los vocablos, es la Jurisprudencia # 201, que dice: "AUDIENCIAS EN EL JUICIO LABORAL. LAS PARTES DEBEN COMPARECER PERSONALMENTE. El procedimiento en materia laboral requiere que las partes comparezcan personalmente a las audiencias, y no por escrito; esto es, que si una de las partes comparece por escrito, debe tenersele por no presente en la audiencia, pues de los artículos 753, 759 y 760 de la Ley Federal del Traba-

jo. se desprende que las partes, por sí o por su representante, deben ofrecer las pruebas oralmente, así como contestar la demanda en igual forma. Esto no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito para tal ofrecimiento o tal contestación, pero es indispensable que las partes estén presentes y que los escritos correspondientes sean reproducidos o ratificados oralmente en la audiencia. \* ( 27 )

En la práctica este criterio ha traído infinidad de problemas, chocando con un sin número de preceptos legales, doctrinas, costumbres y jurisprudencias y llegando a desvirtuar a la Conciliación, convirtiéndola en un hecho de coacción, para terminar por parte del Tribunal, con un juicio más. Esta confusión existe en el artículo 376, en la fracción I con la VI. Es el artículo que dice: " La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: I.- ... 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. "

El precepto es cierto, conociendo la naturaleza y los principios de la Conciliación, así como los principios del procedimiento laboral, aunado a las normas del -

derecho común, aunado a las garantías constitucionales, - sería además de cierto, claro ya que está obligando a las partes, patrón y trabajador, sin abogados ni asesores, a comparecer a la Conciliación y de no comparecer se les - tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, en ésta última comparecencia personal se refiere a la oralidad del procedimiento y ya no se aplican los principios de la Conciliación, ni hay razón para hacerlo, ni mucho - menos lo podemos analizar como si se tratara de una sanción al no dejar comparecer al representante al período - de demanda y excepciones, por el hecho de no haber comparecido el actor o demandado personalmente a la Conciliación, ya que con esto resultaría una flagrante violación a la garantía de audiencia, al no respetarse las formalidades del procedimiento, ser oído y vencido en juicio, es decir respetar la idea implícita en los preceptos constitucionales de que toda persona tiene derecho a defenderse a través de un procedimiento a efecto de ser escuchado y así cubrir las formalidades esenciales en un procedimiento para que éste se considere constitucionalmente garantizado.

El énfasis en cuanto a la oralidad del procedimiento, hay que mencionar al artículo 713 de la Ley Fede-

ral del Trabajo vigente, norma que no se puede ser omiso, en su contenido en relación a las dos fracciones I y VI - del numeral 876 que acabamos de comentar. El artículo 713 dice: En las audiencias que se celebren se requerirá de - la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley.

Junto con estas ideas, surgen otros problemas, - como podría ser la sanción por incumplimiento a la cita- ción a la audiencia de Conciliación, las justificaciones que a la no comparecencia a la mencionada audiencia existen, la interpretación a la representación real del deman- dado, tratándose de personas morales.

Señalar en primer término las sanciones por in- cumplimiento a una disposición de la ley, nos lleva inme- diatamente al análisis de la constitucionalidad de la san- ción, como a la arbitrariedad que se pueda estar cometien- do, por esto hay que señalar que si la autoridad tiene la atribución y facultad para imponerla y se encuentran im- plícitas en la norma, las sanciones deberán ser justas y fundadas, para que la norma tenga efectividad y aplicabi- lidad correctas.

Comentamos que la ley de 1931, hacia en su expo

sición de la Conciliación un encuadre perfecto dentro del procedimiento laboral, en relación a su propia naturaleza además de resolver problemas de contenido social, con la omisión de la carencia de sanción en la práctica, a la inasistencia de las partes a dicha etapa. Ahora bien, en el presente tema, vemos que existe una institución jurídica que se contrapone desde el punto de vista doctrinal como el procedimental, de la Conciliación y del proceso en sí, y que es la figura de la Representación. Se contrapone en razón de la idea tan manejada en este trabajo de investigación, de que la Conciliación deberá celebrarse por los directamente afectados, suprimiéndose la intervención de abogados o asesores. Representación que presenta en esta etapa tres problemas necesariamente: A).- La representación del trabajador; B).- La representación del demandado como persona física; y C).- La representación de las personas morales o legales demandadas.

La teoría de que en la Conciliación no puedan intervenir abogados o asesores, no implica que dentro del desahogo de esa audiencia no pueda configurarse la representación, ya que la idea y fin es que comparezcan directamente los afectados, pero existen entes jurídicos que requieren forzosamente de la representación como son las personas morales o legales, o bien los propios sindicatos

actores o demandados, no sólo por el prurito de no querer como abogado del patrón, molestar al director o al gerente general, sino también por seguridad de que cualquier convenio o compromiso que se haga, el mismo podrá hacerse efectivo en caso de incumplimiento en contra del demandado sino por sus poderes conferidos de manera general o en un caso particular si para ello es facultado.

Se ha querido que sea un funcionario que ocupe un puesto de dirección, ni siquiera el que despidió al trabajador, que normalmente son empleados de nivel inferior, el que deberá comparecer a la etapa conciliatoria, llegando al absurdo en ocasiones, de aceptar la comparecencia de un empleado que con una simple carta dirigida al Presidente de la Junta, en donde acredita con papel de la propia empresa demandada, que ocupa un puesto dentro de la misma, y se le faculta para comparecer en la Conciliación, con mayor aceptación, en ocasiones, que una persona que aún sin ser abogado, sólo cuenta con un poder general para pleitos y cobranzas.

Esto no es otra cosa que equivocar la forma de desarrollo de la Conciliación, ya que lo anterior deriva de que las Juntas han visto disminuir la carga de trabajo por el hecho de que al coaccionar al que desconoce la ley

y los procedimientos, para colocar según sus intereses en grados de desigualdad a las partes, dentro de un procedimiento.

Por lo que hace a la representación del trabajador, y siendo éste la parte demandante y la de más interés y conocimiento de la existencia o inexistencia de los hechos, independientemente de la justificación o injustificación de los mismos, debe comparecer personalmente y al no hacerlo, debe tenersele por inconforme con todo arreglo.

Tratándose de demandados como personas físicas, éstas deberán comparecer personalmente, sin abogados ni asesores a esta etapa previa y hacérseles efectivos los apercibimientos que se han señalado anteriormente por el incumplimiento a esta norma de presentación personal obligatoria, con las justificaciones que a juicio de la Junta pudieran presentarse, y en las cuales pudiera llegar a estar debidamente representados, con la aclaración de que sería interpretación de esta norma el de que varios de los demandados, en el caso de ser varios, quedará a juicio de la Junta el de considerar justificada o no su falta de comparecencia a esta etapa.

En relación a las personas morales o legales como demandados, la ley determina quién debe comparecer. Para mayor refuerzo a esta tesis recepcional, transcribo el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, así como el 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles. Los que nos darán la pauta a seguir para mejor entender el problema: " Los directores, administradores, gerentes y demás personal que ejerzan funciones de dirección o administración - en la empresa o establecimiento, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los obreros. " [ 28 ]

Para redondear mejor la idea anterior, el otro artículo comentado, dice que la representación de toda sociedad mercantil, corresponderá a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que establezca la ley y el propio contrato social.

Con este criterio, podemos concluir que toda sociedad deberá estar representada por un administrador o administradores, ya se les nombre directores o gerentes y ésta será la persona obligada a comparecer a la etapa conciliatoria. Al hablar de ésta persona, no nos referimos a que estas funciones no se encuentren delegadas en algún -

otro funcionario debidamente acreditado, que ejerza actos de dirección o administración, facultades que deben constar en el instrumento que así los designe, pero que de no comparecer uno u otro, el administrador o administradores serán los responsables y sobre él o ellos recaerán las infracciones a su incumplimiento.

Como punto final al tema, de forma personal propondría que para realmente obligar a las partes a que comparezcan personalmente a la Conciliación, se tenga un capítulo exclusivo de sanciones, no sólo en la etapa conciliatoria, sino para todo el procedimiento y aún después de terminado éste, ya que es una verdad existen abogados, y empresas que hacen todas las tácticas habidas y por haber, para impedir se realicen en forma correcta el procedimiento con sus diversas etapas, hasta su total terminación. Estas sanciones serían: A).- Multa de 10 hasta 100 veces el salario mínimo vigente en la zona económica de que se trate; B).- Presentación de la persona ante la Autoridad laboral que la requiera, con auxilio de la fuerza pública; y por último C).- Privación de la libertad personal de aquel que desacate una orden de una Autoridad laboral, hasta por 15 días de arresto incommutables.

*Citas Bibliográficas.*

- 24.- *De la Cueva, Mario, ob.cit., pág. 46.*
- 25.- *De la Cueva, Mario, ob.cit., pág. 50.*
- 26.- *Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña, " Del Derecho Procesal del Trabajo ", Editorial Trillas S.A. de C.V., México, 1986. pág. 18.*
- 27.- *Amparo Directo 867/72. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cooperativa de Consumo, Sección 65 \* 5 de Septiembre ", C.T.M., 31 de octubre de 1973, Unanimidad de votos de 4 votos. Ponente: Magistrada Cris­tina Salmerón de Tamevo. 4a. Sala, Séptima época, volu­men 58, quinta pte. pág. 13.*
- 28.- *Artículo 11, Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Edito­rial Porrúa, S.A., México, 1986.*

CAPITULO CUARTO.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.

- a).- *La Conciliación como Función Administrativa.*
- b).- *La Conciliación como un Procedimiento Especial.*
- c).- *La Conciliación como Equivalente Jurisdiccional.*
- d).- *La Conciliación es de índole Jurisdiccional Voluntaria.*

## CAPITULO CUARTO.

### NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.

a).- La Conciliación como Función Administrativa.

*Este último capítulo del trabajo recepcional, - que es el más importante, en virtud de ser el tema de la presente tesis profesional elaborada, llegamos a él, después del camino que ya hemos recorrido, iniciando el trabajo con la ubicación y significado del término, gramatical y legal, así como su ubicación no sólo en el ámbito - laboral sino en todo el derecho común, los sujetos de la Conciliación, con las partes que intervienen en la misma, así como los diversos tratamientos que el legislador mexicano le ha dado a través del tiempo, ubicándola dentro de la Ley Federal del Trabajo, así como las últimas reformas procesales sufridas por la ley, todo ello para tratar de acreditar la importancia y validez que tiene la Conciliación, no sólo en el campo laboral, que es donde mayormente se ha manifestado, sino en todos los ámbitos del derecho, como vimos en su oportunidad.*

Ahora bien, ya que tenemos armado todo el recu-

*brimiento alrededor de la Conciliación, debemos como punto final al trabajo, adentrarnos en la misma Conciliación para indicar cuál es su naturaleza jurídica.*

*De las muchísimas opiniones que existen al respecto sobre la Conciliación, señalaré algunas para tratar de ubicar la naturaleza jurídica de la misma, a pesar de que aún entre los propios tratadistas legales, no se han puesto de acuerdo en cuanto a esta situación, y así encontramos diversas opiniones que nos ilustrarán, que si bien no son encontradas unas con otras, difieren entre sí, precisamente porque para unos la naturaleza jurídica de la Conciliación consiste en una y para otros, es diferente esa opinión, al considerar otro razonamiento para explicar esa misma situación.*

*Dentro de los procedimientos de autocomposición o de heterocomposición, como ya vimos anteriormente la opinión del Maestro Niceto Alcalá, al explicar lo que es autocomposición, según que la solución de la controversia o conflicto de que se trate, nazca del acuerdo tenido por las propias partes involucradas, o bien que la solución -parta de un tercero.*

*En opinión del señalado Niceto Alcalá, la Conci*

liación se trata de una función administrativa, ya que és ta a su entender, " desemboca en un fracaso y no puede re putarse " equivalente jurisdiccional ", porque si conduce a una avenencia, es porque el juez que la dirigía la desnaturaliza, actuando no como conciliador sino como coac cionador. " ( 29 )

Como comentario personal a esa opinión, debo se ñalar que no es correcta, ya que se está anteponiendo la situación de que el arreglo habido entre las partes, es - debido a la coacción ejercida por parte de la autoridad, lo que no siempre es verdad, ya que si aceptamos este cri terio así de simplista, estaríamos desvirtuando a la pro pia Conciliación y negando la razón principal de la misma de que las partes son las que, en atención a sus intere ses, van a lograrla, y queda a voluntad de ellas, aceptar o no la función conciliatoria, y no por coacción de la au toridad.

Otro autor que podríamos ubicar dentro de los - que consideran a la Conciliación como una función adminis trativa, Calamandrei sostiene que está en una zona fronte riza la naturaleza jurídica de la Conciliación, entre la función jurisdiccional y la administrativa, " reputando e quívoco el término jurisdicción voluntaria, ya que se tra

taría de una función administrativa desempeñada por órganos judiciales. " ( 30 )

Desde luego que es bien válida esta opinión, con ciertas limitantes a mi parecer, al señalar que la Conciliación se encuentra en una zona intermedia entre la función administrativa con la judicial, y a mayor abundamiento manifiesta que realmente es una función de carácter administrativa, que la realizan órganos judiciales. Aquí es donde no me parece correcta la opinión, ya que ciertamente en ocasiones son los órganos judiciales los que tienen que realizar la función conciliatoria, ya sea por mandato expreso de la ley, o bien a iniciativa de las propias autoridades judiciales, pero no siempre va a recaer en esas autoridades esa función. Como un ejemplo bien claro de lo anterior, están todas las autoridades laborales, ya sea - se les denomine Secretaria del Trabajo y Previsión Social o entidades federativas, ya sea a través de sus direcciones o departamentos de trabajo, a la Procuraduría de la - Defensa del Trabajo, Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, o al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Todas ellas son dependientes del Poder Ejecutivo, ya sea de índole Federal, Estatal o local, y no tienen nada pero absolutamente nada que ver con el Poder Judicial.

También podría incluir a mayor abundamiento sobre el comentario que estoy realizando, a la Procuraduría Federal del Consumidor, que es un órgano eminentemente administrativo, dependiente del Poder Ejecutivo Federal, con características bien propias, cuya función primordial, como ya vimos, es el de conciliar los intereses del consumidor con los del proveedor. Con lo que se puede concluir - que la función conciliatoria se desempeña, no sólo por órganos judiciales, sino también administrativos.

Otro tratadista, José Chiovenda estima que: "Es una forma muy particular de actividad del estado, ejercitada en parte por órganos administrativos y en parte por órganos judiciales y pertenece a la función administrativa, diferenciándose de la generalidad de los actos administrativos por ciertas características particulares, por ejemplo: el que el interesado podrá en cualquier momento obtener la revocación de un acto negativo y la modificación de un acto positivo revocándolo, dirigiéndose al mismo órgano que la ha dictado y convenciéndolo de que se equivocó." { 31 }

Es cierto que es una función que se ejercita en parte por órganos judiciales al igual que la realizan también órganos de carácter administrativos, como señalamos

anteriormente, pero el hecho de que este autor considere que pertenece a la función administrativa, no es correcto ya que nos limitaríamos a considerar que esto es verdad, en atención a este criterio, cuando la crítica que se puede hacer no sólo a este autor, sino a los anteriores, es que sólo su tesis es verdadera en aquellos ordenamientos en los que la Conciliación no es etapa previa al proceso judicial, pero en los que sí lo es, el propio juez o la autoridad que esté interviniendo, aprueba u homologa esa Conciliación a la que llegaron los litigantes ante la autoridad que intervino, no puede ser considerada como una mera función administrativa, y menos aún dentro de los procesos sociales en donde existen derechos de carácter irrenunciables, como el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que vela precisamente por esa irrenunciabilidad y que en caso de darse, legalmente se tienen por nulos. Son procesos en los que el juez que interviene, no sólo está como conciliador, sino que es el revisor y el que va a aprobar el acuerdo de voluntades a que hubieren llegado las partes, y en caso de contener ese acuerdo situaciones que trasgredan algún derecho, el juez no va a aprobar algo que lesione los derechos de las partes, aún y cuando las mismas lo soliciten.

b).- *La Conciliación como un Procedimiento Especial.*

*Existen otros tratadistas, como el jurista español Jaime Guasp, quien considera que : " La Conciliación es un auténtico proceso, que por no estar destinado a la satisfacción de necesidades procesales genéricas, no configura manifestación de proceso ordinario, sino que constituye un proceso especial, que tiende a eliminar la actuación de una pretensión. " [ 32 ]*

*Esta tesis olvida el que en muchos casos las partes, llámense litigantes o no, sin esperar o necesitar la intervención de la autoridad, llegan a arreglos satisfactorios para ellas mismas, situación que se presenta a menudo en el ámbito del derecho común, y aún con mayor frecuencia en el derecho colectivo de trabajo. También podemos comentar, que independientemente de que existe el periodo conciliatorio, y si en él las partes no hubieren llegado a un acuerdo, siempre está abierta la posibilidad de que en cualquier otro instante las partes, si así conviene a sus intereses, podrán conciliarse, sin que para ello se requiera la intervención de la autoridad, más que para darle la legalidad necesaria al acuerdo tenido por las mismas partes, posibilidad que está abierta, hasta an*

tes de que se dicte sentencia definitiva, en el derecho - común. o su equivalente en el campo laboral, que es el - laudo.

Podemos mencionar otro autor, Ernesto Krotoshin quien dá su opinión sobre la naturaleza jurídica de la figura de la Conciliación, así: " Para el concepto jurídico de la Conciliación, no es decisivo el carácter del órgano que presta ayuda a las partes para que lleguen a un arreglo, como tampoco lo es la circunstancia de que el procedimiento conciliatorio se inicia voluntariamente o porque las partes están obligadas a iniciarlo. Lo esencial es - que siempre se trata de una mera ayuda, u ofrecimiento de buenos oficios, por parte de un tercero que sólo tiene finalidad reunir a las partes e inducir las para que por un común esfuerzo encuentren, por sí solas, la solución del conflicto. Es cierto que su papel dependerá del grado de confianza y de autoridad de que goza: pero prescindiendo de este aspecto práctico ( de mucha importancia ), el conciliador no tiene más que competencias formales; la substancia del conflicto y con esto de su posible solución - queda librada, principalmente, a la buena voluntad de las partes. ( 33 )

La definición dada por este autor, es larga pe-

ro se consigna, toda vez que es cierta, en parte al señalar que no importa el carácter del órgano que interviene para ayudar a las partes a que lleguen a un arreglo, señalando que tampoco importa el hecho de que el procedimiento conciliatorio se inicie voluntariamente o en su caso, el que las partes estén obligadas a hacerlo. Todo esto es bien cierto, pero donde no concuerdo con la anterior opinión, es en el sentido de que desvirtúa, o no considera en nada la real importancia que tiene la función conciliatoria, así como la labor que le corresponde realizar al conciliador, quién debe excitar de tal forma a las partes para que éstas acepten llegar a ese acuerdo, que desde luego es en base a sus intereses, no tan sólo por ellas mismas, sino por la labor realizada por el conciliador. Si nos quedamos y tomamos como válida la opinión del autor aquí comentada, estaríamos borrando de golpe y plumazo la función vital que efectúa el conciliador, y por ende no sería necesaria para nada la figura del conciliador.

Al mencionar las opiniones anteriores, de estos tratadistas que consideran a la naturaleza jurídica de la Conciliación, como un procedimiento especial, es en base, precisamente a que para ellos, por las características propias de esta figura, no debe ubicársele en ningún otro plano, sino en uno aparte, especial, que en mi opinión -

no es correcto señalar a la naturaleza jurídica de la Conciliación como un procedimiento especial, porque si así - la consideráramos, caeríamos en un grave error, tratando de apartarla o ponerla en un lugar que no le corresponde.

c).- La Conciliación como Equivalente Jurisdiccional.

Para iniciar este capítulo, vale la pena el recordar que la jurisdicción es la facultad de decidir, con fuerza vinculada para las partes, una determinada situación jurídica controvertida, cuyo significado etimológico proviene de los vocablos latinos "JUS", y "DICERE", - que jus significa derecho, y dicere, decir, o sea que significa decir el derecho. Entendido esto como la potestad que el Estado reconoce a una persona o a una entidad para aplicar las leyes o bien para gobernar.

Debido a esta idea, Carnelutti y otros, entre ellos el Maestro Mexicano José Becerra Bautista, se inclinan a pensar que la Conciliación es un equivalente jurisdiccional, porque persigue idéntica finalidad a la busca por la jurisdicción, porque no son actos propiamente -

jurisdiccionales, ya sea porque en los casos en que interviene la autoridad, sólo propone la solución, no la impone, como puede imponerse y hacerse valer cuando ejercita el poder jurisdiccional haciendo uso del " jure imperii".

[ 34 ]

Carnelutti hace mención a tres clases de equivalentes jurisdiccionales, que son los siguientes: La autocomposición, la composición procesal y la Conciliación.

La autocomposición, es la solución del litigio por las mismas partes, diferente a la que lleva a cabo el juez, que es la llamada heterocomposición. La autocomposición reviste estas formas, la renuncia o desestimiento, y el allanamiento o reconocimiento. Estas formas son unilaterales, que parte de uno de los interesados. Otra forma de la autocomposición, que es bilateral, o sea surge por ambas partes, es la transacción.

La composición procesal, es la extinción del litigio judicial, por desestimiento o por allanamiento, o por transacción, durante la secuela del juicio o en ocasión del cumplimiento de algún acto procesal.

La Conciliación, es uno de los tres equivalentes

tes jurisdiccionales para Carnelutti. Aspira a la composición justa, a diferencia de la simple mediación, que sólo se preocupa por llegar a una composición contractual cualquiera, agregando su comentario Carnelutti de esta forma: " En realidad sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio, el conciliador ve en la Conciliación un medio de librarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio, por ello ejerce, con frecuencia incluso sin habilidad, simple oficio de mediador. Este hecho - no enturbia la noción de la institución en mayor medida - que el deficiente ejercicio de la función jurisdiccional puede oscurecer la finalidad del proceso. " [ 35 ]

La anterior opinión, a pesar de ser emitida por uno de los más grandes tratadistas del derecho, no la considero válida, ya que cae en el error de considerar a la función conciliatoria, como una forma de coacción, y no como de ayuda a las partes.

Al señalar a la autocomposición, que dentro de ella se dá como forma unilateral a la renuncia, nos referimos igual al desestimiento, como la acción que es realizada por el actor, que parte de él la inicialiva para lograr la Conciliación. El allanamiento es la acción hecha

por el demandado, que accede para lograr ese propósito, - siendo desde luego otra de las formas unilaterales que se dan en la autocomposición. Por último, como forma bilateral de terminar el problema por las partes, tenemos la transacción, en donde ambas partes se hacen concesiones recíprocas para así lograr la Conciliación.

También debo manifestar, en relación a la Conciliación, que existen dos clases de ella: La convencional, llamada también facultativa, y la legal u obligatoria. La explicación nos la otorga el Maestro Guillermo Cabanellas en este sentido: Es facultativa la Conciliación cuando - las partes no se encuentran sometidas compulsivamente a - una instancia previa de esta naturaleza. Es obligatoria o legal cuando las partes, antes de declarar abierto el conflicto, antes de ir a la huelga o al paro, deben proceder indubitablemente a la instancia conciliatoria. La Conciliación voluntaria es, en realidad Conciliación convencional: pues se necesita un acuerdo de partes para concretarla. Se caracteriza por cuanto a que los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, sin sujetarse a normas imperativas legales; en tanto que la Conciliación es obligatoria cuando \* el legislador impone a las partes, - bajo pena de sanciones, el recurso a determinado procedimiento. durante el cual, además, deben abstenerse obliga-

toriamente de toda huelga o lock-out "... En general predomina el criterio de que la Conciliación, como instancia previa en los conflictos colectivos de trabajo, debe ser obligatoria. La legislación positiva iberoamericana acepta como preliminar el procedimiento de la instancia conciliatoria, a fin de que así puedan las partes encontrar una oportunidad de entendimiento que solucione el conflicto. " ( 36 )

d).- La Conciliación es de índole Jurisdiccional Voluntaria.

Llegando al punto final del presente trabajo, - debemos recurrir a la ley, para que nos aclare lo que se debe entender por Jurisdicción Voluntaria, para así estar en mejor aptitud de explicar este punto final. El Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, en su artículo 893 lo aclara: La jurisdicción voluntaria comprende todos los actos en que por disposición de la ley o por solicitud de los interesados se requiere la intervención del juez, sin que esté promovida o se promueva cuestión alguna entre partes determinadas.

Lo importante es, que va a ser la voluntad de las partes, las que van a imponer su decisión, ya que como la ley reconoce, sin que esté promovida controversia alguna entre las partes, se solicita la intervención del juez, a solicitud de los interesados, o bien porque así lo disponga la ley. Es bien cierto, que en la gran mayoría de los casos, la controversia ya esté iniciada, incluso pudiera encontrarse en alguna fase última del procedimiento, pero siempre será la voluntad de las partes, las que van a decidir en definitiva, si aceptan o no a la Conciliación, poniendo con ello fin a la controversia.

Existen muchas opiniones al respecto, así José Isidro Somaré, toma esta tesis y señala: " Quienes niegan el carácter jurisdiccional a la Conciliación, esgrimen diversas razones; como el que el juez se aparta de su verdadera misión de decir el derecho [ juris dixit ], lo cual no es totalmente exacto, toda vez que, aquél debe advertir a las partes sus respectivos derechos y obligaciones, proponiendo la fórmula conciliatoria conforme a derecho, lo único que no puede hacer es aplicarla sin que medie el consentimiento de las partes y menos en contra de su voluntad, pero nunca se resume a ser un simple espectador de la contienda judicial dentro de los períodos conciliatorios. " ( 37 )

Otro autor que podemos mencionar dentro de este criterio de considerar a la Conciliación como de índole - jurisdiccional voluntaria, está Modestino Martins Netto, dice: " La Conciliación no es sentencia aceptada por las partes, sino una solución que éstos convencionan mediante concesiones mutuas, siendo posteriormente homologadas por el juez; sería sentencia aceptada por las partes si fuera el juez el autor de las condiciones de la Conciliación; - eso no sería Conciliación, sino una imposición judicial. La sentencia es una composición del conflicto, en la cual se aplica la voluntad de la ley al caso concreto, y volun tad de la ley judicialmente impuesta, no puede envolver - cualquier idea de Conciliación, cuyo presupuesto es el re sultado del entendimiento entre los interesados en la lid y en el cual el juez sólo interviene para el efecto de la homologación. " ( 38 )

La opinión de José Isidro Somaré, así como de - Modestino Martins Netto, las comparto y acepto en términos generales, haciendo el comentario que el primero encasilla la labor conciliatoria al período respectivo, lo cual no es cierto, ya que bien sabemos que la función conciliatoria puede realizarse en cualquier momento procesal. En la opinión dada por Martins, habla de concesiones mutuas, lo que es confuso y nos puede remitir a la transacción, por

lo que considero es errónea esa opinión, en cuanto a ese punto, toda vez que no es lo mismo la transacción en su concepto legal con la Conciliación, diferencia que es teórica y no en la práctica, como ya vimos anteriormente.

Otra opinión bien válida que señalo, es la dada por Cabanellas, quien también considera a la Conciliación como de jurisdicción voluntaria. Nos dice: " La Conciliación no tiene los caracteres del procedimiento contencioso y sirve para que las partes se avengan o transijan sobre los litigios antes de sustanciar éstos ante los Tribunales. No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que les correspondan. " ( 39 )

Esta opinión tiene el error de considerar que la función conciliatoria se va a dar única y exclusivamente antes de que se inicie la instancia legal ante los Tribunales que corresponda. No es cierto, por lo ya tantas veces dicho de que la función conciliatoria se puede realizar en cualquier momento, no sólo pre-proceso, o inter-proceso, hasta antes de que se dicte la sentencia o laudo definitivo.

*Para Ricardo La Hoz Tirado, siguiendo el criterio que estamos tratando en este capítulo final, nos dice:*

*" La Conciliación se manifiesta como un peculiar organismo de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, - propiamente de promoción de convenciones colectivas, que no tiene naturaleza jurisdiccional, no tiende a interpretar el derecho ni las formas sino que le corresponde equilibrar y ponderar los intereses de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una sentencia. " ( 40 )*

*La opinión anterior, sólo se refiere al ámbito laboral, con la observación de mi parte, que es un equívoco de este autor el manifestar que los resultados obtenidos en la Conciliación no tienen el carácter de un laudo o sentencia, lo que no es cierto, siendo que ese acuerdo al que lleguen las partes, las va a obligar a las mismas a que lo cumplan en los términos pactados, si es que lo celebraron o ratificaron ante una autoridad competente.*

*A Rafael Caldera R., también lo apuntamos dentro de los autores que consideran a la Conciliación como jurisdicción voluntaria. " La Conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema, y tratar de llegar a un acuerdo, acercamiento que se rea-*

*liza generalmente ante personas y organismos establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes. " [ 41 ]*

*Esa opinión es válida, con la observación de mi parte, en el sentido de que no necesariamente ese acercamiento que se va a dar entre las partes, para lograr su acuerdo final, no va a darse necesariamente ante las personas u organismos previamente establecidos para realizar la función conciliatoria, ya que limitaríamos la capacidad de las partes, para entre ellas lograr un acuerdo, ya sabemos que deberán ratificarlo, para que surta todos sus efectos legales.*

*El finado Maestro Trueba Urbina, al respecto dice: " Los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado previene un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores. " [ 42 ]*

*Como comentario a esta opinión, debo manifestar que no son solo los actos de las partes que van a lograr se dé la Conciliación, ya que si es indiscutible que la voluntad de las mismas es la que impera, pero también tie*

ne gran importancia la labor que desarrollan los conciliadores. También debo agregar, en relación a lo manifestado por Trueba Urbina, en relación a que son los actos que hacen las partes por sí mismas, que no es correcto, ya que recordando lo que al efecto dice Cabanellas, en el sentido de que la Conciliación no es sólo un acto, sino un procedimiento para llegar a un acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones, así como - propuestas de composición entre partes que discrepan; que como procedimiento, la Conciliación se integra por los diversos trámites y formalidades, ya sean de carácter convencional o legal, para posibilitar la coincidencia entre los que tienen una controversia; y como acuerdo, la Conciliación significa la fórmula final del acuerdo o arreglo al que han llegado las partes. Con lo antes dicho, resulta equivocada la opinión del finado Maestro Trueba Urbina a mi entender. También podría hacer el señalamiento en relación a la opinión controvertida, de que sólo se concreta al ámbito laboral, así como el hecho de que trata de ser clasista, al referirse únicamente a los trabajadores.

Como punto final al presente trabajo de elaboración de mi Tesis Profesional, debo señalar mi opinión al respecto. La naturaleza jurídica de la Conciliación, es de índole jurisdiccional voluntaria, toda vez que no va a

ser punto definitivo el que la misma se desarrolle ante cualquier órgano, ya sea de índole administrativo o judicial, sino que la esencia definitiva para que pueda darse o no la Conciliación, siempre va a ser la voluntad de las partes, ya sea por sí mismas o a instancias de la autoridad que interviene, que debe estar libre de toda coacción para que se logre en forma totalmente genuina así como es espontánea, por así convenir a los intereses de las partes, que están en conflicto.

Esa manifestación libre de la voluntad puede en cualquier momento surgir, ya sea antes de que se inicie la controversia en forma, ya iniciada ésta, durante la etapa conciliatoria correspondiente, donde se dé esa etapa o bien después de agotada esa instancia, las partes o la autoridad que ya conoce del problema, quien puede y debe actuar siempre como amigable componedor o conciliador, buscando el entendimiento de las mismas, para que depongan sus diferencias, evitando se llegue al final, en donde se dictará necesariamente una decisión final, que va a perjudicar los intereses de alguna de las partes.

Con mi opinión anterior, así como por todo el trabajo aquí realizado, puedo concluir que la manera idónea de terminar con las diferencias que existen en todos

los ámbitos, no sólo del derecho, sino en la vida diaria, contando con la disposición y voluntad de las partes en conflicto o contando con una persona capaz y honesta que en realidad ayude a las partes a encontrar una decisión justa a sus intereses en conflicto, es la Conciliación.

*Citas Bibliográficas.*

- 29.- Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *ob.cit.*, pág. 73.
- 30.- Calamandrei, Piero, " *Instituciones de Derecho Procesal Civil* ", Traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, Argentina, 1943, pág. 28.
- 31.- Chioyenda, José, " *Instituciones de Derecho Procesal Civil* ", Traducción de Aniceto Gómez, Buenos Aires, Argentina, 1940, págs. 16 y 17.
- 32.- Guasp, Jaime, " *Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil* ", Tomo II, volumen I, Aguilar, Madrid, España, 1945, pág. 12.
- 33.- Krotoshin, Ernesto, " *Instituciones de Derecho del Trabajo* ", 2a. Edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1968, pág. 639.
- 34.- Becerra Bautista, José, *ob.cit.*, pág. 17.
- 35.- Carnelutti, Francisco, " *Sistema de Derecho Procesal Civil* ", Tomo I, Uteha, Buenos Aires, Argentina, 1944, pags. 183 y s.s.

- 36.- Cabanellas, Guillermo, " Compendio de Derecho Laboral ", Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, - Argentina, 1968, pág. 404.
- 37.- Somaré, José Isidro, " La Conciliación en el Derecho Procesal Social ", Editorial Argentina, Buenos Aires Argentina, 1951, pág. 27.
- 38.- Martins Netto, Modestino, ob.cit., pág. 415.
- 39.- Cabanellas, Guillermo, " Diccionario de Derecho Usual ", ob.cit., pág. 449.
- 40.- La Hoz, Ricardo, " Derecho Colectivo del Trabajo ", volumen II, Lima, Perú, 1956, pág. 180.
- 41.- Caldera R., Rafael, citado por Cabanellas, Guillermo, " El Derecho del Trabajo y sus Contratos ", Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1946, pág. 551.
- 42.- Trucba Urbina. Alberto, " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ", Editorial Porrúa S.A., México, 1971, pág. 190.

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

*PRIMERA.- La Conciliación es antiquísima, por ser una necesidad vital en el hombre, el evitar estar en conflicto permanente con sus congéneres, funcionando la misma como un medio eficaz de prevenir esos conflictos, o si ya estallaron, de resolverlos.*

*SEGUNDA.- La Conciliación surgió como una necesidad humana de evitar o concluir conflictos, de manera natural y espontánea, por lo que el Derecho la tomó y reconoció su validez e importancia.*

*TERCERA.- En el ámbito del derecho positivo mexicano, se reconoce y acepta la validez de la Conciliación, como una fórmula jurídica de lo más eficaz para terminar amigablemente con los conflictos de que se trate.*

*CUARTA.- El conciliador es la persona encargada de realizar en la práctica la función conciliatoria, excitando a las partes a que lleguen a un acuerdo, en donde ellas están de acuerdo en su intervención, la cual debe ser imparcial, íntegra, independiente, profesional y honesta para tener éxito.*

QUINTA.- Realizada correctamente la función conciliatoria debe estimarse como la fórmula idónea de resolver controversias, de la índole que éstas sean.

SEXTA.- En México se reconoció la validez de la Conciliación dentro del ámbito laboral, en diversos ordenamientos y leyes expedidas con anterioridad a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el día 5 de febrero de 1917.

SEPTIMA.- Nuestra Constitución en su artículo 123, creó - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como el órgano estatal para impartir justicia en materia del trabajo, señalando la característica propia de la resolución que se dá a dichos problemas; primero mediante la Conciliación y en caso de ésta fallar, vendrá el arbitraje.

OCTAVA.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, reconoció a la Conciliación como una etapa procesal independiente, anterior a la instauración de la litis, señalando un procedimiento específico y determinado para llevarla a cabo.

NOVENA.- La Ley Federal del Trabajo de 1970, desvirtuó la función conciliatoria, integrándola a la etapa de demanda y excepciones, restándole con ello, la importancia lo-

grada en la ley anterior.

DECIMA.- Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo del año de 1980, devolvieron su importancia a la Conciliación, al señalar nuevamente la forma en que debe desahogarse, a pesar de que la integraron a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

DECIMA PRIMERA.- La naturaleza jurídica de la Conciliación, en el ámbito laboral, es de índole jurisdiccional - voluntaria, ya que siempre va a depender del acuerdo de voluntades logrado por las partes, por mutuo propio, o a instancias del conciliador que interviene, acuerdo que debe ser libre de toda coacción.

DECIMA SEGUNDA.- La Conciliación debe ser considerada por la Ley Federal del Trabajo, como una etapa previa a la instauración de la litis, e independiente de las demás - etapas, en donde debe citarse personalmente a las partes a que comparezcan a desahogar esa etapa, con el apercibimiento legal de que en caso de no comparecer, sin justa - causa, se les impondrá una multa equivalente hasta 100 veces el salario mínimo general, vigente en ese momento, así como el de utilizar la fuerza pública para ordenar su presentación y en caso de negativa o reincidencia, privación,

*de la libertad hasta por 15 días de arresto inmutables independientemente de que no dará inicio la litis, hasta en tanto no se desahogue en sus términos la etapa conciliatoria, la cual debe señalarse en un capítulo propio, el procedimiento a seguir por la propia autoridad, para agotar verdaderamente dicha instancia.*

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, NICETO, "PROCESO, AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA", *Textos Universitarios, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1970.*
- 2.- ANGULO, JORGE M., "EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN PERU", *Trujillo, Perú, 1974.*
- 3.- BECERRA BAUTISTA, JOSE, "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO" *Editorial Porrúa. S.A., México, 1975.*
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO, "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL", *Tomo II. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, - Argentina, 1968.*
- 5.- CABANELLAS, GUILLERMO, "DICCIONARIO DE DERECHO USUAL" *Tomo 1, 4a. edición, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina.*
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO, "EL DERECHO DEL TRABAJO Y - SUS CONTRATOS", *Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, 1946.*
- 7.- CALAMANDREI, PIERO, "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCE

- SAL CIVIL ", Traducción de Santiago Sentís Melendo, Buenos Aires, Argentina, 1943.
- 8.- CARNELUTTI, FRANCISCO, " SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL ", Tomo 1, Uteha, Buenos Aires, Argentina, 1944.
- 9.- C. DE FROMONT DE BOVAILLE, " CONCILIACION Y ARBITRAJE ", Versión española por Carlos Frontaura, Casa Editorial Saturnino Calleja Fernández, Madrid, España.
- 10.- CHIOVENDA, JOSE, " INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL ", Traducción de Aniceto Gómez, Buenos Aires, Argentina, 1940.
- 11.- DE BUEN LOZANO, NESTOR, " DERECHO DEL TRABAJO ", Tomo 1, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- 12.- DE LA CUEVA, MARIO, " EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO ", Tomo 1, Editorial Porrúa S.A., México, - 1978.
- 13.- GONZALEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO, " EL DERECHO SOCIAL Y LA SEGURIDAD INTEGRAL ", Textos Universitarios Universidad Nacional Autónoma de México, 1973.

- 14.- GUASP, JAIME, " COMENTARIOS A LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL ", Tomo II, volumen I, Aguilar, Madrid, España, 1945.
- 15.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, " DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO ", Tomo II, C-CH, Editorial Porrúa S.A, México, 1985.
- 16.- KROTOSHIN, ERNESTO, " INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO ", 2a. edición, Ediciones De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 17.- LA HOZ, RICARDO, " DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ", Volumen II, Lima, Perú, 1956.
- 18.- L. DEVEALI, MARIG, dirigió " TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO ", Tomo V, La Ley S.A., Editora e Impresora, Buenos Aires, Argentina. 1966.
- 19.- MARTINS NETTO, MODESTINO, " ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO ", Tomo I, Editorial Trabalhistas, S.A., Rio de Janeiro, Brazil, 1974.
- 20.- NAPOLI, RODOLFO A., " LA CONCILIACION ", Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III, Clau-Cons, Editorial B-

bliográfica Argentina, S.R.L., Buenos Aires, Argentina.

- 21.- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO", Ginebra, Suiza, 1974.
- 22.- PORRAS LOPEZ, ARMANDO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Cajica, Puebla, México, 1956.
- 23.- SOMARE, JOSE ISIDRO, "LA CONCILIACION EN EL DERECHO PROCESAL SOCIAL", Editorial Argentina, Buenos Aires Argentina, 1951.
- 24.- TENA SUCK, RAFAEL y MORALES SALDARA, HUGO ITALO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1986.
- 25.- TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Editorial Porrúa S.A., México, 1971.

#### LEGISLACION.

- 1.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.

- II.- CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO - FEDERAL, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- III.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- IV.- LEY FEDERAL DE LA REFORMA AGRARIA, Editorial Porrúa S.A., México, 1984.
- V.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A., México, 1986.
- VI.- LEY FEDERAL DE PROTECCION AL CONSUMIDOR, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

#### JURISPRUDENCIA.

- A.- AMPARO DIRECTO 867/72. Sindicato de Trabajadores de la Empresa Cooperativa de Consumo, Sección 65 " 5 de Septiembre ". C.T.M., 31 de octubre de 1973. Unanimidad de votos de 4 votos. Ponente: Magistrada Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala, Séptima época, volúmen 58, quinta pte.