



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CONCILIACION EN EL
DERECHO MEXICANO DEL
TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A I

JAIME ALBERTO GUIOT RUIZ

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

NOVIEMBRE 1989



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

I.- CONCEPTO DE LA CONCILIACION EN GENERAL.	1
A).- CONCILIACION EN MATERIA CIVIL.	1
B).- LA CONCILIACION EN MATERIA LABORAL	4

CAPITULO II

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION	12
A).- CREACION Y FUNCION DE LA PRETURA, EL PRETOR EN EL EDICTO DE LOS MAGISTRADOS, Y EN LOS INTER-- DICTOS (a de J. C.)	12
B).- QUE ES EL CONCILIO. (S. XI AL XVI)	30
a).- CONCILIO DE COYANZA	31
b).- CONCILIO DE ELVIRA	32
c).- CONCILIO DE NICEA	33
d).- CONCILIO DE PISA	34
e).- CONCILIO DE TRENTO	34
f).- CONCILIO DE VIENA	34
g).- CONCILIO DE DIOCESANO	35
h).- CONCILIO DE ECUMENICO	35
C).- JUICIOS DE CONCILIACION O DE PAZ (S. XIX)	36

CAPITULO III

3.- FIGURAS ANALOGAS A LA CONCILIACION DENTRO DE LA TEORIA GENERAL DEL PROCESO	58
A).- LA COMPOSICION	58
B).- LA TRANSACCION	59

C).- EL ARBITRAJE	63
D).- LA JURISDICCION	69

CAPITULO IV

4.- PARTICIPACION DE LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	89
A).- PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION	89
B).- COMPETENCIA	93
C).- CLASIFICACION DE LAS JUNTAS	95
D).- INTEGRACION Y FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE	98

CAPITULO V

5.- PERFIL Y TECNICAS DE LA CONCILIACION LABORAL	103
A).- CARACTERISTICAS DEL CONCILIADOR	103
B).- METODOS DE CONCILIACION Y SUS FORMAS	119
C).- FORMAS DE FINALIZACION DE UNA CONCILIACION	147
6.- CONCLUSIONES	162
BIBLIOGRAFIA	166

INTRODUCCION

Del tema de la conciliación podemos decir que en sus diferentes ramas del derecho, ejemplo civil y laboral; la conciliación es el arreglo de un conflicto de intereses entre dos o más partes a través de un convenio; entre el demandante y demandado que logran una solución a su conflicto, por la vía pacífica evitando así la acción de un proceso, por medio de la autoridad quién será responsable de juzgar a su buen juicio, dictando a través del proceso una sentencia condenando a una de las partes a cumplir con la otra. Pero en el periodo de conciliación si ésta llegara a suceder habrá una serie de concesiones de las partes para llegar a un arreglo más conveniente y menos dañino que de la otra manera.

Por otro lado, la conciliación laboral tema del presente trabajo trata sobre la situación de los diferentes conflictos entre trabajadores y sus patrones, a través de la negociación laboral para obtener un equilibrio de los factores de la producción buscando hacer cumplir las condiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, así como fortalecer la fuente de trabajo y la producción en beneficio de trabajadores y patrones garantizando un equilibrio social en el país.

La conciliación se puede efectuar ya sea solo entre las partes en conflicto o con la intervención de un tercero, a petición de algu

na de las partes o de ambas, al que se le dará a conocer el caso-buscando un acercamiento como amigable componedor.

De la conciliación colectiva, se dice que para obtener el equilibrio de los factores de la producción haciéndose cumplir los objetivos por medio de la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo para poder lograr los fines que la acción conciliatoria necesita, se actua en firmas de Contrato Colectivo de -- Trabajo, en revisiones generales, en revisiones salariales, en -- violaciones del mismo Contrato Colectivo de Trabajo, así como en emplazamientos por desequilibrio económico en los facotres de la producción; en conflictos inter e intrasindicales.

Por otro lado al considerar todos los elementos que contienen - las negociaciones de los conflictos obrero-patronales, inter e in trasindicales, la función conciliatoria que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no sólo contribuye a la paz so--- cial a mantener la planta productiva, y el empleo. La concilia-- ción a contribuido a establecer sistemas adecuados de negociación entre sindicatos y empresas para que sus arreglos se establezcan en un marco de equilibrio entre las pretensiones de los trabajado res y la capacidad económica de la fuente de trabajo en particu-- lar. Con esto se contribuye a la preservación de la fuente del - trabajo haciendo paz social, por medio de la via de la concilia-- ción en el bien llamado derecho social.

El presente trabajo nos despierta desde un interés privado que -- puede acabar de crecer en un interés público ya que basado en experiencias personales del que suscribe dentro del cuerpo general de funcionarios conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y llevando la conciliación como el camino más adecuado entre las partes en conflicto por lo que esto representa y refleja para ellas no solamente desde el punto de economía procesal sino en las relaciones futuras y de buena fe entre obrero-emempresa y sindicato por medio de la conciliación tomándose como un recurso de la amigable composición.

La presente tesis se desarrolla bajo el cuerpo de trabajo que se enumera de la manera siguiente:

- Cap. I.- Concepto de la Conciliación en general.
- Cap. II.- Antecedentes históricos.
- Cap. III.- Figuras Análogas a la Conciliación dentro de la Teoría General del Proceso.
- Cap. IV.- Participación de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.
- Cap. V.- Perfil y Técnicas de la Conciliación Laboral.
- .- Conclusiones.

CAPITULO I

CONCEPTO: Conciliación (del latín conciliatio-onis), acción y efecto de conciliar, en la historia era el acto que utilizaban los Romanos para deponer sus diferencias.

A).- Conciliación en Materia Civil:

Es un acuerdo celebrado entre quienes se encuentran en un conflicto de intereses, con objeto de evitar un juicio o poner rápido fin a uno ya iniciado. Sin correr todos los términos que en otro caso serían precisos para concluirlo.

"En nuestro proceso del trabajo la conciliación constituye un trámite previo al arbitraje". (1).

La conciliación es la aveniencia que sin necesidad de juicio, de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que desienten acerca de sus derechos; en un caso concreto, y de las cuales una de las partes trata de entablar un pleito con la otra, la definición no es exacta porque puede haber conciliación cuando las dos partes -quieran demandarse mutuamente; y no sólo una de ellas lo pretenda hacer, ya que algunas legislaciones permiten diligencias de conciliación aún ya promovido el juicio.

Hay que distinguir los actos realizados por el juez o por la autoridad conciliatoria, con la conciliación propiamente dicha que es el resultado de los beneficios de aquéllos. Es importante señalar la diferencia con la transacción; ya que para que haya transacción hay sacrificio de las dos partes en lo concerniente a los derechos o pretensiones que se disputan y sobre los cuales es posible un futuro juicio, o tiene su causa el que ya existe, en cambio la conciliación no exige dicho sacrificio. Tiene lugar también cuando una de las partes reconoce las pretensiones de su contraria.

"Lo propio de la conciliación es que se evita un pleito futuro o se termina uno presente por aveniencia de las partes, por mutuo acuerdo y sin la intervención jurisdiccional del conciliador."(2)

La conciliación según Micheli; 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 obtenido por estas, con ocasión del proceso - lo hace inútil.

Según Pallares, sólo habla de conciliación en Derecho Laboral; -- sin embargo claramente se acepta en la justicia por la paz, ya -- que el juez en cualquier estado de la audiencia, pero antes de -- la sentencia, exhortará a las partes a una composición amigable.- (3).

La tentativa de conciliación: su forma especial en casi todos los juicios la ley impone a las partes una formalidad previa, antes de promover su demanda ante el tribunal, deben presentarse ante el juez de paz a quien corresponde avenir a las partes si es posible; tratarse de diligencias preliminares a la conciliación como de una tentativa de arreglo diplomático, respecto a los juicios de divorcio existe una diligencia preliminar conciliatoria.

El Código Civil vigente nos suscribe en su artículo 280 lo siguiente: La reconciliación de los conyuges pone término al juicio de divorcio, en cualquier estado que se encuentre si no hubiese sentencia ejecutoria. En este caso los interesados deberán denunciar su reconciliación al juez, sin que la omisión de esta denuncia destruya los efectos producidos por la reconciliación.

"En su artículo 281: El conyuge que no haya dado causa de divorcio puede, antes de que se pronuncie la sentencia, que ponga fin a su litigio otorgando a su consorte el perdón respectivo; más en este caso no puede pedir de nuevo el divorcio por los mismos hechos a que se refirió el perdón y que motivaron el juicio anterior, pero sí, por otras nuevas aunque sean de la misma especie, o por hechos distintos que legalmente constituyan causa suficiente para el divorcio."

La conciliación es una figura que no tiene vida propia, pues si -

llega a triunfar, es decir a través de la conciliación se resuelve el litigio, entonces llegamos a una figura de autocomposición; y si fracasa el intento conciliador entonces, ya una conciliación frustrada no vendría a ser equivalente jurisdiccional.

La conciliación para la Procuraduría Federal del Consumidor, la tramita el inconforme en forma de queja donde se cita por medio de esta al incumplido; una vez reunidos las tres partes con ayuda de un representante de la Procuraduría se tratará de que se subsane el daño o incumplimiento si es que lo hay; aunque la Procuraduría solo ejerza presión administrativa ya que no posee carácter judicial.

B).- La Conciliación en Materia Laboral:

Principales disposiciones de la legislación laboral mexicana.

Según Trueba Urbina la conciliación es una institución del más -- rancio abolengo que se propone hallar dentro del proceso, una solución amistosa y justa dentro de un conflicto de intereses.

Para Mario de la Cueva la conciliación como primera etapa del proceso puede considerarse desde dos ángulos distintos: vista por el lado de las partes tiene por objeto ayudarlos a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del con

ciliador es la actividad que sirve para encontrar a los contendientes el derecho que regula y deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

Para Enrique Alvarez del Castillo, la conciliación es un método universal dirigido a resolver diferencias de trabajo en función del entendimiento consiente de las partes en conflicto por la conciliación el estado pretende que trabajadores y patrones comprendan sus diferencias antes de controvertirlas. Cuando el Estado asume esta responsabilidad asume una verdadera administración de la justicia y no pretende sustituir las voluntades de quienes participan en el conflicto sino más bien proponer una solución adecuada mediante la creación de la norma concreta que defina las relaciones justas entre las partes.

Estos autores coinciden en que la conciliación es un procedimiento en virtud del cual las autoridades laborales propician la solución, por la vía pacífica, de la diferencia entre los factores de la producción.

En efecto por medio de la conciliación los trabajadores y los patrones resuelven sus conflictos a través de la celebración de convenios, en los que de una manera razonada y justa se reconocen los derechos y obligaciones que les corresponde.

"El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo: la etapa conciliatoria se desarrolla de la siguiente forma:

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

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

III.- Si las partes llegarán a un acuerdo se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo aprobado por la junta producirá todos sus 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 inconformes, 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."

La conciliación es un proceso para disimular 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 de tiempos inmemorables para allanar las diferencias que surgen entre los individuos.

La conciliación ha alcanzado el más alto grado de perfeccionamiento y sutileza.

Puede definirse a la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de un tercero para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

En las relaciones de trabajo la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos evitando la huelga o el cierre patronal y apresurar la reanudación del trabajo en caso de que se hubiere interrumpido.

El proceso de la conciliación posee una característica que lo distingue de otros procedimientos de la solución del conflicto de trabajo y es la flexibilidad ya que el conciliador no puede seguir siempre su mismo procedimiento y debe adoptar su estrategia y método a las circunstancias propias del caso.

La conciliación en la negociación colectiva.

El recurso a la conciliación se ha generalizado en la esfera laboral para tratar de resolver sobre todos los conflictos provocados por el fracaso de las negociaciones colectivas, es decir, las entabladas entre las partes con miras a celebrar un contrato colectivo de trabajo.

De ahí de que la conciliación se defina como la continuación de las negociaciones colectivas con ayuda de una tercera parte.

Los representantes de las partes en la conciliación son los mismos casi siempre que actuaron en las negociaciones colectivas y que continúan en el comité de negociación.

La solución voluntaria que se persigue por medio de la conciliación es un acuerdo entre las partes exactamente como el que ellas podrían concentrar sin ayuda de terceros en negociaciones directas, dicho de otro modo la negociación colectiva es un proceso de adopción de decisiones en común, es la conciliación, el proceso esencialmente el mismo, pues aunque participa en el un conciliador, la decisión será tomada por las partes.

"Si se tiene bien presente que las negociaciones colectivas tienen por finalidad la adopción de decisiones comunes, resulta más fá-

cil comprender la dinámica y complejidad de la conciliación especialmente las muchas facetas de las relaciones de los representantes de las partes en conflicto, así como los pertenecientes a un mismo comité de negociación."(4).

La conciliación en materia de trabajo, se refiere al objetivo de intervenir en la conciliación de intereses en organizaciones obreras y patronales, en lo referente a firmas, revisiones generales, revisiones salariales, violaciones de contrato colectivo de trabajo e interpretaciones a la Ley y Reglamento a que se refiere el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

La conciliación en los conflictos de trabajo según Trueba Urbina: se define como la avenencia sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que discuten acerca de sus Derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito con la otra.

Scelle: define el procedimiento de conciliación como tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, como objeto de evitar el conflicto judicial.

"Entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado --

previenen un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y de auxilio de los trabajadores; la función conciliatoria oficial corresponde a las juntas de conciliación y arbitraje Locales y Federales, en sus respectivas jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión Substantivadora de los Conflictos del Poder Judicial y Federal." (5).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
(CAPITULO I)

- 1.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Quinta edición.- Editorial Porrúa.- México, 1976, págs. 146 y 147.
- 2.- Pallares, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Cuarta edición.- Editorial Porrúa.- México, 1963, págs. 154 y 155.
- 3.- Becerra Bautista, José.- El Proceso Civil en México.- Cuarta edición.- Editorial Porrúa.- México, 1974.
- 4.- Organización Internacional del Trabajo.- La Conciliación en los Conflictos del Trabajo.- Ginebra, Suiza, 1974, págs. 4 y 5.
- 5.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Segunda edición.- Editorial Porrúa.- México, 1973, pág. 190.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS

A).-"La pretura creada en 367 a. de J. C. los pretores gozando de imperium inferior al de los cónsules se encargaban de la administración de justicia civil al lado del original praetor urbanus, - para pleitos entre romanos, encontramos desde un praetor peregrinus para administrar justicia en pleitos en que una de las partes o ambas eran extranjeras." (1).

El edicto de los magistrados, *Ius honorarium*. A la acción de los jurisconsultos hay que añadir la de los magistrados, y, sobre todo, la de los pretores, que extensamente contribuyeron al progreso del derecho.

Todos los magistrados, cónsules, censores, tribunos, tenían la -- costumbre de publicar declaraciones o disposiciones que tenían conexión con el ejercicio de sus funciones, llamadas edicta (de edí cere). Entre estos edictos, los únicos que hay que tener en cuen ta en el estudio de las fuentes del derecho privado son aquellos -- que emanan de los magistrados encargados de la jurisdicción ci--- vil. En toma, el más importante es el edicto del pretor. Ya he-- mos dicho cómo la pretura fue creada en 367 (V. N.º25). Las rela-- ciones de Roma con los pueblos vecinos, que llegaron a ser más -- frecuentes después de la conquista de Italia, hicieron precisa, - en 507, la creación de un nuevo pretor para las disputas o asun--

tos entre extranjeros, o entre ciudadanos y extranjeros: éste fue el praetor peregrinus: el primero toma el nombre de praetor urbanus. Más tarde son encargados de otras atribuciones especiales. Pero el edicto del pretor urbano, edictum urbanum, y el del pretor peregrino, edictum peregrinum, son los únicos que presentan interés desde el punto de vista del derecho privado en general. Es necesario añadir el edicto especial de los ediles curules, edictum aedilitium. En las provincias, los edictos de los gobernadores corresponden al edicto del pretor, y los edictos de los cuestores a los de los ediles curules.

El conjunto de reglas contenidas en los edictos es llamado unas veces *ius honorarium*, porque emana de los que ocupan funciones públicas, honores, por oposición al *ius civile*, obra de los jurisconsultos; otras veces, *ius praetorium*, a causa del preponderante papel que los pretores representaron en su formación.

El pretor publicaba su edicto al principio de su magistratura; es decir, las calendas de enero. Escrito en negro sobre el album, que consistía en tablas de madera pintadas en blanco, estaba expuesto a la vista de todos sobre el foro, y las deterioraciones estaban castigadas con una multa. El edicto permanecía obligatorio durante todo el año, sin poder ser modificado; por esta razón se le llamaba *annuum perpetuum*. Su autoridad terminaba con los poderes de su autor. El pretor siguiente era libre de modificar-

sus disposiciones; pero, en realidad, había muchas que se transmitían de edicto en edicto; cada pretor, añadiéndole reglas nuevas, conservaba de la obra de sus antecesores aquellas cuya utilidad - había sido probada por la práctica, y el uso acababa por darles - fuerza de ley.

Felizmente, la obra del pretor fue ya considerable en la época de Cicerón, y el edicto pretoriano continúa siendo para el Derecho Romano, hasta fin del siglo VIII, un incesante instrumento de progreso. Se ha informado mal sobre el contenido de los primeros -- edictos. Es probable que el pretor se limitase, desde luego, a - asegurar y facilitar la aplicación del ius civile. Pero, poco a - poco, a medida que las costumbres se modifican, inserta en el e-- dicto las nuevas disposiciones apropiadas a las necesidades socia - les. Así es como ayuda al derecho civil y le completa. Más tar - de, él mismo le corrige: no abrogando directamente un principio - de ius civile, puesto que no tenía el derecho de hacer esto, pero sí proponiendo y sancionando, en virtud de su autoridad, una re-- gla más equitativa, que concluyó por prevalecer. Esta obra fue - realizada con tanto más éxito cuanto que la mayor parte de los -- pretores eran jurisconsultos eminentes. Casi siempre habían sido cuestores en provincias, habían podido ver de cerca y apreciar -- las instituciones jurídicas de los demás pueblos. Además, muchas veces publicaron en sus edictos reglas tomadas de las legislacio - nes extranjeras y, en general, hicieron prevalecer un derecho más

extenso y más equitativo, que es llamado *ius honorarium*.

Puede sorprender que los magistrados encargados de aplicar la ley tuvieran también el poder de proponer un derecho nuevo, lo cual parece contrario a nuestro moderno principio de separación de poderes, principio, por otra parte, desconocido de los romanos, así como de todos los pueblos antiguos.

"Mas el pretor no tenía el Poder legislativo propiamente dicho. En cargo de proveer a los intereses generales de la justicia, toma, en virtud de su *imperium*, todas las medidas que le parecen propias para asegurar la buena administración. Las disposiciones -- del edicto, *edicta*, que estaban aprobadas por la opinión pública, sobrevivían al pretor que las había propuesto, e insertadas en -- los edictos siguientes, adquirían con el tiempo la fuerza de una regla consuetudinaria. Aquellas que reprobaba la equidad caían con su autor, cuyas funciones eran anuales, y podían suscitar contra él, por razón de la responsabilidad en que había incurrido, - persecuciones, de las cuales el proceso de Verrés suministra el - ejemplo más célebre."(2)

Los Edictos de Magistrados. Las fuentes que acabamos de examinar -- leyes, plebiscitos, senadoconsultos y jurisprudencia -- componen la rama del derecho romano que se denomina *ius civile*. Antes de pasar a las manifestaciones de la voluntad legislativa del empera

rador, quien acapara finalmente toda la creación del derecho, debemos hablar de la segunda gran rama del derecho romano: el *ius honorarium*.

Paralelamente con el *ius civile*, el pretor —y, en segundo lugar, el edil, gobernador provincial o cuestor de éste— construye el derecho honorario, no con normas de derecho sustantivo o consejos sobre la justa solución de casos difíciles (como sucede en el caso del *ius civile*), sino otorgando ciertas medidas procesales de derecho adjetivo, por tanto, en beneficio de litigantes que se encontraran en determinadas situaciones jurídicas que el pretor considerase dignas de protección. Tales nuevas medidas procesales —(acciones, excepciones y otras figuras de índole protectora o, — más bien, organizadora) las tomaba el pretor ateniéndose a su propia conciencia, aunque se inspiraba a menudo en el *ius gentium* o en figuras ya existentes del *ius civile*.

A veces el *ius honorarium* ofrecía una tramitación más fácil y rápida para quienes apoyaban sus derechos en el *ius civile*. En otras ocasiones llenaba los huecos de éste. Pero tampoco era extraño que las soluciones del *ius honorarium* contradijeran al *civil* le, creando nuevas instituciones jurídicas, más equitativas y de mayor eficacia procesal que las análogas que pudiéramos encontrar dentro del *ius civile*, y que son, a veces, injustas o poco prácticas. En tales casos, las antiguas y venerables figuras del *ius* -

civile no se suprimían. Esto hubiera sido contrario al respeto que el romano debía a la tradición, y además el pretor no estaba en condiciones de poder derogar leyes existentes.

Por tanto, se colocaba al lado de la institución criticable del *ius civile* otra institución del *ius honorarium* con mayor eficacia procesal. Ningún pretor habría estado dispuesto "a destrozarse a un hombre de carne y hueso entre los impenetrables engranajes de la lógica del *ius civile*, sólo para salvar las tradiciones de la administración de justicia" (usando con alguna variante una conocida frase de Calamandrei). Por eso el *ius honorarium* ofrecía siempre un refugio contra el rigor del *civile*, o sea, contra los inconvenientes del tradicionalismo romano. Así, podía decir Papi-niano que el *ius honorarium* a veces ayudaba al *ius civile*, o bien lo completaba; y a veces incluso lo corregía. Sin embargo, es este último caso, no se trataba de derogar el *ius civile*, sino meramente de paralizarlo yuxtaponiéndole nuevas figuras del *ius honorarium*, que recibían un tratamiento procesal privilegiado.

Como repercusión de las acciones pretorianas, excepciones, etc., ideadas para remediar los inconvenientes del vetusto *ius civile*, surge, especialmente durante el último siglo republicano, un ala nueva en el palacio del derecho romano, más moderna y cómoda, --- mientras que las alas antiguas no son demolidas, sino abandonadas por los cortesanos.

Al iniciarse la tarea anual de cada pretor, edil, gobernador, o cuestor provincial, publicaban éstos en la pared blanca (album) - de su oficina la lista de las acciones, excepciones, etc., que se proponían conceder al público, durante el año en cuestión. Tal lista valía sólo por ese año; si el siguiente magistrado no estaba conforme con alguna parte de este edicto anual, determinadas partes del derecho honorario desaparecían de pronto.

A partir de una Lex Cornelia, de 67 a. de J.C., los magistrados - estaban en la obligación de acatar estrictamente sus propios edictos anuales, aun cuando advirtiesen que determinadas medidas en ellos insertas no eran acertadas (se trata quizá de una reacción sobre los riesgos de la discrecionalidad pretoria, descubiertos - en el proceso contra Verres en que Cicerón jugó un papel tan importante). Sólo en casos no previstos en el edicto anual, el magistrado quedaba en libertad de crear nuevas acciones o excepciones (edicta repentina).

Como fuente del derecho, el edicto anual reunía muchas cualidades. Entre ellas, las siguientes:

a).- Era una excelente transacción entre la exigencia de que el derecho sea seguro y previsible por una parte (publicación del edicto; Lex Cornelia), y, por otra, flexible (limitación del edicto a un solo año).

b).- Era una aveniencia entre el carácter científico que el debetener (consejos de jurisconsultos que rodean al pretor) y el fundamento pragmático y realista que nuestra disciplina también exige, obtenido, en este caso, para la elaboración del edicto en íntimo contacto con las controversias realmente planteadas en la vida procesal romana, en vez de encomendar su preparación a algún catedrático en su silencioso gabinete de estudio.

En tal forma, los romanos estaban constantemente experimentando con su edicto anual. Esto nos recuerda el ideal inglés de que -- los principios y reglas del derecho "nunca deben ser tratados como verdades definitivas, sino más bien como hipótesis de trabajo-sujetas a comprobación en los grandes laboratorios de derecho que son los tribunales. Allí, cada nuevo caso es un experimento; y si la regla que parecía ser aplicable daría mal resultado, significa que debe ser sometido a un nuevo examen".

A veces los autores confunden este derecho honorario con el *ius gentium*. Debemos distinguir ambos conceptos. Cuando Roma obtuvo la hegemonía en el Mediterráneo, ya estaba allí en vigor un derecho helénico supranacional de que se servía el intenso comercio internacional de aquel entonces. El estrecho contacto que nace entre Roma y los demás pueblos mediterráneos, como consecuencia de las conquistas romanas, produce frecuentes pleitos entre romanos y no romanos, o entre no romanos que viven, por ejemplo, en -

Roma.

Desde 242 a. de J. C., un magistrado especial, el pretor peregrinus, debía administrar justicia en tales casos, aplicando entonces no el ius civile de Roma con sus formas rígidas y con sus múltiples actos reservados exclusivamente a ciudadanos romanos, sino inspirándose en aquel derecho supranacional aceptado por el comercio mediterráneo, que se denominaba ius gentium.

Este no es un "derecho de gentes" en el sentido moderno, concepto que equivale al derecho internacional público. Tampoco es el moderno derecho internacional privado, ya que no contiene normas para el caso de colisión entre distintos sistemas jurídicos. Es un derecho supranacional de origen helénico que por su fuerza racional y difusión penetra en la práctica del praetor peregrinus y -- desde allí en la del praetor urbanus, sirviendo así con frecuencia como fuente de inspiración para la creación del ius honorarium.

En tiempos de Adriano, cuando en gran parte la legislación ya se había concentrado en manos del emperador, éste ya no quería que otras fuentes del derecho funcionaran con independencia a su lado. Por eso encargó a Salvio Juliano que hiciera una codificación de las disposiciones más acertadas de los edictos anuales. El resultado fue el Edicto de Adriano o el Edictum perpetuum. La

fecha es incierta, pero probablemente lo ratificó el senado entre 134 y 138 d. de J. C. El texto se ha perdido, pero Otto Lenel lo reconstruyó a fines del siglo pasado, sobre todo con ayuda de los diversos fragmentos de comentarios al edicto que encontramos en el Digesto (1883).

Así, la *lex annua* de cada magistrado, encargado de la administración de justicia, se convirtió en un *edictum perpetuum* que tomó la forma de un *senadoconsulto* (aunque no es nada dudoso que haya sido fruto de la voluntad autocrática del emperador). Decir que este *Edictum perpetuum* "petrificaba" el *ius honorarium* es un poco exagerado: mediante interpretaciones innovadoras por parte de los *jurisconsultos*, y el amplio margen de discrecionalidad que también el *edictum perpetuum* otorga al pretor, la práctica pretoria conservaba cierta flexibilidad.

Esta limitación de la libertad pretoria, bajo presión del emperador, se encuentra en armonía con otras dos tendencias:

a).- Los juristas que elaboraban la jurisprudencia pertenecían cada vez más frecuentemente, desde el comienzo del siglo II, a la burocracia imperial.

b).- Desde la época de Augusto observamos una disminución en las actividades legislativas de los comicios y del senado.

c).- Como más importante fuente formal del derecho, las normas ex pedidas por la Cancillería Imperial comienzan a sustituir a la iurisprudencia.

"Desde la promulgación del Edicto perpetuo, la distinción entre el ius civile y el ius honorarium pierde mucho de su importancia, -- aunque los jurisconsultos continúan comentando estas ramas en o-- bras separadas. Sin embargo, desde el comienzo de la era cristia na estaba surgiendo un nuevo dualismo, entre el derecho tradicio-- nal (ius civile y ius honorarium) y el ius novum, introducido -- por los emperadores"(3).

De los principales magistrados. Los magistrados encargados de la autoridad judicial han variado según las épocas. Pero, sobre to-- do en el Bajo Imperio y a partir de Diocleciano, fue completamen-- te modificada la organización de los magistrados.

Desde el origen de Roma hasta el fin de la época clásica, es de-- cir, bajo los dos primeros sistemas de procedimiento, vamos a ex-- poner cuáles eran los principales magistrados en Roma, en Italia-- y en las provincias:

a).- En Roma, la autoridad judicial perteneció primero a los re-- yes y después a los cónsules. En el año 387 fue confiada al pre-- tor. Pero la afluencia de extranjeros en Roma hizo precisa la --

creación de un segundo pretor, el praetor peregrinus, encargado de la jurisdicción entre peregrinos o entre peregrinos y ciudadanos. La otra se llamó el praetor urbanus. Más tarde aumentó el número de pretores. En el siglo II de nuestra era había dieciocho, y la mayor parte con una competencia especial, particularmente para las tutelas y los fideicomisos. Al lado de los pretores se unían los ediles con funciones administrativas, tales como la policía de la ciudad y ciertas atribuciones judiciales relativas sobre todo a las ventas públicas de esclavos y animales. Se distinguían los ediles cereales, encargados de la vigilancia del trigo y de las distribuciones que se hacían al pueblo. Bajo la República, y durante el primero tiempo del Imperio, el pretor era el magistrado por excelencia y su jurisdicción de las más extensas. Pero los nuevos magistrados creados por los emperadores, el prefecto de la ciudad y el prefecto del pretorio, fueron investidos poco a poco de la mayor parte de las atribuciones que pertenecían al pretor.

b).- En Italia se encuentran en los Municipios magistrados locales, los duumviri o quatuoviri juridicundo. Hacia el fin de la República fue limitada su jurisdicción a los procesos cuyo valor no excedía de 15,000 sestercios. Arriba de esta suma era llevado el asunto a Roma, delante del pretor urbano (Lez Rubria) (Roma).

c).- En las provincias, la autoridad administrativa y judicial -- pertenecía al presidente de cada provincia: procónsul, proprator o legado del emperador. Los gestores hacían poco más o menos el papel de ediles.

"Al mismo tiempo que Diocleciano ordenaba a los magistrados juzgar ellos mismos los asuntos que les estaban sometidos, establecía una nueva división del Imperio, que fue poco tiempo después -- sancionada definitivamente por Constantino. El territorio fue repartido en cuatro prefecturas: El Oriente, Italia, La Iliria y -- las Galias. Cada prefectura, teniendo a su cabeza un prefecto -- del pretorio, estaba subdividida en diócesis y en provincias. -- Desde entonces el magistrado ordinario en cada provincia fue el -- presidente, rector o praeses provinciae. Las partes pueden apelar de sus sentencias ante el prefecto del pretorio, representante del emperador, magistrado supremo de todo el Imperio. Se encuentran también los *judices pedanei*, a quienes podían enviarse -- los asuntos.

En Constantinopla, que quedaban fuera de este reparto, el pretor peregrino desapareció desde Caracalla, y el pretor urbano ya no -- tiene atribuciones judiciales. La jurisdicción se ejerce por el -- prefecto de la ciudad. En fin, se pueden citar en las ciudades -- provinciales magistrados inferiores, los *defensores civitalis*, -- que juzgan los asuntos menos importantes". (4)

Los interdictos. Ahora debemos examinar una interesante figura - del derecho procesal romano: el interdicto. Este no era una sentencia, sino una orden condicional y administrativa, dirigida a - un ciudadano por el magistrado, a petición de otro ciudadano, a - base de una investigación que no pasaba de ser rápida y superficial.

El interdicto ordenaba a la persona a quien se dirigía, observar determinada conducta, siempre que la hipótesis mencionada al comienzo del interdicto correspondiese a la realidad.

El fundamento de los interdictos no era la iurisdictio, ni tampoco la iudicatio, sino el imperium del magistrado, su facultad discrecional de dar órdenes.

El interdicto, por tanto, tenía esta forma general: "si es verdad que...entonces te ordeno (o prohíbo) que hagas lo siguiente:...". En caso de obediencia por parte de la persona que recibía el interdicto, ahí terminaba el asunto. Pero en caso de desobediencia, se iniciaba un juicio para determinar si verdaderamente hubo tal desobediencia, es decir, para determinar si la hipótesis contenida en el interdicto correspondía, o no, a la realidad. En tal juicio, el actor alegaba la desobediencia no justificada del demandado, y éste, a su vez, podía alegar que su deber de obediencia era un deber condicionado, deber sólo existente en caso de co

rrespondencia entre dicha hipótesis y la realidad, y que tal correspondencia no existía. El magistrado podía entonces obligar a las partes a prometerse mutuamente cierta cantidad de dinero, en caso de no tener razón, y enviaba luego el asunto a un iudex, después de elaborar la fórmula del caso.

Este sistema permitía evitar muchos litigios. En general, una persona que se comportaba en forma antijurídica y que recibía luego un interdicto, haría bien en obedecer de buen grado; en la mayoría de los casos comprendía que otro modo la parte contraria iniciaría un proceso, en el cual perdería quizás una fuerte cantidad de dinero a causa de la mencionada sponsio que el pretor le impondría (además de verse obligado a abandonar su actitud antijurídica).

Las respectivas órdenes podían mandar, en forma condicional, entregar algo (restituere en latín jurídico es entregar en general, no necesariamente restituír), exhibir algo o no hacer algo (respectivamente: interdictos restitutorios, exhibitorios o prohibitorios). A primera vista, parece que deberíamos añadir una cuarta categoría: la de los interdictos que ordenaban la entrega de algo (y no sólo la restitución o devolución), como en caso del interdictum salvianum, o el interdictum quorum bonorum por el cual el pretor ordenaba entregar la herencia a los que tenían un derecho ab intestato a la misma, no de acuerdo con el ius civile, sino se

gún el derecho honorario. Insistimos en que el verbo restituere era mucho más amplio que el restituir español y abarcaba también la entrega de algo que nunca perteneció a la persona que lo recibía, de manera que las tres citadas categorías bastaban para llenar el campo de los interdictos.

En los prohibitorios encontramos siempre el término veto. Mediante ellos, el pretor prohibía, por ejemplo, que se impidiera el entierro de un cadáver en un cementerio; que se hiciera una construcción privada en la vía pública; que se impidiese la realización de obras de reparación en la vía pública; que se prohibiese el paso de alguien por un lugar público; que se hiciese algo que produjera entorpecimiento en la navegación fluvial; que se cambiase por violencia la situación posesoria actual (*interdictum uti possidetis*, para inmuebles) o la situación posesoria resultante del cálculo respecto a la posesión más prolongada durante los últimos doce meses (*interdictum utrobi*, para muebles).

Los interdictos restitutorios obligaban a lo siguiente: a) a restablecer una situación original (como cuando alguien había construido en la vía pública o había realizado una obra que impedía la navegación); b) a entregar algo (*interdictum quorum honorum*, *interdictum salvianum*, ya mencionados) o c) a devolver algo (*interdictum inde vi*, *interdictum de clandestina possessione*).

Los interdictos exhibitorios obligaban al destinatario a mostrar algún documento (por ejemplo, un testamento) o a presentar a alguna persona en la oficina del pretor (por ejemplo, con objeto de averiguar si alguien había secuestrado a otra persona).

Otra división de los interdictos era la que distinguía entre los interdicta simplicia y duplicia. En el primer caso, uno reclamaba y el otro debía obedecer; en el segundo, el solicitante se servía de un arma de dos filos. Por ejemplo, el *interdictum uti possidetis* contenía una orden que petrificaba la situación posesoria actual, dirigiéndose a ambas partes. El mismo título de *interdictum uti possidetis*, con su segunda persona en plural, indica que este interdicto —prohibitorio— lanzaba su orden contra ambas partes. Más claro todavía era el carácter de *interdictum duplex* en el *interdictum utrobi* que otorgaba la posesión al que hubiese poseído por más tiempo, durante el año anterior, de manera que podía inclusive arrebatar la posesión al solicitante de este interdicto.

Aunque no todos los interdictos prohibitorios eran duplicia, todos los interdicta duplicia eran prohibitorios.

Un importante grupo de interdictos servía para proteger la posesión. Estos interdictos posesorios se dividían en tres grupos:

1.- Los *interdicta adipiscendae possessionis*, de carácter restitutorio recuérdese lo dicho sobre el significado amplio del verbo restituere en latín, por los cuales un ciudadano reclamaba la posesión (ejemplo: *interdictum quorum bonorum*, *interdictum salvia-num*).

2.- Los *interdicta retinendae possessionis*, por los cuales el poseedor se defendía de antemano contra toda futura invasión de su posesión, que le amenazaba, o contra una invasión parcial de su posesión (como en el caso del *interdictum uti possidetis*, *interdictum utrubi*) o contra actos que impidiesen el ejercicio de una aparente servidumbre (*interdictum de itinere actuque privato*, --- etc.).

3.- Los *interdicta recuperandae possessionis*, por los cuales uno intentaba anular el efecto de una invasión total y plenamente realizada (como en el caso del *interdictum unde vi*, de clandestina possessione o de precario).

Según el caso, un mismo interdicto servía, a veces, para obtener la posesión y, en otras ocasiones, para recuperarla. Así, si A ejercía la *reivindicatio* y el demandado B se negaba a dar la *cautio iudicatum solvi*, el pretor daba un *interdictum* para que B entregara a A la posesión del objeto litigioso (*interdictum quem -- fundum*, etc.). Si A ya había tenido la posesión del objeto, se -

trataba de un recuperare; de lo contrario, de un adipisci.

Poco a poco, el romano se acostumbró a utilizar acciones para remediar situaciones a las que antes había aplicado interdictos. -- Así, en el desarrollo de la hipoteca, vemos que la introducción del carácter real de esta institución se produjo mediante la actio serviana, que vino a mejorar el sistema (personal) del interdictum salvianum. En tal caso, pues, se prefería la creación de una nueva acción a un nuevo interdictum, es decir, se consideraba más práctico que el magistrado no expidiese primero una orden condicionada, para mandar investigar luego si la eventual desobediencia era justificada o no.

Por esta conversión de interdictos en acciones, en las fuentes -- del derecho romano encontramos frecuente mención de interdictos y acciones que sirven a un mismo fin (interdictum ad exhibendum, actio ad exhibendum, etc.), en cuyo caso los interdictos son más antiguos que las acciones correspondientes.

En el derecho actual sobrevive el término interdictum, pero ya no para designar la institución que acabamos de describir, sino más bien como una etiqueta antigua de acciones especiales. 5.

B).- Concilio.- Congreso o junta de personas eclesiásticas; y, especialmente, la reunión de los obispos de la Iglesia católica pa-

ra deliberar y decidir sobre materias de dogma y disciplina. Los concilios pueden ser generales y particulares, según sean convocados todos los obispos católicos o se congreguen solamente los de una región eclesiástica. Los primeros se designan comúnmente ecuménicos. Conjunto o colección de los acuerdos, resoluciones o decretos de un concilio, como asamblea eclesiástica. En términos generales, toda junta o reunión.

En voces inmediatas se analizan especies principales de concilios y algunos de los celebrados con mayor repercusión en lo religioso, en lo social y en lo político. (v. Anticoncilio, Congregación del Concilio, Padre de concilio.)

a).- Concilio de Coyanza.- Célebre asamblea episcopal que, a ejemplo de los antiguos Concilios de Toledo, se celebró en Coyanza -- (hoy Valencia de Don Juan, provincia de León), en 1050, durante el reinado de Fernando I de Castilla y en el pontificado de León IX. Sus resoluciones se traducen en los trece decretos siguientes: 1o. residencia obligatoria de los obispos en sus sedes, desde las cuales deben ejercer su ministerio pastoral; 2o. sujeción de los monjes a la regla de San Benito o de San Isidoro y a la jurisdicción episcopal; 3o. dependencia de los clérigos y de los templos de su obispo, con exclusión de todo lego; los sacerdotes no debían llevar armas, ni vivir sino con sus madres, madeastras, hermanas o tías; 4o. exclusión de los adúlteros y otros grandes -

pecadores de la comunión eclesiástica, que debían decretar los abades y presbíteros; 5o. sobre bautismo, confirmación y orden sacerdotal; y acerca de la prohibición de asistir los clérigos a -- los banquetes de las bodas; 6o. de la satisfacción de las fiestas, durante las cuales no cabía viajar ni trabajar; salvo para ente-- rrar a los muertos, obedecer al rey o rechazar a los moros; y -- prohibición de comer o vivir con los judíos; 7o. reiteración a -- los condes y otras autoridades para que administraren rectamente- justicia; penalidad del falso testimonio; 8o. de gran importancia legislativa, por cuanto declaraba obligatorias en León, Asturias, Galicia y Portugal las leyes dictadas por el rey Alfonso, mien-- tras en Castilla habían de observarse las dadas por el conde Don Sancho; 9o. exención de la prescripción trienal a favor de los -- bienes eclesiásticos; 10o. derecho a los frutos de la finca de -- propiedad dudosa, reconocido a quien la hubiera cultivado, mien-- tras no recayera sentencia; 11o. relativo al ayuno de los vier-- nes; 12o. derecho de asilo; 13o. mandato de mutua fidelidad ver-- dad al rey y a los vasallos.

b).- Concilio de Elvira.- Corresponde a la Iglesia primitiva y se reunió en la antigua ciudad de Elvira, muy próxima a la actual -- Granada, hacia los años 306 ó 307, luego de una de las crudelísi- mas persecuciones de Diocleciano contra el cristianismo. Se congre- garon 19 obispos, entre ellos el famoso cordobés Osio, además de- otros prelados de Gaudix, Martos, Sevilla, Cabra, Mérida, León,-

Zaragoza, Toledo, Lorea, Baza y diversas poblaciones de las provincias Bética y Tarraconense de la división romana de entonces.- Fueron aprobados 81 cánones por este concilio; alguno de ellos de interpretación muy difícil en la actualidad; como el que negaba la eucaristía, incluso en el momento de la muerte, a los reos de idolatría, adulterio, pederastia, asesinato del hijo adulterino, violación de voto virginal y otros hechos graves.

c).- Concilio de Nicea. Fue el primero de los concilios ecuménicos (v.) y se reunió, el año 325, en la ciudad de Nicea, territorio de la actual Turquía asiática. La motivación fundamental del mismo fue la herejía arriana, que impugnaba la divinidad de Cristo. La iniciativa correspondió al emperador Constantino, converso pocos años atrás, que solicitó al Papa, el que luego sería San Silvestre, esta asamblea religiosa, a la que por razones de avanzada edad no pudo concurrir el Pontífice, que delegó la presidencia en Osio, obispo español de Córdoba.

Se logró la insólita concurrencia, para aquellos tiempos de pésimas comunicaciones, de 318 obispos, que habla por sí sola de la difusión extraordinaria alcanzada ya por el cristianismo, no obstante hallarse socavado por distintas herejías, compartidas incluso por jefes de la Iglesia. Entre sus acuerdos figuran la identidad consubstancial de Dios Padre y Dios Hijo; la divinidad de Cristo; la celebración de la Pascua unificadamente según lo --

preceptuado por la Iglesia de Roma; la exclusión de los eunucos - de las sagradas órdenes; la prohibición de que los clérigos vivieran con mujeres, salvo la madre, hermana, tía u otra libre de cualquier sospecha sensual; la ordenación solemne de los obispos; la necesidad de previo examen para ordenar en el sacerdocio; la deposición de los clérigos usureros y avaros; entre otras cuestiones litúrgicas y penitenciales. En lo cronológico fijó la edad de la creación del mundo (v. Era de los judíos).

d).- Concilio de Pisa.- El celebrado en esa ciudad italiana de 1408 a 1409 con el intento de poner fin al Cisma de Occidente

e).- Concilio de Trento.- Trascendencia dogmática, jurídica e histórica de primera magnitud reviste este concilio ecuménico, convocado durante el pontificado de Paulo III, por haber puesto freno a la Reforma protestante, al establecer meridianamente varios dogmas fundamentales y por la inclusión en sus acuerdos de normas matrimoniales, incorporadas a varias legislaciones civiles que admiten la eficacia de sus preceptos cuando se trata del casamiento de los católicos. Sus 25 sesiones se celebraron desde el 13 de septiembre de 1545 hasta el 4 de diciembre de 1563.

f).- Concilio de Viena.- Para evitar una fácil confusión, debe aclararse ante todo que esta Viena no es la capital austríaca, si

no la forma castellanizada -poco usual hoy- de la ciudad francesa de Vienne. Tan distintas son, que la primera posee como adjetivo vienés; y esta otra, vienense.

Como reunión ecuménica de la Iglesia, se celebró del 16 de Octubre de 1311 al 6 de mayo de 1312, convocada por Clemente V. Se limitó a celebrar tres sesiones, donde resolvió la extinción de los templarios, socorros para los cruzados y reconquista de Tierra Santa y reforma de costumbres y del estado de los religiosos. Se reguló también acerca de las atribuciones de los inquisidores; señalamiento de penas para los que maltraten, destierren o encarcelen a obispos o clérigos. No obstante la intransigencia y fervor de la época, se dieron muestras de tolerancia; como la de que los soberanos de la cristianidad debían permitir que los mahometanos invocaran a Alá y pudieran efectuar la peregrinación a la Mecca.

g).- Concilio Diocesano.- El que cada obispo celebra en su diócesis respectiva reuniendo a los prelados de mayor jerarquía. (v. Acta conciliar.)

h).- Concilio Ecuménico.- Denominado también general, es aquel al cual concurren debidamente convocados, obispos de todas las naciones del mundo católico y representantes calificados en la jerarquía o ciencias canónicas." (5)

"1.- Normas. Su convocatoria y presidencia corresponden al Pa pa. No puede convocarse estando vacante la Sede Apostólica. De morir el Pontífice durante el transcurso de uno de estos concilios, se interrumpe ipso jure, hasta que sea elegido nuevo Papa y disponer éste la continuación. El caso se produjo con motivo del Concilio Vaticano II y el fallecimiento de Juan XXIII.

Deben ser convocados: 1o. los cardenales; 2o. los patriarcas, pr imados, arzobispos y obispos residenciales;; 3o. los abades y preladados nullfus; 4o. los abades primados, los superiores de las con gregaciones monásticas y los generales de las religiones exentas. Todos ellos tienen voto propio deliberativo.

Pueden ser convocados los generales de las Ordenes no exentas y los obispos titulares, que entonces tendrán voto deliberativo, -- salvo expresa disposición en contrario.

Deben ser convocados los teólogos y canonistas de nota, sólo con voto consultivo; es decir, voz.

2.- Nómina de los celebrados. Los reunidos en el transcurso de diecisiete siglos y los años de sus deliberaciones son los con cilios pasados."(6)

C).- Juicio de Conciliación o de Paz. Un acto judicial que tiene

por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan o transijan sobre el asunto que da motivo a él.

I.- El juicio de conciliación no fue conocido entre nosotros hasta que se estableció en la Constitución de 1812 y se consignó con el nombre de juicio de paz en el reglamento de 26 de septiembre de 1835; y ahora es tan indispensable que sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación y que esta no ha tenido efecto, no puede entablarse un juicio contra persona alguna, aunque sea eclesiástica o militar, ninguna demanda civil ni ejecutiva sobre negocio susceptible de ser completamente terminado por avenencia de las partes, ni sobre divorcio, como que es causa meramente civil, ni tampoco querrela alguna sobre meras injurias, de aquellas en que sin detrimento de la justicia se repara la ofensa con solo la condonación o remisión del ofendido; Artículo 284 de la Constitución de 1812, 21 y 47 del Reglamento, y Decreto de Cortés de 18 de mayo de 1821, sancionado el 3 de junio del mismo año y restablecido por real decreto de 30 de agosto de 1836 y por otro de 23 de enero de 1857. Véase lo que se dice en el artículo Injuria, números X y XI, acerca de la clasificación de las injurias y de los casos en que debe o no proceder el juicio sobre ellas el medio de la conciliación.

II.- Hay sin embargo algunos negocios que o bien por los bre-

ves y sencillos trámites con que se determinan, o bien por razón de su urgencia, o bien porque no cabe avenencia en ellos, están - exceptuados del acto de la conciliación, y pueden desde luego deducirse en juicio sin sujetarse a ello, tales son:

Por sus brevísimos trámites:

Los negocios de que se deben conocer el juicio arbitral; Artículo 21 del reglamento y 4 de la Ley de 3 de junio de 1821.

Por razón de urgencia:

- 1o.- Los interdictos sumarios y sumarísimos de posesión:
- 2o.- Las denuncias de nueva obra:
- 3o.- Los recursos de retracto y de tanteo:
- 4o.- Los de retención de alguna gracia:
- 5o.- Los de prevención de sucesión testamentaria o legítima, y por consiguiente los de inventario y partición de bienes:
- 6o.- Los demás asuntos urgentes de igual naturaleza que los mencionados. Artículo 21 del reglamento y 6 de la Ley de 3 de junio de 1821.

Por no ser susceptibles de avenencia:

- 1o.- Los juicios de concurso a capellanías colativas, y las demás causas eclesiásticas de la misma clase en que no cabe avenencia previa de los interesados:
- 2o.- Las causas que interesan a la hacienda pública, a los pósitos y propios de los pueblos, y a los establecimientos públicos;

debiendo entenderse por establecimientos públicos para este efecto, según los autores, las iglesias, o en su nombre los cabildos-eclésiásticos, curas párrocos, beneficiados, administradores o --hermandades que las representen, las cofradías, obras pias o ma--nos muertas, los bancos nacionales, las universidades literarias, colegios y otras casas de enseñanza pública, costeadas en el todo o en parte por el gobierno o por los fondos en que esto tiene intervención, los hospitales, hospicios, juntas de caridad o beneficencia, casas de expósitos, y demás establecimientos de esta clase que dependen de rentas públicas y estén bajo la inspección de la autoridad.

3o. Las que interesan a los menores de edad y a los privados de la administración de sus bienes:

4o. Las que interesan a personas ausentes cuyo paradero se ignora, si estas no han dejado apoderado con facultades suficientes para transigir; pues aunque la ley nada dice de ellas, están comprendidas en la razón que las motiva:

5o. Las de las herencias vacantes:

6o. Las diligencias necesarias para hacer efectivo el pago de todo género de contribuciones o impuestos, así nacionales como municipales, y para el de los créditos dimanantes del mismo origen:

7o. Los litigios sobre incorporación de señoríos a la corona:

8o. Los juicios de concurso de acreedores, pues que el con--

cursado pertenece a la clase de los que se hallan privados de la administración de sus bienes. Artículo 21 del reglamento, artículos 4, 5 y 7 de la Ley de 3 de junio de 1821, y artículo 13 de la Ley de 26 de agosto de 1837.

Más si en los negocios urgentes se hubiera de proponer, después - que pase el motivo de la urgencia, alguna demanda formal que produzca juicio contencioso por escrito, ha de proceder precisamente el juicio de conciliación; artículo 21 del reglamento, y 6 de la Ley de 3 de junio.

Aunque en los juicios de concurso, como ya se ha indicado, no es necesario el medio de la conciliación para que los acreedores puedan repetir sus créditos; sin embargo, para pedir judicialmente - cualquier ciudadano el pago de una deuda, aunque dimane de escritura pública, debe intentarse antes dicho juicio de conciliación; y no aviniéndose las partes, ha de procederse acto continuo al embargo de bienes si el acreedor lo solicita, para evitarle todo -- perjuicio; artículo 7 de la Ley de 3 de junio.

Si la demanda ante el juez de paz fuere sobre retención de efectos de un deudor que intente sustraerlos, o sobre algún otro punto de igual urgencia, y el actor pidiere a dicho juez que desde luego provea provisionalmente para evitar los perjuicios de la dilación, lo hará este así sin retraso, y procederá inmediatamente-

al juicio conciliatorio; art. 27 del reglamento.

Si el deudor gozare de fuero privilegiado, parece claro que no ha de procederse en ninguno de estos dos casos al embargo de bienes o retención de efectos por el alcalde, sino por su juez competente, a quien deberá el acreedor presentar al efecto en el primer caso la certificación de no haber habido avenencia, y pedir en el segundo a su perjuicio y bajo su responsabilidad la provisión interina de la retención o embargo hasta que se celebre el juicio de conciliación. El alcalde, en efecto, no puede ejecutar lo resuelto y convenido en el juicio conciliatorio, cuando la persona contra quien ha de procederse goza de fuero privilegiado; ni tampoco puede exigirle la multa en que la haya declarado incurso por no haber concurrido al juicio; pues la ejecución de ambas cosas pertenece al juez de su fuero privativo, como luego veremos en los ns. V y VII; luego tampoco podrá en los casos propuestos proceder al embargo o retención de bienes; además de que en los negocios urgentes, cuales son los de que se trata o a lo menos el último, no es necesario que proceda el juicio de conciliación, como hemos visto mas arriba, y así podrá proveer sin él interinamente el juez competente lo que corresponda para asegurar los intereses del acreedor. Algunos, empero, quieren que en los dos casos de que hablamos sea el alcalde quien lleve a efecto el embargo o retención de los bienes del privilegiado, por el gravísimo perjuicio que se originaría al demandante dando lugar al deudor para --

ocultar o enajenar sus bienes; y creemos que su opinión podría se guirse únicamente cuando no fuese fácil ni pronto ni igualmente eficaz el acceso al juez competente.

III.- El juez de conciliación o de paz es en cada pueblo el - alcalde o cualquiera de ellos si hubiere dos o más; artículo 282- de la Constitución, y 22 del reglamento de 1835. Siendo el deman- dante y el demandado de diverso domicilio, es completamente para- el conocimiento del juicio el alcalde del pueblo del demandado, - ya porque es regla general de derecho que el actor debe seguir el fuero del reo, ya porque así se deduce del artículo 9o. de la Ley de 3 de junio de 1821 que no impone al demandado la obligación de concurrir al juicio conciliatorio sino cuando reside, esto es, -- cuando está domiciliado en el pueblo del alcalde que le cita. No se opone a esta doctrina el artículo 26 del reglamento, en el --- cual se previene que toda persona demandada, a quien cite un juez de paz para la conciliación, está obligada a concurrir ante él pa- ra este efecto, y que si residiere en otro pueblo, la citará el - juez de paz por medio de oficio a la justicia respectiva; pues es ta residencia de otro pueblo debe entenderse accidental, de la -- que no fija el domicilio.

Quando son demandantes o demandados el alcalde único o todos los- de un pueblo, ha de celebrarse el acto de la conciliación ante el regidor primero de orden; y si lo fueren los alcaldes y el ayunta

miento en cuerpo, ha de ejercer las funciones de conciliador el alcalde del año último; pero si se tratase de un asunto de intereses común de los vecinos, debe ocurrirse al del pueblo más inmediato que no lo tuviere; art. 11 de la ley de 3 de junio.

Suscitándose competencias entre alcaldes de diferentes pueblos sobre cuál de ellos es quien debe celebrar un juicio de conciliación, se siguen y dirimen, según la práctica introducida, por la Audiencia del territorio, del mismo modo que las de los jueces ordinarios; pero si los alcaldes contendientes fuesen de pueblos sujetos a distintas Audiencias, habría de decidirse entonces la cuestión de fuero por el tribunal supremo de justicia.

IV.- Todo juicio de conciliación ha de celebrarse precisamente ante el alcalde, cualquiera que sea el fuero del demandante o del demandado, y aunque el asunto sobre que haya de recaer pertenezca a la clase de los puramente mercantiles que antes se hallaban sometidos para este efecto a los jueces avenidores de comercio, sin perjuicio empero del fuero que completa al demandado para que no se le juzgue sino por su juez competente cuando no se concilien las partes; art. 1o. y 2o. de la ley de 3 de junio, y -decr. de Cortes de 29 de mayo de 1837. Exceptúanse sin embargo los juicios de conciliación en cuestiones sobre minas, pues estos han de verificarse ante el inspector del distrito y en su defecto ante el respectivo jefe político, según se dispone por real orden

de 5 de noviembre de 1838, dándose para ello la singular razón de que si en lo principal contencioso está en ejercicio el tribunal de minas, es una consecuencia legítima que no puede menos de estarlo igualmente en los juicios de avenencia que no son más que una disposición previa para cualesquiera otros. El señor ministro que firmó esta orden, no echo de ver que está en contradicción con la regla establecida en el art. 282 de la Const. de 1812 con los arts. 10. y 20. de la ley de 3 de junio de 1821 y con el decr. de Cortes de 29 de mayo de 1837. Tampoco advirtió la falsedad de la espresada razón en que se apoya, pues que también subsisten y están en ejercicio en lo principal contencioso los juzgados eclesiásticos, los militares y los de comercio, y no por eso se ha tenido por consecuencia legítima el que deban estarlo igualmente en los juicios de avenencia. Tampoco observó las faltas gramaticales y otros vicios más importantes que deslucen su redacción y aún obscurecen su sentido, y se olvidó por fin de mandar que se insertase en la colección de leyes, decretos y órdenes que se publican por el Gobierno, para que llegase a noticia de todos los que tienen interés en saberla: descuido que se ha padecido también con la real orden que cita de 25 (13) de mayo de 1837 y con otras muchas en perjuicio de los particulares.

V.- Para celebrar el juicio de conciliación no es necesaria petición por escrito; basta que se solicite verbalmente para que el alcalde mande citar desde luego al demandado, evitando dilacio

nes; y esto tiene obligación de concurrir el día y hora que se le señale si reside en el pueblo, sea personalmente, sea por medio de procurador autorizado con poder especial al efecto. Si no comparece, ha de citársele segunda vez a costa suya, conminándole el alcalde con una multa de veinte a cien reales vellon según las circunstancias del caso y de la persona; y si aun así no obedeciere, ha de dar el alcalde por terminado el acto, franqueando al demandante certificación de haberse intentado el medio de conciliación y no haber tenido efecto por culpa del demandado, y declarando a este incurso en la multa con que le conminó, a cuya exacción ha de proceder el mismo alcalde si el multado no tuviese fuero privilegiado, y con el caso de tenerle ha de pasar certificación de la condena al juez respectivo para que la exija desde luego y le remita su importe; art. 3, 9 y 10 de la ley de 3 de junio.

VI.- Compareciendo las partes personalmente o por medio de apoderados con poder especial, y asistiendo dos hombres buenos, esto es, dos vecinos honrados, nombrados uno por cada una de ellas (cuyo encargo puede ser confiado no solamente a los seglares sino también a los párrocos y demás eclesiásticos y a cualesquiera otras personas que gocen de fuero privilegiado según real orden de 3 de marzo de 1839), oye el alcalde al demandante y al demandado, sin necesidad de que intervenga escribano, se entera de las razones en que respectivamente apoyen su intención, los exhorta a que transijan sus diferencias, procura en caso de no conse-

guirlo que las comprometan en árbitros o amigables camponedores; y cuando a todo se niegan, oído igualmente el dictamen de los hombres buenos, dicta en el acto o a lo más dentro de cuatro días la providencia que le parece propia para el fin de terminar la desavenencia sin más progreso, como se termina en efecto si las partes se aquietan con esta decisión extrajudicial, la cual con expresión de sí las partes se conforman o no, se asienta en un libro que debe llevar el alcalde con este objeto; firmando él, los hombres buenos y los interesados si supieren; y se dan a estos -- las certificaciones que piden: art. 283 de la Const. de 1812, 10 de la ley de 3 de junio de 1821, y 23, 24 y 25 del regl.

VII.- Si el demandado no comparece al juicio en virtud de la segunda citación, o si aunque comparezca no resulta transacción de diferencias ni compromiso ni conformidad con la providencia -- del alcalde, puede entonces el demandante acudir a establecer el -- pleito ante el juez competente presentándole con la demanda la -- certificación de haberse intentado y no haber habido avenencia. -- Pero habiendo avenencia o conformidad de parte de los interesa-- dos, todo lo resuelto y convenido en el juicio de conciliación de -- be ser ejecutado sin excusa ni tergiversación alguna por el mismo -- alcalde, a no ser que la persona contra quien ha de procederse go -- ce de fuero privilegiado, en cuyo caso habrá de verificarse todo -- del mismo modo por su juez legítimo con vista de la certificación -- del resultado del juicio; art. 24 del regl. de 1835, y 8 de la --

ley de 5 de junio de 1821.

VIII.- Cuando por gozar de fuero privilegiado la persona contra quien haya de procederse, no ha de llevar a efecto sino su juez especial y privativo lo resuelto y convenido en el juicio de conciliación, sábense ya los trámites que ha de seguir y el modo con que ha de conducirse en los incidentes de hecho y de derecho que puedan sobrevenir en el discurso del negocio; pero cuando por estar sujeto el demandado al fuero común es precisamente el mismo alcalde conciliador quien ha de ejecutarlo, se ofrecen tales dudas y dificultades sobre la extensión de su jurisdicción y el orden y método de sus procedimientos, que no hay quien pueda dispensarse de mirar como desacertada la disposición de los artículos 24 del reglamento y 8 de la ley de junio, considerando más sencillo y conveniente el que se hubiera encargado a los jueces letrados de partido el conocimiento de las demandas sobre cumplimiento de las transacciones y convenios o providencias consentidas en los juicios conciliatorios. Sin embargo para dar cumplimiento en lo posible a dicha disposición y evitar por otra parte los graves inconvenientes que habrían de seguirse del ensanche que se diese a las facultades de un mero juez de paz, parece haberse adoptado generalmente la práctica de que el alcalde lleve a cabo y ejecute con asistencia de escribano si le hubiere en el pueblo lo que en el juicio conciliatorio hubiese quedado resuelto y convenido entre las partes mientras pueda hacerlo por trámites sencillos y de

mero apremio; pero que en el momento en que se susciten cuestiones que exijan conocimiento de causa y decisión formal, como demandas de tercería sobre los bienes embargados, reclamaciones de falsedad o nulidad del acta, controversias sobre la inteligencia de los términos en que esta se halla concebida, quejas de haberse arrancado a una de las partes su conformidad por la fuerza, por la seducción o el engaño, y otras excepciones de las que proceden según derecho en la vía ejecutiva, haya de pasar el expediente al juez letrado del partido para que decida en primera instancia el punto contencioso con apelación, cuando sea admisible a la Audiencia del territorio.

IX.- Aunque las leyes y decretos que se han citado, previenen a los jueces que fuera de los casos exceptuados no admitan de manda alguna civil ni ejecutiva, ni criminal sobre meras injurias sin que acompañe a ella una certificación del juez de paz respectivo que acredite haberse intentado ante él el medio de la conciación, y que no se avinieron las partes, ni exhortadas se conformaron en comprometer sus diferencias; han omitido sin embargo la designación de la pena en que hayan de incurrir los infractores de esta disposición, y los efectos que deba producir la reclamación de su observancia. No se olvidó por cierto de lo uno ni de lo otro la ley de enjuiciamiento sobre los negocios y causas de comercio, pues en sus arts. 1o. y 2o., dispone que el juez y escribano que dieren curso a demanda que no vaya acompañada de la

certificación de comparecencia ante el juez avenidor competente, -
incurrirá individualmente en la multa de mil reales vellon, y que
serán nulas todas las diligencias judiciales obradas sobre ella, -
resarciéndose por el demandante las costas, daños y perjuicios --
causados a la parte contra quien se hubiera procedido. Pero esta
ley no es general, sino limitada únicamente a los asuntos mercan-
tiles; no parece justo por otra parte que al escribano, a quien -
no se supone versado en el derecho, se le condene en una multa --
por una responsabilidad que no debe recaer sino sobre el juez, --
que es a quien compete examinar si las demandas se hallan o no le-
galmente preparadas: --el juez quedaría bastante castigado con la
pérdida de sus derechos, y con el aumento de alguna multa en caso
de reincidencia: --el demandante no habría de ser condenado en -
favor del demandado sino al abono de los gastos de la solicitud -
que este último hiciese formando artículo de incontestación a la
demanda hasta la celebración del acto conciliatorio; pues si el -
demandado entrase en el juicio sin exigir el cumplimiento de este
requisito, sería tan culpable como el demandante en la infracción
de la ley que lo previene: --y por fin, aunque deberían declarar-
se nulas las diligencias judiciales practicadas a consecuencia de
la demanda y su contestación a que no ha procedido el medio de la
avenencia, ya porque esta pena es demasiado trascendental para --
los litigantes que tal vez ignoraban la necesidad del previo uso
de este medio, ya porque este requisito es extrínseco al juicio -
contencioso, pues que no se establece sino para evitar litigios, -

y no puede por tanto ser considerado como esencial para la validez de sus actos, ya porque no deben tenerse por causas de nulidad las que la ley no ha declarado tales. Así que, si en cualquier estado del pleito pidiere alguno de los interesados la celebración del juicio de conciliación que se había omitido, debe ordenar el juez que se proceda sin dilación a ella, y aun puede y debe ordenarla por sí mismo de oficio luego que advirtiere este defecto, prosiguiendo después la causa desde el estado en que la había suspendido en caso de no conciliarse los litigantes, sin necesidad de comenzar de nuevo el proceso ni de que las partes ratifiquen de conformidad todo lo obrado. Esta es en efecto la jurisprudencia que han adoptado algunos tribunales superiores, a pesar de las razones que por la contraria opinión alegan escritores que respetamos.

X.- Es por último de advertir, que los alcaldes y demás personas que concurren al juicio de conciliación que deben llevar -- por este acto derecho alguno: más para atender al gasto necesario del libro en que se sientan las actas y para pago de escribiente -- puede el alcalde exigir del demandante o demandantes y del demandado o demandados dos reales vellón en la corte y en los juzgados de primera y segunda clase, y sólo un real en los de tercera; por la certificación que debe darse a la parte que la pida, cuatro -- reales en la corte, tres en los juzgados de primera clase, y dos -- en los de segunda y tercera; y el alguacil o portero puede llevar

por cada citación cuatro reales en la corte y en los juzgados de primera clase, tres en los de segunda, y dos en los de tercera; - art. 12 de la ley de 3 de junio de 1821, y aranceles del 29 de -- noviembre de 1837.

" El art. 40 de la 5a. ley constitucional de México previene que para entablar cualquiera pleito civil o criminal sobre injurias - puramente personales, debe intentarse antes el medio de la conciliación. La ley arreglará la forma con que debe procederse en -- esos actos, los casos en que no tenga lugar, y todo lo demas rela tivo a esta materia." El 26 de la 6a. dijo: "Estará a cargo de - los alcaldes ejercer en sus pueblos el oficio de conciliadores".(7)

En efecto, ya la ley de 23 de mayo de 1837, aunque provisionalmen te, ha dicho en la materia lo siguiente:

Art. 100.- A los alcaldes de los ayuntamientos y a los jueces de paz de los lugares cuya población sea de mil almas más, correspon de exclusivamente ejercer en su territorio, respecto de toda cla se de personas, sin excepción alguna, el oficio de conciliadores, según lo prevenido en el art. 29 de la 6a. ley constitucional.

Art. 104.- Para que se verifique el juicio de conciliación, el -- que tenga de establecer cualquiera demanda civil cuyo interes pase de cien pesos, o criminal sobre injurias graves puramente perso-

nales, ocurrirá al alcalde o juez de paz competente, pidiéndole - en lo verbal que mande citar a la persona que ha de ser demandada, a fin de que se proceda a juicio de conciliación; y el alcalde o juez de paz libraré inmediatamente la cita, en la que se indicará el objeto de la demanda, señalará el día, hora y lugar en que ha de ser la comparecencia, y se prevendrá, tanto al demandado como al actor, que concurran con su hombre bueno, que deberá ser ciudadano en el ejercicio de sus derechos y mayor de veinticinco años.

Art. 105.- El demandado deberá concurrir a la junta en cumplimiento de la cita del alcalde o juez de paz; pero si no lo hiciere, - se le libraré segunda cita para su comparecencia en el día que señale de nuevo, bajo la multa de dos pesos hasta diez; y si ni aun entonces concurriere, se tendrá por intentado el medio de la conciliación, dándose por concluído el juicio, y se exigirá irremisiblemente al demandado la multa con que se le conminó.

Art. 106.- También se dará por intentado el medio de la conciliación, y por concluído este juicio, si el demandado comparece ante el alcalde o juez de paz, en virtud de la primera o segunda cita, y dijere que renuncia el beneficio de la conciliación.

Art. 107.- En los dos casos de que tratan los dos artículos anteriores, se asentará la correspondiente diligencia en el libro res

pectivo, firmándose en el primer caso por el alcalde o juez de paz; por el demandante y por el escribano si lo hubiere, y no habiéndolo, por dos testigos de asistencia; y en el caso segundo, por el alcalde o juez de paz, y por el demandante y demandado; y siempre que este no concurra, y renunciare dicho beneficio, lo hará precisamente por escrito.

Art. 108.- Cuando aquellos asistieren, ya por sí o por personas que los representen legítimamente, para celebrar el juicio de conciliación, el alcalde o juez de paz y los hombres buenos se impondrán de lo que expongan los interesados sobre la demanda, y retirados estos, el alcalde o juez de paz oirá el dictamen de los hombres buenos, y dará en seguida, o dentro de ocho días a lo más, la providencia que le parezca conveniente para evitar el pleito y lograr la avenencia de los mismos interesados.

Art. 109.- Cada alcalde o juez de paz tendrá un libro titulado: - Libro de Conciliaciones, en el que se asentará una razón sucinta de lo que se practique en los juicios de conciliación, según lo que se previene en el artículo anterior, poniéndose en seguida la providencia conciliatoria dictada por el alcalde o juez, la que se hará saber a los interesados a presencia de los hombres buenos, para que expresen si se conforman o no con ella, lo que se asentará también en la diligencia, firmándose esta por el alcalde o juez de paz, por los hombres buenos y por los interesados.

Art. 110.- Cuando estos se conformaren con dicha providencia, se les darán las copias certificadas que pidan de la diligencia asentada, para que se lleve a efecto por la autoridad que corresponda; y si alguno de ellos no se conformare, se le dará por el alcalde o juez de paz certificación de haberse intentado la conciliación, y no haberse avenido las partes; pagándose únicamente -- por los interesados los costos de estos certificados en la forma acostumbrada.

Art. 111.- En el mismo libro de conciliaciones se asentarán las diligencias prevenidas en el art. 107. Este libro se archivará -- luego que se concluya el tiempo del encargo de los alcaldes y jueces de paz.

Art. 112.- Las multas de que trata el art. 105 se entregarán en -- las tesorerías de los respectivos ayuntamientos, para que con su importe se auxilien los gastos de los libros que deben darse a -- los alcaldes y jueces de paz.

Art. 118.- Las diligencias de que tratan los artículos 103 y 104, se practicarán por los alcaldes y jueces de paz, precisamente por ante escribanos, si los hubiere, y por su defecto, ante dos testigos de asistencia.

Art. 119.- Cuando las diligencias que se promuevan ante los alcal

des o jueces de paz fueren sobre retención de efectos de un deudor que pretenda sustraerlos, sobre interdicción de nueva obra, o sobre otras cosas de igual urgencia, proveerán inmediatamente los propios alcaldes o jueces de paz lo que corresponda para evitar el perjuicio de la dilación, y prevendrá a los interesados que procedan en seguida a intentar el medio de la conciliación.

También establece dicha ley lo siguiente:

Art. 89.- Ninguna demanda, ya sea civil o criminal, sobre injurias puramente personales, se podrá admitir, sin que se acredite con la certificación correspondiente haberse intentado antes el medio de la conciliación.

Art. 90.- Se exceptúan del artículo anterior los juicios verbales, los de concurso a capellanías colectivas, y demás causas eclesiásticas de la misma clase en que no cabe previa avenencia de los interesados, las cuasas que interesen a la hacienda pública, a los fondos o propios de los pueblos, a los establecimientos públicos, a los menores, a los privados de la administración de sus bienes y a las herencias vacantes. Asimismo no deberá preceder la conciliación para hacer efectivo el pago de todo género de contribuciones e impuestos, así nacionales como municipales, ni para el de los créditos que tengan el mismo origen.

"No es necesario tampoco para intentar los interdictos sumarios y sumarisimos de posesión, el de denuncia de nueva obra o un retracto; ni para promover la facción de inventarios y partición de herencia, ni para otros casos urgentes de igual naturaleza; pero si después hubiese de ponerse demanda formal que haya de causar juicio contencioso, deberá preceder entonces el de conciliación que tampoco tendrá lugar en los concursos, para que los acreedores -- puedan repetir sus créditos; pero si, cuando algún ciudadano tuviere que pedir judicialmente el pago de una deuda, aunque dimane de escritura pública." (8).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
(CAPITULO II)

- 1.- Margadant S., Guillermo Floris.- Derecho Privado Romano.- Editorial Porrúa, S. A.- Tercera Edición.- México, D. F., 1968, pág. 30
- 2.- Petit, Eugene.- Derecho Romano.- Editorial Porrúa, S. A.- Segunda Edición.- México, D. F., 1985, págs. 45 y 46.
- 3.- Margadant S., Guillermo Floris.- Derecho Privado Romano.- Editorial Porrúa, S. A.- Tercera Edición.- México, D. F., 1968, págs. 67 a 70.
- 4.- Petit, Eugene.- Derecho Romano.- Editorial Porrúa, S. A.- Segunda Edición.- México, D. F., 1985, págs. 614 y 615.
- 5.- Margadant S., Guillermo Floris.- Derecho Privado Romano.- Tercera Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, D. F., 1968, págs. 170 a 181.
- 6.- Cabanelas, Guillermo, Alcalá Zamora Niceto.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.- Tomo II, Editorial Heliasta, S. - R. L., Doceava Edición, Buenos Aires, Argentina, págs. 257 y 258.
- 7.- Escriche, Joaquín.- Diccionario de Legislaciones y Jurisprudencia con Suplemento.- Librería de Charles Bouret, México, D. F. 1988, págs. 959.
- 8.- Escriche, Joaquín.- Diccionario de Legislaciones y Jurisprudencia con Suplemento.- Librería de Charles Bouret, México, D. F. 1988, págs. 956 a 959.

CAPITULO III

FIGURAS ANALOGAS A LA CONCILIACION DENTRO DE
LA TEORIA GENERAL DEL PROCESOA.- Composición Procesal.

"Se entiende por la conclusión anormal de un juicio, que no sea por sentencia definitiva. La conciliación o la transacción dentro o fuera del juicio, la renuncia o la acción por parte del actor o al allanamiento a la demanda por parte del demandado son cosas de composición procesal". (1).

Composición.- (del latín compositio-onis; de cum, con y ponerse poner.) acción y efecto de componer, ajuste convenio entre dos o más personas.

Composición en Derecho, arreglo generalmente con indemnización -- que permitía el derecho antiguo sobre las consecuencias de un delito entre el delincuente y la víctima o la familia de esta.

Amigable Composición.

"Arreglo de un conflicto de intereses entre particulares de acuerdo con el leal saber y entender de amigables componedores designados al efecto por los interesados". (2).

Autocomposición.

Como tal lo hemos asentado, tal parece que no es un equivalente - jurisdiccional sino un excluyente de la jurisdicción.

La composición surge indudablemente por una evolución humana y -- porque hay un alejamiento de primitivismo y de la animalidad.

En la auto composición al encontrar las propias partes en conflicto la solución a este, a través del pacto a la renuncia o al reco nocimiento de las pretensiones de la parte contraria resulta que están ya ante una forma altruista, más humanizada de solución de esos conflictos.

Heterocomposición.

Es la más evolucionada e institucional de la solución de la conflictiva social.

"Aquí la solución viene dada de fuera por un tercero ajeno e imparcial al conflicto, las dos figuras de la heterocomposición son el arbitraje y el proceso." (3).

B).- Transacción.

Transacción: (del latín transactio, onis de trans, trans, y agere, egi, actum, actuar) acción y efecto de transigir trato, conve nio, negocio.

Contrato en que las partes haciéndose recíprocas concesiones ponen fin a una controversia presente o evitan una futura.

"Es válida la transacción sobre la acción civil proveniente de un delito pero no por eso se extingue la acción pública para la imposición de la pena, ni se da por probado el delito. No se puede transigir sobre el estado civil de las personas, ni sobre la validez del matrimonio. Es válida la transacción sobre los derechos pecuniarios que la declaración del estado civil pudiera deducirse a favor de una persona; pero la transacción en tal caso, no importa la adquisición del estado."(4).

Desde el punto de vista procesal, la transacción tiene respeto a las partes, la misma eficacia y autoridad que la cosa juzgada. -- (artículo 2953 del C. C.).

"Zanzucchi; considera, que si la transacción tiene lugar antes de que se instaure el proceso, es un verdadero y propio substituto jurisdiccional; si, en cambio, tiene lugar cuando el proceso esta en marcha: Lite Pendente, es un modo de extinción del juicio."(5)

"El Código Civil para el D. F. y Territorios Federales; prescribe que la transacción es un contrato por el cual las partes haciéndose se recíprocas concesiones terminan una controversia presente o futura, la transacción es igual al desistimiento o al allanamiento,

tiene ciertos límites, y el propio ordenamiento advierte que no se puede transigir sobre el estado civil de las personas, ni sobre la validez del matrimonio y será nula la transacción, que ver se sobre este delito, dolo y culpa futuros, sobre la acción civil que nazca de un delito, dolo o culpa futura, sobre la herencia antes de visto el testamento, si lo hay; y sobre el derecho de recibir alimentación en razón precisamente el carácter de orden público, de todas las anteriores cuestiones se reitera aquí el principio de que no todos los derechos son de libre disposición o pacto y por ello estas limitaciones tutelares y protectoras inspiradas en un principio de orden y de interés público, implican una limitación a la autocomposición como forma de solución de los litigios, en cualquiera de sus manifestaciones, es decir ya sea a través del desistimiento, del allanamiento o de la transacción."(6).

La transacción es una de las formas anómalas para terminar el proceso. Las transacciones por lo tanto son equiparadas por el derecho sustantivo y por el procesal a las sentencias ejecutorias, - la doctrina relativa a ellas en cuanto a su naturaleza intrínseca efectos, validez y requisitos en su formación corresponde al derecho civil y no al procesal; y no diremos de ellos sino lo muy indispensable para caracterizarlos, la transacción es un contrato consensual, bilateral a título oneroso cuyo objeto es poner fin a un litigio a uno ya existente o prevenir uno futuro.

Los jurisconsultos están conformes de que es nota característica de la transacción el "animus" de transigir, la voluntad de concluir dicho el litigio o de evitarlo mediante dichos sacrificios.

Las transacciones pueden celebrarse dentro del juicio o fuera de él. En este último caso no constituye actos procesales sino hasta que son denunciados al juez de los actos para los efectos consiguientes.

Los ascendientes o tutores únicamente pueden transigir con autorización judicial, que se otorga si la transacción es conveniente a los intereses de sus representados.

Sólo la persona que tiene la libre disposición de sus derechos o bienes litigiosos pueden transigir respecto a ellos;

- a).- El derecho de percibir alimentos , pero si es válida la transacción sobre el monto de los mismos.
- b).- Sobre delito, dolo o culpa futura.
- c).- Sobre acción civil que nazca de un delito o faltas futuras.
- d).- Sobre una sucesión hereditaria futura.
- e).- Sobre el estado civil de las personas y también del ma-

rimonio en su validez, pero si puede hacerse sobre los derechos pecuniarios que derivan del estado civil. En este caso, la transacción no influye sobre el estado civil.

Las transacciones verificadas contra las prohibiciones susodichas son nulas, también es la que se lleva a cabo sobre un litigio concluido por sentencie irrevocable desconocida por los contratantes.

La transacción no es constitutiva del derecho sino meramente declarativa. Puede pedirse la nulidad de la transacción celebrada con fundamento en títulos nulos o que han sido declarados falsos.

El juez competente para ejecutar la transacción, es el que conoce el juicio a que aquella pone término.

"Si la transacción se celebra para evitar un juicio futuro, la competencia se determinara según las reglas generales" (7).

C).- El Arbitraje.

El arbitraje; acción o facultad de arbitrar.

Es un genuino equivalente jurisdiccional y es o constituye un verdadero proceso que se lleva a cabo ante jueces privados y no pro-

fesionales y estatales. Sin embargo por lo que se refiere al arbitraje quedaría todavía un problema relativo en pie a desentrañar, si lo que hacen ahí los jueces es o no jurisdicción, si es jurisdicción no habría entonces equivalente jurisdiccional, y si no es jurisdicción lo que éstos jueces privados realicen, entonces si podría hablarse de un equivalente jurisdiccional."(8).

Arbitraje es una convención que la ley reconoce y que por cuanto implica una renuncia al reconocimiento de la controversia por la autoridad judicial, tiene una importancia procesal negativa. Este contrato es llamado de compromiso, y en virtud de el, las partes confían la decisión de sus conflictos a uno o más particulares, de este modo se substituye el proceso con algo que es afín a él, en su figura lógica supuesto que en uno y otro casos se define una contienda mediante un juicio ajeno, sin embargo el árbitro no es funcionario del estado, ni tiene jurisdicción propia o delegada las facultades que usa se derivan de la voluntad de las partes expresadas de acuerdo con la Ley, y aunque la sentencia o laudo arbitral no puede revocarse por la voluntad de cada uno de los interesados no es por sí misma ejecutiva. El laudo sólo puede -- convertirse en ejecutivo por la mediación de un acto realizado -- por un órgano jurisdiccional que, sin quitarle su naturaleza privada, asume su contenido de suerte, que entonces el laudo se equi para al acto jurisdiccional.

El laudo sólo puede refutarse como una obra de lógica jurídica -- que es acogida por el estado, si se realizó en las materias y formas permitidas por la Ley. El laudo es como los considerandos de la sentencia, en la que el elemento lógico no tiene más valor que el de preparación del acto de voluntad con el cual el juez formula la voluntad de la ley, que es en lo que consiste el acto jurisdiccional de la sentencia, esa preparación lógica no es por sí -- misma acto jurisdiccional, sino en cuanto se realiza por un órgano del estado.

El árbitro carece de imperio puesto que no puede examinar coactivamente testigos, ni practicar inspecciones oculares, etc., y sus laudos son actos privados puesto que provienen de particulares y son ejecutivos sólo cuando los órganos del estado han añadido a la materia lógica del laudo la materia jurisdiccional de la sentencia la función jurisdiccional competente al Estado y no puede ser conferida sino a los órganos del mismo.

Las relaciones entre las partes y el árbitro son privadas y el laudo es juicio privado y no sentencia, estando de lo mismo desprovisto del elemento jurisdiccional de un fallo judicial no ejecutable, sino que le preste su autoridad algún órgano del estado que lo mande cumplir.

El laudo y el EXEQUATUR deben ser considerados como complementa--

rios, son dos aspectos de un solo acto jurídico, uno es el elemento que prepara la declaración de la voluntad, de la ley que ha de aplicarse en el caso concreto, y el otro consiste en esa voluntad formada por el funcionario provisto de jurisdicción. Estas teorías han sido aceptadas por nuestra legislación, pues la Ley de Enjuiciamiento Civil del D. F. (de 1884) en sus artículos 1314 y 1324, que los jueces tienen la obligación de impartir a los árbitros, cuando soliciten el auxilio de la jurisdicción y de ejecutar en su caso la decisión que aquellos pronuncien, así como concurrir ante el juez ordinario toda clase de apremios.

Por otra parte el artículo 50. de la Ley Orgánica de los Tribunales del Fuero Común del D. F., al declarar que los tribunales deben prestar el apoyo de su autoridad de los laudos arbitrales, reconocen a los tribunales facultad de hacer un análisis del laudo para determinar el ordenamiento jurídico, pero no es racional suponer que tales facultades sean absolutas ya que los jueces estén autorizados para revisar los laudos de una manera completa, pero esta solución no sería posible porque no se advierte en los términos concebidos en el artículo 50., que el legislador haya tenido la intervención de que los jueces pudieran nulificar el juicio arbitral y a esto equivaldría la facultad otorgada a los tribunales para determinar revisando las cuestiones de fondo, si el árbitro aplicó correctamente el derecho, en el caso sometido a su decisión.

El sistema generalmente adoptado se basa en la distinción siguiente: si la violación contenida en el laudo ataca el orden público, el juez debe rehusar el Exequátur, y por el contrario debe decretar la ejecución, si la violación perjudica solamente intereses privados, más como surge la dificultad sobre lo que debe considerarse de interés público, debe atenderse en lo mandado en el --- Artículo 1329 del C.P.C. (de 1880), que deduce que la interven--- ción del legislador fue que cuando la sentencia arbitral no se -- arregla en los términos del compromiso o cuando se niegue a las -- partes la audiencia o las pruebas, que pretendieran hacer valer -- las impugnaciones del laudo se haga no cuanto se trate de ejecu-- tarlo sino mediante la interposición de un recurso, y aun cuando se habla de suprimido recurso de casación de todas maneras queda en pie la voluntad de la Ley sobre lo de que estas infracciones -- no preocupan al juez ejecutor, para el efecto de otorgar el exe-- guátur; tanto más cuando que los intereses disponen de la vía de amparo, para reclamar dichas violaciones de modo de que pueden -- afirmar que de la revisión que del laudo hagan, los tribunales de ben tener por exclusivo determinar si pugna por algún precepto la observancia por encima de la voluntad de los comprometidos, y -- que las violaciones que tengan lugar a la casación no deben ser -- materia de revisión de que se trate.

"El laudo una vez que se decreta su cumplimiento toma lugar de ac to jurisdiccional". (9).

El arbitraje es la intervención jurídica que permite a las partes confiar la decisión de una controversia a uno o más particulares. Explicamos ya que la doctrina moderna admite ser instrumental o sea que sirve para la verificación de los hechos y de la norma -- legislativa, que regula el caso concreto sólo cuando las partes -- no cumplen y no se adoptan a la conducta prescrita por la norma -- abstracta.

Por eso la actividad de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de los interesados, éstos pueden someter sus diferen-- cias no a los jueces estatales sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstos los que resuelvan una determinada situación jurídica.

Pallares: el arbitraje implica una renuncia al conocimiento de la controversia por la autoridad judicial y que por eso tiene una -- importancia procesal negativa.

Sin embargo, la razón que puede inducir a las partes este substitutivo de la jurisdicción como lo llama Zanzucchi, es el deseo de valerse de personas competentes o de especial confianza para que resuelvan su controversia, es una forma más justa y rápida.

Acuden normalmente al arbitraje personas que conocen las limitaciones, que en materias determinadas, por ejemplo marítimas, de --

daños, contables, etc., tienen los jueces ordinarios y prefieren a personas especializadas en esa materia.

"Satta explica que el arbitraje en el fondo implica voluntad de transigir y de aceptar como juicio propio de las personas por ellas escogidas para fallar." (10).

"El arbitraje corresponde a órganos constituidos por el estado pero no es obstáculo para este, conceder a las partes facultad de constituir accidentalmente su órgano para el ejercicio de la jurisdicción.

El arbitraje es considerado por los procesalistas, como una institución de carácter privado, en atención al origen (compromiso), que es la voluntad de las partes. Este error depende de la falta de distinción que entre el impulso que lo determina y el fin, las partes renuncian en compromiso al conocimiento, de una controversia con la autoridad judicial, pero no a la resolución justa del conflicto de intereses que ella supone. Lo que hacen en sustituir un órgano por otro." (11).

D).- La Jurisdicción.

Jurisdicción.- Etimológicamente significa decir o declarar el Derecho desde el punto de vista más general, la jurisdicción hace -

referencia al poder del estado de impartir justicia por medio de los tribunales pero este concepto es empírico y no penetra al fondo del problema científico.

La noción de jurisdicción ha provocado muchas controversias y dando lugar a diversas doctrinas, de las cuales voy a hacer una exposición sucinta.

En el Derecho Romano la palabra jurisdicción significaba al mismo tiempo, la suma de facultades que ahora se atribuyen al poder legislativo y las que tienen los tribunales.

Bonjean dice "la etimología de la palabra jurisdicción permite -- dar a esta expresión un sentido muy amplio que comprenda el poder legislativo lo mismo que el poder judicial en efecto, es decir, -- el derecho es reglamentar las relaciones sociales de los ciudadanos, sea creando la norma o regla o aplicándola. De hecho es -- cierto que a los romanos no les repugnaba que a sus magistrados, -- no tan sólo suplieran el silencio de la ley, sino que también con frecuencia modificaran la ley con edictos generales, a los que colocaban entre las leyes propiamente dichos."

Cita diversos textos de Gayo para demostrar esto último.

La jurisdicción es pues, agrega en sentido más amplio, el poder-

de los magistrados relativamente a las contiendas (jurisdicción - contenciosa) o relaciones jurídicas (jurisdicción voluntaria), entre particulares, ya sea que este poder se manifieste por edictos generales, y se limite a aplicar los derechos ometidos y reglas - anteriormente establecidas.

Rocco: la función jurisdiccional es la actividad en la que el Estado está interviniendo a instancia de particulares, procura la - realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han - quedado insatisfechas por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara.

Carnelutti: es original en sus doctrinas sobre la jurisdicción, - basándose en la etimología de la palabra sostiene:

- a).- Que en los procesos ejecutivos no actua la jurisdicción;
- b).- que hay jurisdicción sin proceso y proceso sin jurisdicción;
- c).- que el poder legislativo ejerce jurisdicción;
- d).- que también la ejercen los contratantes cuando celebran un contrato;
- e).- que la jurisdicción no sólo corresponde al juez, sino - también a toda persona cuya declaración posea el carácter de fuente de derecho;
- f).- que los procesos cautelares a los que dan nacimiento a-

las acciones, también cautelares no se ejerce la jurisdicción por las siguientes notas: desde el punto de vista lingüístico, legislación y jurisdicción dicen, en substancia la misma cosa.

En el Jus dicere se resuelve el *legem ferre*, y viceversa, por tanto los dos nombres expresan un modo distinto de la actividad jurídica, en su raíz la diferencia es realmente funcional.

En el tomo II de su sistema Carnelutti analiza más a fondo lo que distingue a la jurisdicción de la administración, y formula las siguientes tesis:

a).- El fin del proceso jurisdiccional no es el accertamiento y la realización del derecho, porque el proceso en sí mismo consiste en realizar y acertar el derecho, de lo que se sigue que el fin del proceso no puede ser el proceso mismo.

b).- El proceso no lleva a cabo el interés de las partes sino el interés de la sociedad entera que se perjudica con la existencia de litigios y debe evitar el uso de la fuerza por parte de los particulares.

c).- Lejos de que el interés de las partes sea la razón de ser del proceso, "el proceso civil se desenvuelve no en intereses de las partes, sino mediante el interés de las mismas" esto es --

aprovechando para lograr el fin social.

d).- El interés de las partes en el proceso, es en cada una de ellas, que se le da la razón que pretende tener; el interés de la sociedad es dar la razón a quien la tenga o a quien pretenda tenerla.

e).- El fin del proceso no es lograr las ventajas que cada una de las partes pueda tener. Ciertamente que las partes mediante la acción quieren obtener alguna ventaja, por lo cual la obtención de ella es el fin de la acción, pero no el del proceso.

Esto se verá más claro si se compara el proceso con la transacción, el fin de esta última sí es que cada contratante obtenga alguna ventaja, lo que no sucede con el proceso.

f).- Partiendo de estas premisas llega a la conclusión de que la diferencia entre la función administrativa y la procesal, se funda en la diferencia entre el interés público en cuando a la composición de los conflictos y el interés de estos sea, como dijimos entre interés público externo e interés público interno. La función procesal tiende a satisfacer el primero, mientras que la función administrativa tiene a perseguir el desenvolvimiento del otro.

g).- Tanto la función legislativa, como la judicial tienen como fin resolver conflictos de intereses, pero la ley sólo los impone cuando no hay litigio, mientras que la función jurisdiccional presupone la existencia del litigio. Carnelutti rechaza la doctrina generalmente admitida de que la función legislativa se caracteriza porque produce normas generales y abstractas, y la jurisdiccional únicamente da origen a normas singulares y concretas.

Sostiene que las sentencias que se pronuncian en los procesos colectivos de trabajo obligan no sólo a quien litigan, sino a todos los miembros del sindicato o de la federación, de lo que interfiere que el proceso jurisdiccional puede producir normas de carácter general.

Por tanto lo propio de la jurisdicción es que tiene como función la composición justa de los litigios.

Redenti: haya que lo propio de la jurisdicción que la distingue de las demás funciones estatales es aplicar sanciones en un doble significado: como una sanción genérica para la observancia de las normas jurídicas y como una actividad interesada a aplicar casos-particulares las sanciones específicas e impuestas a la observancia de determinados preceptos contenidos en la norma jurídica.

Enseguida de censurar y no admitir ninguna de estas doctrinas o definiciones, Rocco formula la suya: la función jurisdiccional o judicial, es pues, la actividad con que el estado interviniendo a instancia de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos -- por falta de la actuación de la norma jurídica que los ampara.

Esta definición como las anteriores esta sujeta a graves objeciones. Basta decir que no queda comprendida en ella la jurisdicción personal en la que actua el Ministerio Público y no los particulares. Además, también la policía procura en muchos casos, la realización de los intereses protegidos, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma.

Si mi vecino perturba el sueño nocturno por medio de actos escandalosos, acudo a la policía para que lo haga callar. El interés que tengo en dormir tranquilo, es así protegido por un acto administrativo y no jurisdiccional.

"La jurisdicción es al mismo tiempo un poder jurídico y una obligación, mientras que la acción es un poder jurídico de que se puede usar libremente de acuerdo con el principio dispositivo."(12).

La jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa para las partes una determinada situación jurídica controvertida-

desde el punto de vista etimológico viene de dos palabras latinas: jus-derecho y dicitur-decir o sea decir el derecho.

Aún cuando los autores discutieren la etimología misma, todas las definiciones quedan reducidas a esta idea básica. Entre los autores antiguos vemos que para Cujacio era: NOTIO ET DEFINITIO CAUSARUM, QUAE MAGISTRATUI PROPIO JURE COMPETIT; conocimiento y definición de las causas que compete al magistrado, por el derecho propio.

Donellus la definía: JURISDICTIO EST POTESTAS DE RE COGNOSCENDO - JUDICANDIQUE CUM JUDICATI EXSEQUENDI POTESTE CONJUNCTA: jurisdicción es la potestad de conocer y juzgar de una causa con la potestad anexa de ejecutar lo juzgado. (13).

La jurisdicción puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la actuación del derecho positivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, ahora bien de la aplicación de la norma general al caso concreto puede deducirse a veces, la necesidad de ejecutar el contenido de la declaración formulada -- por el juez y entonces la actividad jurisdiccional no es ya meramente declarativa, sino ejecutiva también.

La actividad que los jueces realizan en el proceso es, por tanto, no sólo declarativa sino también ejecutiva de la resolución que -

se dicte, cuando sea necesario. La tesis que niega a la ejecución procesal naturaleza jurisdiccional no es admisible, a nuestro entender, porque la función del juez no consiste únicamente en dar la razón al que la tenga sino que se extienda al hacer efectivo el mandato contenido en la sentencia cuando el vencido no la cumpla voluntariamente.

"La jurisdicción es una actividad aplicadora del derecho. Los jueces mexicanos no pueden crearlo en ningún caso, porque lo impide el principio de la división de los poderes del Estado, que es fundamentalmente en nuestro sistema político, tradicionalmente la jurisdicción ha sido ejercicio del varón pero en la actualidad el acceso a la mujer, en la calidad de tal a los cargos judiciales no presenta obstáculo alguno en las naciones civilizadas."(14).

"Jurisdicción de trabajo: conjunto de los tribunales encargados de la resolución de los tribunales encargados de los conflictos entre patronos y obreros con ocasión de sus relaciones de trabajo.- La jurisdicción mexicana de trabajo se reglamenta por la Ley Federal del Trabajo."(15).

"Jurisdicción: como una función soberana del Estado, realizada a través de una serie de actos que están proyectados o encaminados a la solución de un litigio o controversia, mediante la aplicación de una ley general a ese caso concreto controvertido para so

lucionarlo o dirimirlo." (16).

Diversos tipos de jurisdicción según CastilloLarrañaga y de Pina-
formulan los ocho siguientes criterios:

- a).- Secular y eclesiástica;
- b).- común, especial y extraordinaria;
- c).- civil, penal, contencioso administrativa, comercial, la-
bora, etc.;
- d).- voluntaria y contenciosa;
- e).- retenida y delegada;
- f).- propia, delegada, arbitral, forzosa y prorrogada;
- g).- acumulativa, preventiva y privativa;
- h).- concurrente.

a).- Secular y eclesiástica: el término de secular viene de -
la palabra latina seculo, o sea siglo es decir verdaderamente me-
dieval esta jurisdicción era la del siglo, la terrenal frente a -
una jurisdicción eclesiástica, es decir, eterna. Estas ideas sur-
gieron en la edad media y tienen un paralelismo con la idea del -
poder divino o eterno o con la idea del poder temporal o terre---
nal; en la iglesia católica hay tribunales que aplican el derecho
eclesiástico.

En nuestro régimen jurisdiccional la única jurisdicción es la ---

secular porque la eclesiástica no puede tener ningún reconocimiento, dado el texto del artículo constitucional que dispone lo siguiente: "la ley no reconoce personalidad alguna a las agrupaciones denominadas iglesias".

b).- Común, especial y extraordinaria: la común es la que imparte el Estado, a todos sus gobernados, por lo general en cualquier país es la que imparte cualquier juez común y corriente.

Fue desde la aparición del Estado nacional moderno cuando surge un sistema judicial que va a ser precisamente el que imparta la jurisdicción común.

Más tarde surge la especial: que más que especial es especializada; es conveniente dejar señalado que la jurisdicción especializada tiene su división del trabajo, por lo cual, a medida que el grupo social se desenvuelve o desarrollan surgen tribunales de trabajo administrativos de orden federal o local, etc.

Más tarde surge la extraordinaria: desempeñada por tribunales que organizan a propósito después de que han sucedido los hechos que deben juzgarse. Esta prohibición de jurisdicción extraordinaria, se reitera por el texto jurisdiccional al establecerse: que nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones y derechos, sino ante juicio seguido por los tribuna-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

les previamente establecidos. El tribunal extraordinario, es entonces el creado exprofeso para juzgar de hechos y acontecimientos sucedidos antes de su creación.

c).- Jurisdicción civil, penal, contencioso administrativa, comercial, laboral, etc.: Esta clasificación de jurisdicción tiene la estrecha relación con el relativo a la jurisdicción especial. Más que tratarse de una clasificación de materias, esta división es de los asuntos que se tratan a través de la función jurisdiccional y se enfoca al contenido del proceso y no al proceso mismo; es decir, que se refiere más a los litigios que al proceso.

Todo esto provoca una distribución de funciones de competencias. Ello ocasiona que en algunos sistemas, los tribunales se dividan en civiles y penales, en otros sistemas hay, además, tribunales laborales, administrativos, fiscales, mercantiles, clasificaciones todas basadas en la naturaleza del conflicto o litigio, que en términos generales, es de gran utilidad y que se basa como ya lo hemos dicho antes, en un criterio de división del trabajo.

d).- Jurisdicción voluntaria y jurisdicción contenciosa: De acuerdo con un principio reiterado hemos sostenido varias veces que la auténtica y genuina jurisdicción es la contenciosa. El litigio en nuestra opinión es un elemento indispensable para el pro

ceso y, por lo tanto, para el desempeño de la función jurisdiccional, ya que la jurisdicción siempre recae sobre una controversia. La expresión "jurisdicción voluntaria", sin embargo sigue siendo fundamentalmente utilizada y con ella se quiere aludir a una serie de gestiones o de tramitaciones en las cuales no haya litigio y que se desenvuelven o desarrollan frente a un órgano judicial, el que interviene a petición de un sujeto de derecho con el objeto de examinar, certificar, o dar fe de situaciones.

La doctrina se ha planteado en diversas ocasiones la interrogante relativa a la naturaleza de estos actos de jurisdicción voluntaria. Algunos han considerado que son actos administrativos en manos de autoridades judiciales por mandatos de ley, otras opiniones, señalan por el contrario que es una función sui generis, de naturaleza especial, que no puede asimilarse ni identificarse a los actos administrativos, ni a los actos meramente jurisdiccionales.

e).- Jurisdicción retenida y delegada: Esta distinción para nosotros es de interés meramente histórico y, si acaso sobreviviera algún ejemplo sobre jurisdicción retenida y delegada, es verdaderamente excepcional, la concepción respondía a la organización estatal autárctica y absolutista en la cual todos los actos estatales, y no sólo los jurisdiccionales, se realizaban siempre en nombre del soberano. Ejemplo en la época colonial la función jurisdic

cional del juez más modesto y alejado se desarrollaba por delegación del soberano, y la jurisdicción retenida era la que se desempeñaba de modo propio el soberano mismo. El rey es una actitud graciosa delegaba su función soberana a los órganos titulares de autoridad y estos dictaban resoluciones en nombre del soberano. - En la época moderna en el derecho administrativo hay un margen de atribuciones retenidas y delegadas fundamentalmente en regímenes de tipo presidencialista como distribución de funciones soberanas. Por lo que la idea de funciones retenidas y delegadas han ido disminuyendo a medida de que es el texto legal el que, en mayor grado va distribuyendo las funciones, las cuales son más ajenas al derecho moderno.

f).- Jurisdicción propia, delegada, arbitral, forzoso y prorrogada: Esta clasificación es adoptada por Castillo Larrañaga y de Pina quienes expresan: la jurisdicción se ha dividido por razón de su ejercicio en propia (conferida por la ley a los jueces y magistrados por razón del cargo que desempeñan), delegada arbitral ejercida por encargo o comisión de quien tiene la propia; -- forzosa (que no puede ser prorrogada ni derogada); prorrogada (la atribuida a un juez o tribunal por voluntad de las partes de acuerdo con la ley, en cuyo caso lo que prórroga es la competencia). Y al respecto de jurisdicción delegada arbitral nos parece bastante confusa.

g).- Jurisdicción Acumulativa o Preventiva y Privativa:

El fenómeno de la prevención será tratado con mayor amplitud al estudiarse los criterios para determinar la competencia objetiva. Entonces la prevención es un criterio afinador de la competencia que, en principio esta dada por la ley o dos o más órganos, y el primero de ellos que llega a conocer del asunto excluye a los demás originariamente competentes y que, por la prevención del primero que han conocido, dejan de ser competentes. Por el contrario la jurisdicción privativa es la que corresponde a un tribunal determinado sin ninguna posibilidad de prevención o desplazamiento de dicha competencia para que ejerza la jurisdicción cualquiera otro órgano judicial. Nótese cierto paralelismo entre la jurisdicción forzosa del anterior criterio de clasificación; y la llamada jurisdicción privativa que como ya hemos indicado, es con carácter absoluto, exclusiva en determinado órgano judicial.

h).- Jurisdicción Concurrente:

Atribuída a una competencia simultánea o concurrente, a favor de autoridades judiciales y locales. El supuesto esta contemplado en el artículo 104 de la Constitución Federal el que ordena que tratándose de la aplicación de las leyes federales en los casos que sólo afecten intereses particulares, pueden conocer indistintamente a elección del actor, los tribunales comunes de los Estados o del Distrito Federal, o bien los jueces de distrito que per

tenecen al sistema judicial federal.

Los autores que hemos consultado nos explican que las demandas en juicio ordinario o ejecutivo mercantil, la aplicación de la ley de quebras, la ley de sociedades, etc., por ejemplo pueden someterse indistintamente a un juez de primera instancia civil o a un juez de distrito, porque la ley mercantil es federal. Pero en la práctica el litigante actor puede acudir a tribunales del orden común y no a los jueces de distrito de carácter federal.

Limites Objetivos y Subjetivos de la Jurisdicción:

Como ya dijimos la jurisdicción es una facultad estatal y hablar de sus límites es hasta donde llegue su alcance y hasta donde no pueda llegar. Si la consideración es de tipo objetivo, se está reflexionando sobre todos los objetos que pueda abarcar la función jurisdiccional y que criterios puede abarcarlos, por lo que este enfoque nos llega al problema de la competencia, o sea el problema de los límites de la función jurisdiccional en razón de los objetos sobre las cuales esta función puede recaer. Los límites subjetivos se enfocan hacia los sujetos de derecho que pueden ser sometidos a la función jurisdiccional.

Por regla general la jurisdicción del Estado puede someter a todos los individuos a que permanezcan dentro del territorio mismo-

del Estado y en algunas ocasiones limitadas y excepcionales puede hablarse de alguna extraterritorialidad de la función jurisdiccional, como en el caso de la extradición.

La inmunidad de la jurisdicción obedece a un principio de respeto a la soberanía de otros Estados y es únicamente reconocida. "...a los Estados como sujetos de derecho internacional, así como a los jefes de Estado y a los agentes diplomáticos en el exterior, aunque en cuanto a sus límites se presentan problemas respecto a los cuales la uniformidad de criterios para resolverlos no se ha logrado... tiene la inmunidad de jurisdicción la naturaleza de una prerrogativa que impide a un Estado someter a otro, a sus jefes y agentes diplomáticos, a la jurisdicción de sus tribunales".

El fuero es una excepción relativa a la regla del sometimiento general de todas las personas a la función jurisdiccional y es una institución que nació como una defensa de ciertos cuerpos legislativos frente a los soberanos. Actualmente deben considerarse como una protección para que ciertos altos funcionarios no puedan ser sometidos a la jurisdicción. Nuestro sistema constitucional relativo al fuero de los altos funcionarios encuentran su base en los artículos 108 a 114 de la Constitución Federal. El fuero viene a ser un mero requisito de procedibilidad, es decir, si existe, no puede procederse jurídicamente en contra de un determinado funcionario, pero quitando el fuero queda la vía libre para some-

ter a ese funcionario a la jurisdicción.

Inclusive aún en el caso de que la Cámara de Diputados niegue el desafuero ello no prejuzga sobre la posibilidad posterior de someter a ese funcionario a la jurisdicción cuando el acusado haya de jado de tener el fuero respectivo.

Por otra parte nos parece importante el artículo 114 Constitucional, que dispone que en las demandas del orden civil no hay fuero ni inmunidad para ningún funcionario público. (17).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
(CAPITULO III)

- 1.- Pallares, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa.- México 1963, pág. 153.
- 2.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S. A., México, 1976, pág. 68.
- 3.- Gómez Lara, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Editorial U.N.A.M.- México, 1974, pág. 25.
- 4.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Op. Cit.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1976, pág. 361.
- 5.- Becerra Bautista, José.- El Proceso Civil en México.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1974, pág. 17.
- 6.- Gómez Lara, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Op. Cit. Editorial U.N.A.M.- México, 1974, págs. 32 y 33.
- 7.- Pallares, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Op. Cit.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A., México, 1963, pág. 729.
- 8.- Gómez Lara, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Op. Cit. Editorial U.N.A.M.- México, 1974, págs. 32 y 33.
- 9.- Pallares, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Op. Cit.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1963, pág. 430 idem.
- 10.- Becerra Bautista, José.- El Proceso Civil en México.- Op. Cit. Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1974, pág. 16.
- 11.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Op. Cit.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1976, págs. 84 y 85.
- 12.- Pallares, Eduardo.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Op. Cit.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1963, pág. 468.
- 13.- Becerra Bautista, José.- El Proceso Civil en México.- Op. Cit.- Cuarta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1974, pág. 5.

- 14.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Op. Cit.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1976, págs. 255 y 256.
- 15.- De Pina, Rafael.- Diccionario de Derecho.- Op. Cit.- Quinta Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1976, pág. 256.
- 16.- Gómez Lara, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Op. Cit.- Editorial U.N.A.M.- México, 1974, págs. 111.
- 17.- Gómez Lara, Cipriano.- Teoría General del Proceso.- Op. Cit.- Editorial U.N.A.M.- México, 1974, págs. 112 a 119.

CAPITULO IV

Participación de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

I.- Procedimiento ante las Juntas de Conciliación:

Procedencia de la vía: compete a las Juntas de Conciliación el resolver conflictos individuales de naturaleza jurídica, en lo que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de prestaciones y derechos de intereses singulares - derivados de la Ley Federal del Trabajo, contrato colectivo o reglamento interior, etc.; pero en la inteligencia en que será solamente en conciliación y bajo las reglas de excepción.

Para Rafael Caldera la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente del problema y tratar de llegar a un acuerdo, que se realiza ante personas y organismos ya establecidos generalmente oficiales, o bien compuestos voluntariamente - por las partes.

La Organización Internacional del Trabajo considera que este procedimiento da a menudo a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus proposiciones o reclamaciones justas, facilitando así el acuerdo entre ellas y evitando los gastos que traería un proce

so.

De lo anterior podemos inferir, que la conciliación es en primer término un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte del litigio es solicitada para que acepte una transacción o avenimiento y en segundo lugar su objetivo es evitar el juicio.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, corroborando lo anterior ha dicho: la reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto que nuestro legislador, no desconoció la preponderancia que sobre el sistema tiene la conciliación, para obtener una mejor solución a los problemas obrero-patronales.

Si bien no adoptó el método de repetición de medidas de conciliación ante diferentes autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, si lo substituyó por el sistema de dar a la contienda las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio. La ley en el procedimiento conciliatorio pone en manifiesto el derecho de libertad e igualdad entre las partes, garantía máxima que funda todo derecho público como el consignado en las normas procesales, dando a las partes especialmente a la demanda la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera que--

dar sin defensa.

Agrega que solamente los puntos a tratar a litigio, pueden considerarse ya que los derechos adquiridos son irrenunciables por los trabajadores.

Procedimiento:

El proceso de conciliación que determina la Ley deberá regirse bajo las siguientes normas:

a).- Debe presentarse la queja o demanda sólo en las Juntas de Conciliación (Local o Federal).

b).- Integrada la Junta (accidental o permanente), se citará a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, que se efectuará dentro de los tres días siguientes a la presentación del escrito (antigua Ley de 1970, ya que la reforma de 1980 emitió este procedimiento).

c).- Se deberá notificar a la demandada la fecha de audiencia.

d).- La Junta antes que todo procurará un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo. (Artículo 600, Fracción I). Teniendo la facultad de aprobar un convenio.

e).- Si el actor no ocurre se archiva el expediente hasta nueva promoción (Artículo 748, Fracción II, Ley de 1970).

f).- Si no ocurre el demandado o si las partes no llegan a un convenio en la audiencia, podrán ofrecer las pruebas que consideren pertinentes. { Artículo 748, Fracción IV, Ley de 1970).

g).- Concluida la recepción de las pruebas, el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. (Artículo 748, Fracción V, Ley de 1970).

h).- Terminado el procedimiento de conciliación, las partes deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, en el lugar de residencia de la Junta Federal Especial o Local de Conciliación y Arbitraje a la que debe remitirse el expediente ya que en caso contrario, las subsecuentes notificaciones se harán por medio de boletín o estrados. (Artículo 866).

i).- Cuando las Juntas de Conciliación conozcan de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones; cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario se observarán las disposiciones entendidas a los procedimientos especiales. -- (Artículo 867).

j).- Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los traba

jadores o patrones pueden ocurrir a la representación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o en su caso, a la autoridad municipal para que se integre la Junta de Conciliación Accidental. (Artículo 868).

k).- En la integración de las Juntas de Conciliación Accidental se debe observar lo siguiente:

1.- El inspector de trabajo o el presidente municipal en todo caso, prevendrán a los trabajadores y patrones para que en el término de 24 horas designen a sus representantes, dándoles a conocer el nombre del representante de gobierno que presidirá la Junta.

2.- En caso de que no hayan hecho designaciones las autoridades antes citadas, harán las designaciones correspondientes.

"Las Juntas Permanentes de Conciliación tienden a desaparecer, ya que su esfera de competencia es reducida porque se limitan a la función conciliatoria y a cubrir una etapa del procedimiento de pruebas implicando dos etapas probatorias en cada caso de no existir un arreglo satisfactorio, inadecuada situación procesal con perjuicio de la economía y concentración." (1).

B).- Competencia:

Artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo se indica que las Juntas Locales y Federales de Conciliación se someterán a las normas que establecen las fracciones I y II, del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

En la Fracción I, se dispone que dichas juntas deberán de buscar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Se trata sin duda alguna de una decisión original: un ofrecimiento y desahogo de pruebas sin la previa formación de la litis, algo así como un intento de pintar sobre nada.

Ahí no valen las reglas sobre carga de la prueba; relación de preguntas sobre los hechos controvertidos; períodos estimados para una inspección, etc.

En la Fracción II, con un mecanismo curioso, se les faculta para recibir las pruebas que los patrones o los trabajadores juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan reducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dicho término será de diez días como máximo.

No obstante, es un mecanismo de cierto valor, la intención evidente es, en línea paralela a lo previsto en el artículo 92 del Código Federal de Procedimientos Civiles, facilitar el desahogo de pruebas en el lugar donde los interesados tienen mejores medidas-

para llevarlo a cabo, evitando por ejemplo viajes incómodos y costosos a los testigos, exhortos para la diligencia de inspecciones, etc.

"Una vez concluida la etapa conciliadora y de recepción de pruebas, en su caso, los autos se enviarán a la junta competente (Federal, Local o Especial de Conciliación y Arbitraje), para el efecto de que se haga cargo para la etapa de arbitraje (Artículo 877 de la Ley Federal del Trabajo), las partes deberán señalar domicilio en el lugar de residencia y si no lo hacen las subsecuentes notificaciones, inclusive las personales, se harán por medio de boletín o de estrados por la junta correspondiente". (2).

C).- Clasificación de las Juntas:

Las juntas de conciliación y de conciliación y arbitraje, locales o federales, regulando sus actividades procesales y las responsabilidades de los funcionarios laborales.

Según Artículo 40 Constitucional, es republicano representativo, democrático y federal, compuesto de estados libres y soberanos -- en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos a una federación; Estados Unidos Mexicanos. Por lo consiguiente, tenemos en la república dos gobiernos el de los estados miembros, con jurisdicción en sus respectivas entidades, y el federal, que se -

extiende en toda la nación mexicana; siendo característica esencial del régimen federativo, la supremacía jurídica del estado federal.

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

A).- Juntas Locales y Federales de Conciliación.

a).- Las Juntas Locales de Conciliación:

Estas juntas datan del año 1915, en la República Mexicana, originalmente se fundaron en Yucatán y Jalisco. Con posterioridad los códigos locales del trabajo expedidos de acuerdo con los mandamientos del Artículo 123.- Constitucional (de 1917), reglamentaron la organización y competencia de las juntas locales de conciliación. Actualmente están reglamentados en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 601 al 603.

b).- Juntas Federales de Conciliación:

En el decreto de 17 de septiembre de 1929 se establecieron al mismo tiempo que la junta federal de conciliación y arbitraje, -- las juntas regionales de conciliación, fueron sustituidas por las

juntas federales que funcionaban en diversos lugares del país. - Estas juntas regionales ya sustituidas por las federales se reglamenta; en la Ley Federal del Trabajo, artículos 591 al 600.

B).- Juntas Locales de Conciliación.

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaron a la decisión de las juntas de conciliación y arbitraje - según el texto de la fracción XX del artículo 123-Constitucional.

En las capitales de entidades federativas, Distrito Federal y territorios federales, funcionan juntas locales de conciliación y arbitraje, para conocer y resolver los conflictos contenciosos -- del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias. En Acapulco que no es capital existe junta de conciliación y arbitraje.

Hasta el año 1927 sólo existían en los Estados Unidos Mexicanos, - juntas locales, municipales y centrales de conciliación y arbitraje, pero a partir de este año conjuntamente empezaron a funcionar las juntas regionales de conciliación y las federales de conciliación y arbitraje.

C).- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El origen de esta se encuentra en circulares del 28 de abril de -

de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidos por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a los gobernantes de los estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieran por objeto sustraer del conocimiento de las juntas centrales de conciliación y arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleos, minas, hilados y tejidos, industria textil.

"Posteriormente el ejecutivo federal dictó decreto de 27 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje." (3).

D).- Integración y Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, tres representantes integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato autárquico e inexorable de las leyes -- constitucional y reglamentaria (artículo 123 apartado "A"), Fracción XX de la Constitución y (593, 605, 621 y 623 de la Ley Federal del Trabajo), en consecuencia los órganos estatales que administran justicia social están organizados tripartitamente y son -- federales o locales, las segundas funcionan en el pleno y en juntas especiales.

Como se Integran y Funcionan las Juntas:

a).- Juntas Federales de Conciliación:

Estas juntas permanentes se integran por un representante de gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente, un representante de los trabajadores sindicalizados y un representante de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al respecto expida la misma Secretaría. Sólo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres. (Artículo 593).

Estas juntas funcionan permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionan estas juntas donde están instaladas las juntas federales de conciliación y arbitraje.

Cuando la importancia y volumen de los conflictos de trabajo, en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una junta permanente funcionará una accidental. (Artículo 592).

b).- Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Se integrará por un representante de gobierno y por representantes de los trabajadores y por los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la-

clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (Artículo 605).

Artículo 606.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, esta se integrará con el presidente de la misma, y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Artículo 608)

Artículo 609.- Las juntas especiales se integran:

I.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos o con el presidente de la junta especial en los demás casos y;

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

c).- Juntas Locales de Conciliación:

Estas juntas, a cuyo cargo de gobierno está la función conciliatoria, con un representante de gobierno que designen los gobiernos de los estados y territorios uno del trabajador y uno del patrono afectados de esta manera se integran; cuando se constituyen accidentalmente. (Artículos 593 y 603). No funcionarán las juntas de conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas las juntas de conciliación y arbitraje. (Artículo 602).

d).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje:

Estas juntas funcionarán en cada una de las entidades federativas, les corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que no sean de competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje. (Artículo 621).

El gobernador del estado o del territorio o del jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades de trabajo y del capital podrá establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje. (Artículo 622).

"La integración y competencia de estas juntas se regirán por las disposiciones contenidas en el 123 Constitucional y Leyes Reglamentarias. Las facultades del presidente de la república y del secretario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y territorios, en el caso del Distrito Federal por el propio presidente de la República mexicana y por el regente."(4).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
(CAPITULO IV)

- 1.- Tena Suck, Rafael, Morales, Hugo Italo.- Derecho Procesal del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Trillas, México, 1987, págs. 151 idem.
- 2.- De Buen Nestor.- Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S. A.- México, 1988, págs. 535 y 536.
- 3.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, -- 1973, pág. 262.
- 4.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Segunda Edición.- Editorial Porrúa, S. A.- México, -- 1973, págs. 266 y 267.

CAPITULO QUINTO

PERFIL Y TECNICAS DE LA CONCILIACION LABORAL

A).- CARACTERISTICAS DEL CONCILIADOR.

Un aspecto fundamental de la labor del conciliador es la relación que se establece entre él y las partes en el conflicto. Para desempeñar con eficacia su cometido, debe inspirarles confianza.

Es de suma importancia comprender cabalmente la situación en que se encuentra a este respecto el conciliador ordinario. Comparémosla, por ejemplo, con la del conciliador privado elegido por las partes o con la de un alto funcionario del Estado que actúa de vez en cuando como conciliador. Puede suceder que uno y otro fracasen en un conflicto determinado, pero ambos gozan de ventajas que facilitan su tarea de encaminar a las partes hacia un acuerdo.

Cuando las partes en litigio convienen en utilizar los servicios de un conciliador privado eligen a una persona que conocen bien y basan tal elección en las calificaciones y experiencia que la misma posee; si optan por ella es precisamente porque confían en su capacidad para ayudarlas. Por otro lado, un ministro de trabajo o un alto funcionario del Estado que intervenga como conciliador no cuenta con la ventaja de haber sido elegido por las partes, pero posee, en cambio, una gran experiencia, prestigio personal y, por último, aunque no por eso menos importante, la autoridad propia de su cargo. Por todas -

estas razones su designación recibe en general el beneplácito de las partes.

El conciliador ordinario, en cambio, no goza de ninguna de esas ventajas. Es el gobierno quien lo hace intervenir en el conflicto, sea o no del agrado de las partes. A menos que éstas confíen en que puede ayudarlas de verdad, sus esfuerzos están casi siempre condenados al fracaso. Para poder ganar la confianza de los interesados y realizar su labor con eficacia, el conciliador debe poseer determinadas calificaciones y cualidades personales. Además al mismo tiempo -- que debe prepararse debidamente para cada caso que se le someta, ha de estar también dispuesto para intervenir en todo momento en cualquier tipo de conflicto.

CUALIDADES PERSONALES:

Resulta difícil referirse a las cualidades personales, que debe poseer el conciliador sin dar la impresión de que ha de ser una especie de "superhombre", lo que naturalmente es falso. Es preciso, sin embargo, que reúna ciertas características fundamentales, imprescindibles para su labor. Se trata, en parte, de la actitud que debe mostrar todo conciliador, y que, por lo tanto, sería imperdonable que no hiciera suya. Otros rasgos corresponden a cualidades innatas que el hombre corriente posee en mayor o menor grado. Una persona puede estar excepcionalmente dotada en lo que respecta a esas cualidades y

tener una aptitud natural para la conciliación. Cabe esperar que el conciliador ordinario posea alguna de esas cualidades innatas y que se empeñe en mejorarlas por medio del estudio y el esfuerzo.

INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD

Hay dos cualidades que todo conciliador debe reunir, cualesquiera que sean sus calificaciones: la independencia y la imparcialidad. Pero no basta con que las posea, sino que se ha de ver claramente que las posee. Mostrarse independiente e imparcial es tan importante como serlo realmente; a este respecto el conciliador debe estar por encima de toda sospecha.

El conciliador pierde su ascendencia desde el momento en que, a causa de una palabra o de un gesto, hace nacer en una de las partes la sospecha de que se inclina en favor de la parte contraria, pues es imprescindible que ambas tengan confianza en su integridad y neutralidad. En los países en desarrollo suele haber ciertas diferencias entre los negociadores en cuanto a su categoría o prestigio social y a la importancia de las organizaciones que representan. El conciliador debe ser lo bastante independiente como para no dejarse influir por esos factores y ha de resistir también la presión o la persuasión indebida que traten de ejercer sobre él los empleadores y sindicatos poderosos.

Gracias a su forma de actuar en los casos que se le encomien dan, el conciliador podrá crearse su propia reputación y lograr que -- las dos partes reconozcan que están ante una persona imparcial y digna de confianza. Un solo incidente que provoque dudas en una de las partes en cuando a su independencia e imparcialidad bastará para que su reputación quede menoscabada por mucho tiempo, o incluso para siempre.

DEDICACION

En algunos casos, la conciliación es una labor ardua, y --- quien lo desempeña debe poseer las condiciones físicas y aptitudes psíquicas necesarias. El conciliador realiza ciertas tareas en su despacho, pero los conflictos en que intervenga exigirán que trabaje también fuera de él. Su jornada de trabajo es distinta de la de la mayoría de los funcionarios públicos, y las reuniones de conciliación pueden durar horas y horas. Por estas razones, entre otras, es de importancia fundamental que el conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su labor. Debe estar animado por la profunda y firme convicción de que la conciliación es importante y útil, así como amar su trabajo o aprender a amarlo. Puede ocurrir que, siendo un funcionario público, se deje arrastrar fácilmente por la rutina y la morosidad que suelen atribuirse a la burocracia estatal; pero la conciliación, se -- ejerce con eficiencia, no puede convertirse jamás en rutina burocrática.

Desdichadamente, en algunos países las condiciones de empleo de los conciliadores del Estado son a veces desalentadoras, y éstos -- pueden estimar que su remuneración y otras condiciones de trabajo no guardan relación con la importancia de su cargo y responsabilidades. Probablemente, los alicientes materiales constituyen para el conciliador un incentivo tan importante en relación con el desempeño de sus tareas como para los demás funcionarios públicos, y sería difícil reprocharle que no hace todo cuanto está a su alcance si abriga la convicción de estar insuficientemente remunerado. No obstante, la conciliación es fecunda en otras recompensas no materiales que pueden aportar inmensas satisfacciones a quienes se consagran a ella. En el empleo remunerado, tanto dentro como fuera de la función pública, probablemente no hay muchas otras actividades que deparen mayores satisfacciones personales que la conciliación. De ahí la suma importancia de que el conciliador del Estado sepa apreciar en forma cabal ese aspecto de su trabajo.

Huelga recalcar que en los países en desarrollo es imprescindible mantener la paz laboral a fin de asegurar y acelerar un crecimiento económico sostenido. Los conciliadores del Estado ocupan una posición gracias a la cual pueden contribuir de manera muy especial a promover y mantener la paz laboral en su país. Es decir, pueden desempeñar un papel eficaz evitando las interrupciones del trabajo o dándoles rápidamente fin cuando se producen. Es evidente que, en tanto que

promotor de la paz laboral, el conciliador rinde a su país servicios - de importancia vital y no es menos que debe estar plenamente consciente de ese hecho y sentir en consecuencia una honda satisfacción.

No hay que olvidar que en una civilización materialista como la que predomina en nuestros días es cada vez mayor el número de personas para quienes la idea de prestar servicios a su país es pura fábula o anticuado idealismo; y hasta quizás esté de moda en ciertos círculos acoger con espíritu sarcástico o con indiferencia tal idea. Ahora --- bien, tratándose de un conciliador, aunque una actitud semejante por parte suya no sea del todo fatal para su labor, sí le despoja de algo que haría mucho más grato el ejercicio de la misma.

Mucho puede agregarse, claro está, sobre la importancia, la utilidad y el carácter especial de la conciliación. Se ha señalado -- que está es "la manifestación de una de las más elevadas virtudes que pueden practicarse: el deseo de comprenderse y de proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los -- hombres llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia -- sí mismos y hacia los demás". Y aunque se ha indicado antes que el -- conciliador debe amar su trabajo, en realidad no hay que apremiarlo en forma especial para que lo haga, pues aquél es lo bastante interesante como para que cualquiera que tenga ciertas aptitudes para la conciliación y comprenda sus posibilidades se encariñe espontáneamente con tal

labor.

Una de las principales causas de frustración y descontento en el empleo es el tener que cumplir tareas monótonas, repetitivas o rutinarias que no ofrecen al interesado la oportunidad de utilizar su propio criterio, de expresarse ni de vivir situaciones llenas de interés en las que tenga que recurrir a su espíritu de inventiva o a su ingenio. El conciliador se encuentra en la envidiable posición que le permite ejercer su propio juicio y asumir responsabilidades; ésta es la aspiración natural de quienes desean demostrar su capacidad, y no son muchos los funcionarios públicos que pueden satisfacerla. Si bien el conciliador puede recibir cierto asesoramiento o colaboración de la sede de su servicio o de su superior inmediato, desde el momento en que interviene en un conflicto asume la plena responsabilidad del procedimiento.

Cada uno de los conflictos en que interviene ofrece al conciliador la oportunidad de efectuar una contribución propia y de poner de manifiesto su personalidad y su capacidad creadora. A reserva de algunas reglas fundamentales, trabaja con arreglo a su propio entendimiento, y los resultados son, exclusivamente, obra suya. Cada caso es único en su género, y a menudo un nuevo conflicto encierra un nuevo reto para su espíritu de inventiva y sus facultades de innovación. Aun si no logra resolver un conflicto, puede sentir satisfacción por

la forma en que llevó a cabo su tarea.

¿Qué actitud debe adoptar el conciliador cuando interviene - en un conflicto que puede ser sometido ulteriormente al arbitraje o - en el que la actitud de las partes le hacen suponer que sus esfuerzos - son inútiles o están condenados al fracaso? En tales circunstancias, - el conciliador puede darse fácilmente por vencido y desempeñar su la-- bor de manera superficial y sin entusiasmo. Pero también puede ser en esas dificultades una nueva ocasión para utilizar su ingenio e imagina-- ción.

El conciliador no debe permitir jamás que un acto de concii-- liación sea una mera formalidad o un simple paso hacia el arbitraje, - voluntario u obligatorio. Debe ser capaz de presentar razones que per-- suadan a las partes sobre la conveniencia de buscar una solución con - su ayuda y de tratar verdaderamente de llegar a un acuerdo. Tal vez-- sea necesario subrayar, además que en el caso de un buen número de paí-- ses en desarrollo no debe medirse la eficiencia del conciliador tenien-- do únicamente en cuenta los acuerdos voluntarios logrados, aunque siem-- pre sea éste su objetivo. Cuando las partes entablan por vez primera-- relaciones colectivas de trabajo, su función será sumamente útil si sa-- be hacer de la conciliación una experiencia valedera e instructiva; y-- ésta es una posibilidad que se ofrece al conciliador no sólo en los ca-- sos en que puede exigir la comparecencia de las partes, sino también - cuando la conciliación es voluntaria. Siempre que el conciliador con--

siga que las partes adquieran cierta experiencia en materia de negociaciones bilaterales o sepa inducirlas a que asuman una actitud más positiva, sus esfuerzos no resultarán completamente vanos, incluso si no logra que lleguen a un acuerdo.

OTRAS CUALIDADES PERSONALES

Se sobrentiende que, en razón de la naturaleza de su labor, el conciliador tiene que saber llevarse bien con todos. Hasta cierto punto, debe ser un experto en relaciones humanas: en las relaciones entre las partes cuando asisten a reuniones paritarias y en sus propias relaciones con ellas. Al tratar de obtener resultados debe mostrarse correcto, cortés, discreto, seguro de sí, tranquilo y paciente. Debe saber escuchar lo que las partes digan y quieran decir, por largas y hasta aburridas e improcedentes que sean a veces las discusiones. Es evidente que ha de estar dotado de facultades de persuasión, lo que implica dominio del idioma, facilidad de expresión y empleo de un lenguaje que las partes puedan entender.

El conciliador trata con destacados representantes de las diversas ramas de actividad de su país, y tiene que presidir sus reuniones paritarias. Por consiguiente, no sólo debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, sino que también ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental y madurez de discernimiento. Cabe señalar asimismo en forma especial-

que suele tener que tratar con hombres de negocios a los que debe demostrar que posee sentido común y sentido práctico.

Pueden mencionarse aún otras cualidades que serían de desear en un conciliador. Así, un trato cordial y amistoso constituye una evidente ventaja en la atmósfera poco oficial que debe reinar en la conciliación; igualmente le será útil cierto sentido del humor, sobre todo para suavizar la tensión en las discusiones paritarias. La rapidez mental le permitirá captar y analizar prontamente los principales puntos de controversia. Pero sería por completo irrealista pretender que el conciliador debe poseer todas estas cualidades. Lo esencial consiste tal vez en que sea capaz de autocrítica, es decir, que pueda analizarse en forma objetiva y reconocer sinceramente los rasgos positivos de su carácter y de su personalidad con los que puede contar, así como también darse cuenta de sus limitaciones y tratar de corregir sus deficiencias.

CALIFICACIONES PROFESIONALES

El conciliador debe poseer también determinadas calificaciones profesionales. Dada la naturaleza de su labor, debe considerarse como una fuente de conocimientos y experiencia. Para estar a la altura de las exigencias y posibilidades de su función y ejercerla con la máxima eficacia, las partes deben tener al conciliador en alta estima por su competencia profesional.

CONOCIMIENTO DE LA RAMA DE ACTIVIDAD Y DEL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO

Huelga decir que el conciliador debe conocer perfectamente - las leyes y reglamentaciones de su país sobre las relaciones laborales y la solución de los conflictos de trabajo. También debe estar familiarizado con los aspectos prácticos del sistema de relaciones de trabajo, como por ejemplo la evolución y estructura de sindicatos y asociaciones de empleadores; los métodos de negociación colectiva prevalentes; los procedimientos y prácticas de negociación; el funcionamiento de organismos de negociación creados por las partes, y las principales causas y características de los conflictos.

Cuando uno de los niveles o el principal nivel del sistema de negociación colectiva es la empresa, o cuando el servicio de conciliación se ocupa de los conflictos que surgen a ese nivel, es preciso que el conciliador esté familiarizado con los métodos que se practican en las distintas empresas en materia de relaciones de trabajo. Debe poseer también ciertos conocimientos sobre dirección de personal, funcionamiento de los sindicatos dentro de la empresa y cometido de los delegados sindicales o de los representantes de la sección local del sindicato, así como acerca de cualquier otra forma de representación de los trabajadores, procedimientos disciplinarios y de reclamación y órganos paritarios de consulta.

Es importante que su formación básica abarque ciertos conocimientos generales de las actividades industriales que le permitan comprender el proceso de gestión de la empresa. Así, el conciliador debería poseer algunas nociones sobre los productos y servicios, métodos de producción, prácticas y nomenclatura de las ramas de actividad en que intervenga, lo que facilitaría sus primeros contactos con las partes; en efecto, la experiencia demuestra lo útil que es para el conciliador poder hablarles en su propio lenguaje y no ser un novicio en la materia. Esto no quiere decir, claro está, que el conciliador deba adquirir conocimientos completos sobre los métodos y procesos de producción, pues en realidad sus esfuerzos por lograrlos con metas a su labor pueden resultar una pérdida de tiempo y energía.

El conocimiento de una determinada rama de actividad implica que también se conoce lo relativo a las profesiones y prácticas de empleo dentro de ella. Con suma frecuencia, los conflictos suelen tener por causa las tasas de remuneración aplicables en razón del carácter tedioso de las tareas, de las condiciones de trabajo peligrosas e insalubres, de la excesiva fatiga muscular y de otros innumerables problemas relacionados directamente con el contenido de las tareas. Asimismo, una buena parte de las reivindicaciones de los trabajadores se refieren al empleo permanente, temporal y ocasional, a los ascensos y traslados, a los acuerdos sobre dotación en personal y a la distribución del trabajo. Ahora bien, si el conciliador desconoce las cuestiones objeto de discusión, es evidente que su intervención contribuirá -

poco o nada a resolver el conflicto.

Como la mayoría de los conflictos se relacionan con las tasas de salario y otras cuestiones económicas y financieras, el conciliador debería estar familiarizado con ese tipo de problemas. En algunas ramas de actividad se plantean con bastante frecuencia cuestiones relativas a las innovaciones tecnológicas, la productividad, los sistemas de incentivos u otros asuntos sumamente técnicos; en tales casos el conciliador debería poseer ciertas nociones generales en la materia como parte de sus calificaciones técnicas básicas.

Con frecuencia en los países industrialmente avanzados no existen algunos de los factores que suelen influir en las relaciones entre empleadores y trabajadores en los países en vías de industrialización. Por ello es importante que en estos últimos los conciliadores conozcan en cierta medida esos factores, sobre todo las tradiciones y características culturales, y la forma en que influyen sobre las relaciones de trabajo.

CAPACIDAD PARA SACAR PARTIDO DE LA EXPERIENCIA Y LA INFORMACION

Cuando asume sus funciones por vez primera, el conciliador cuenta con cierto grado de competencia profesional, que depende de los estudios cursados, de su formación previa y de su experiencia. Tam---

bién habrá recibido alguna formación básica para desempeñar su nuevo cargo, y hasta es posible que el servicio de conciliación tenga un programa propio de perfeccionamiento para su personal. Aunque es importante, esta formación sólo puede constituir una especie de complemento de los esfuerzos que el conciliador tendrá que realizar por sí mismo para mejorar su competencia profesional, esfuerzos que tendrán que ser mayores si el servicio de conciliación no cuenta con un programa de perfeccionamiento.

En su labor, el conciliador habrá de valerse principalmente de su propia experiencia. Le corresponderá ocuparse de diversos tipos de conflicto y actuar en situaciones muy diferentes. Al intervenir en un caso puede emplear técnicas que hayan resultado útiles en casos anteriores, pero debe perfeccionarlas constantemente y experimentar también otras nuevas. A medida que adquiera experiencia, establecerá distintas formas de actuación para resolver situaciones precisas. Pero a fin de obtener el máximo provecho de su experiencia tendrá que estudiar detenidamente y analizar los casos en que ha intervenido para extraer sus enseñanzas.

La experiencia que se adquiere al intervenir en un conflicto es de un valor inestimable, hasta el punto de que algunos expertos en relaciones de trabajo consideran que es lo único que viene a sumarse a las aptitudes innatas del conciliador. Tal opinión parece exagerada, y tal vez sólo sea válida en el caso de conciliadores excepcionalmente

dotados, que poseen facultades de discernimiento poco comunes. No cabe duda de que todo conciliador puede aprender mucho de la experiencia de otros conciliadores y de otras fuentes de información.

Un aspecto fundamental de la competencia profesional del conciliador es su capacidad de discernimiento. Una vez que se ha hecho cargo de un conflicto, y en el curso del procedimiento, el conciliador tiene que tomar decisiones sobre un considerable número de cuestiones. En términos generales, ha de decidir cómo preparar el caso, su manera de proceder en el transcurso del mismo y cómo tratará de lograr un acuerdo entre las partes. Dentro de esas amplias esferas tendrá que tomar decisiones sobre cuestiones de detalle, e incluso para elegir la técnica que aplicará en una situación determinada deberá ejercer su propio criterio. Deberá mostrar gran tacto y discernimiento para exponer sus opiniones y sugerencias a las partes, así como en cuanto al lugar, momento y modo más oportuno de hacerlo. Debido a que tiene que intervenir en cuestiones y situaciones sumamente diversas, debe poseer también una gran rapidez y adaptabilidad mentales.

Cabe señalar que los conflictos no consisten exclusivamente en divergencias entre las partes a propósito de distintas cuestiones; se trata sobre todo y fundamentalmente de problemas que atañen al comportamiento humano y las relaciones entre los grupos sociales. El conciliador tiene que ocuparse de problemas que surgen en las relaciones humanas y laborales y que encierran una extraordinaria complejidad. De

be intervenir en cuestiones relacionadas con problemas de organización y dirección que surgen en las empresas, sindicatos y asociaciones de - empleadores en tanto que instituciones sociales. Más específicamente - debe ocuparse de los problemas que plantea la actitud de cada parte -- con respecto al conflicto en sí, a las cuestiones que entraña, a la -- parte contraria y a él mismo.

El conciliador puede perfeccionar su capacidad y posibilidades de discernimiento profundizando sus conocimientos de los problemas mencionados. Después de muchos años de experiencia quizá llegue a adquirir una especie de comprensión intuitiva de los mismos, pero los co nocimientos logrados por ese solo mesio presentarán ciertas limitaciones. El conciliador puede recurrir asimismo al creciente caudal de in formación que encierran las ciencias sociales, en particular las econó micas, con inclusión de la economía del trabajo, así como las ramas de la sociología y la psicología que tratan especialmente de los proble-- mas de la industria, de las instituciones sociales, del comportamiento de los grupos sociales y de la evolución cultural.

En estos últimos años han aumentado en forma asombrosa los - estudios sociológicos, psicológicos e interdisciplinarios sobre los -- problemas laborales y humanos de la industria. El número de tales estudios es también cada día mayor en los países en desarrollo, y el con ciliador deberá conocer los relativos a su país. Ahora bien, se ha de precisar que hasta ahora son muchos más los estudios realizados en paf

ses industrialmente avanzados, y cabe preguntarse hasta qué punto las enseñanzas que se desprenden de ellos son aplicables a los demás. Será necesario descartar con cuidado las conclusiones que emanan exclusivamente de las condiciones propias del país en que se han efectuado -- los estudios, pero probablemente no serán pocos los resultados que servirán para los países en desarrollo. (1).

B).- METODOS DE CONCILIACION.

Anteriormente se ha tratado en términos generales la utilización sucesiva de diferentes técnicas de conciliación; en el presente se examinarán éstas, consideradas en su totalidad, más detalladamente. Sin embargo, es imposible indicar qué técnicas precisas debe utilizar el conciliador. La exposición que aquí se hace tiene únicamente por objeto ayudar a los conciliadores con poca experiencia a comprender en general la cuestión. Para mayor claridad se repetirán algunos de los puntos ya tratados.

LA CONCILIACION CONSIDERADA COMO UN ARTE

Dice el diccionario que "técnica" es el "conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una ciencia o un arte". Ahora --- bien, aunque la expresión "técnicas de conciliación" se utiliza ya corrientemente, no puede afirmarse que por ello se considere que la conciliación es fundamentalmente un arte. Sin embargo, la importancia --

que suele atribuirse a la experiencia como único medio efectivo para llegar a dominar en grado suficiente las técnicas de conciliación hace pensar que ésta posee algunas de las características de un arte.

En la práctica de la conciliación puede hablarse del arte de escuchar, del arte de formular preguntas, del arte de hacer las cosas en el momento más oportuno y, por encima de todo, del arte de la persuasión. También hay quienes consideran la conciliación un arte porque cada caso constituye un reto para el conciliador, que debe utilizar e idear técnicas adecuadas a las circunstancias, y porque no hay dos conciliadores que aborden un conflicto de la misma manera.

ESTILO PERSONAL

Los conciliadores van desarrollando sus propias técnicas a medida que adquieren experiencia. Al principio influirán en ellos la formación profesional recibida y los consejos de conciliadores más experimentados. Pero, aun cuando puedan sacar provecho de la experiencia de otros, sus técnicas personales dependerán de su propia manera de ser y de ver las cosas. Forzosamente, el conciliador aborda con un criterio personal e individual los problemas con que se enfrenta. Aun cuando proceda de conformidad con principios generales comúnmente aceptados, en toda situación de conflicto sentirá una reacción personal ante los hechos y ante las actitudes de las partes. En consecuencia, no

es probable que dos conciliadores obren ante un mismo conflicto de igual modo, y la forma en que cada conciliador desempeña sus funciones es sobre todo una cuestión de estilo personal.

Las técnicas de conciliación son tan diversas como las maneras de ser de los conciliadores. Muchos de ellos optan por hablar con las partes abierta y francamente, mientras que otros prefieren trabajar en forma más sutil y calculada. También hay quienes se muestran -- muy activos tomando iniciativas, y otros que en cambio desempeñan su papel con relativa pasividad o con menos acometividad. Los conciliadores no sólo difieren en lo que respecta al carácter de las iniciativas que toman, sino también en cuanto al grado de formalismo o de simplicidad que dan al procedimiento y a sus relaciones con las partes.

No se puede ser dogmático y afirmar que un estilo es mejor -- que otro. Los éxitos logrados en la conciliación no se han circunscrito a un estilo determinado ni a cierto tipo de personalidad. Sin embargo, es importante que el conciliador actúe con naturalidad y no artificiosamente o utilizando estratagemas evidentes; es decir, su estilo debe corresponder a su propia personalidad. Por ejemplo, un conciliador quizá deba en parte sus buenos resultados a la habilidad con -- que sabe contar anécdotas; pero la anécdota relatada por él tal vez no produzca ningún efecto si la dice otra persona que no posee habilidad.

EL ARTE DE ESCUCHAR, DE FORMULAR PREGUNTAS Y DE
OBRAR EN EL MOMENTO OPORTUNO.

El conciliador debe escuchar atentamente a las partes para ir siguiendo paso a paso lo que dicen. Pero su manera de escuchar es importante, puesto que denota su propia actitud, y está influirá en la que adopten las partes para con él. Un conciliador hábil puede mostrar a las partes, por la forma en que escucha, que está interesadísimo en lo que dicen y que hace todo lo posible por comprenderlas. Pese a las repeticiones, digresiones o declaraciones prolijas a que a veces se dejan llevar las partes, el conciliador debe escuchar con atención y benevolencia, sin manifestar signo alguno de irritación, aburrimiento o impaciencia.

El conciliador puede formular preguntas para obtener información, pero al hacerlo, su actitud no debe ser la de un inquisidor, la de un funcionario encargado de hacer cumplir determinadas normas o la de un abogado de la parte contraria que le está sometiendo a un interrogatorio. Pero las preguntas se utilizan también para otros fines: para demostrar interés en lo que una persona está diciendo; para interrumpir a un orador sin pecar de descortesía, o para suscitar la duda en la mente del orador. A veces sirven --asimismo para demostrar algo indirectamente, pues en este sentido una pregunta es preferible en algunas circunstancias a una afirmación directa.

Es muy fácil que un conciliador sin experiencia haga lo que debe hacer en el momento en que no debe hacerlo. El conciliador no sólo tiene que pensar en hacer lo que más conviene, sino además en hacerlo en el momento más conveniente. Esta no es una tarea sencilla, y sólo con la experiencia se va desarrollando una especie de instinto para determinar el momento oportuno. Así por ejemplo, hay un momento adecuado para intervenir activamente en el conflicto, para convocar reuniones paritarias y por separado y para suspenderlas, para tomar ciertas iniciativas a fin de sacar las negociaciones de un punto muerto y para formular sugerencias o propuestas de transacción.

LA PERSUASION

El conciliador no tiene autoridad para imponer una solución a las partes; puede tratar únicamente de persuadirlas para que pasen por alto sus discrepancias y se avengan a un acuerdo. A este respecto, cabe señalar los tres aspectos siguientes:

a).- Comprensión de la actitud de las partes.

En primer lugar, dado que su propósito es lograr que reinente la moderación y la objetividad en las discusiones, el conciliador tendrá que comprender las causas que impiden a las partes abordar la cuestión racionalmente. En una discusión acalorada, los interlocutores se dejan arrastrar fácilmente por sus sentimientos. Las partes llegan a la mesa de negociaciones con su correspondiente material de referencia. Ambas pueden utilizar expresiones análogas, citar en apoyo de lo que di

cen ejemplos similares o los mismos datos estadísticos, dándoles una interpretación distinta. Cada una exagera los aspectos negativos de lo que expone la otra. A veces se tratará de que una declaración objetiva parezca inaceptable atacando la forma en que se ha hecho, y hasta quizás se ponga en tela de juicio la integridad del orador.

Por otro lado, pueden repercutir en el curso de las negociaciones y en la atmósfera en que se desarrollan las circunstancias o -- sucesos ajenos a la mesa de negociación y que no guardan relación con los problemas que en ella se examinan, como por ejemplo el despido o -- la amonestación de un empleado, una disputa entre un capataz y un obrero o una posible reducción de la producción que pueda acarrear despidos. Es la dirección de una empresa que trata por primera vez con un sindicato influirán no sólo las razones en que se funda el caso, sino también el temor de lo que a su parecer es capaz de hacer un sindicato.

b).- Autoridad moral del conciliador.

En segundo lugar, las posibilidades que tiene el conciliador de persuadir a las partes dependen en gran medida de la actitud de éstas hacia él. Una de ellas o las dos pueden haberse opuesto a su intervención. Es posible que esta reacción negativa no haya sido dirigida contra él personalmente, sino que traduzca tan sólo una oposición a que intervenga cualquier persona ajena al asunto. Puede haber varias razones por las cuales una parte en un conflicto no desee tal intervención de terceros. Si al tomar el conflicto a su cargo se encuentra en

esta situación, su tarea de persuasión será difícilísima, a menos que logre primeramente un cambio radical de esa actitud negativa; para ello tendrá que conocer la razón o las razones subyacentes. En semejantes circunstancias, el conciliador tiene que enfocar la cuestión de manera especial. Lo más corriente es que la actitud de las partes a su respecto esté determinada por sus cualidades personales, por su comportamiento y por la forma en que desempeña sus funciones. ¿Lo consideran una fuente de información e iniciativa digna de confianza? ¿Ha demostrado que es imparcial, íntegro y capaz? Las partes se forman una idea de él durante los contactos iniciales, y esa idea se confirma, consolida o modifica durante las fases subsiguientes del procedimiento.

Así pues, las posibilidades del conciliador de persuadir a las partes dependerán de la medida en que haya logrado que confíen en su capacidad para ayudarlas, así como en su imparcialidad, integridad y pericia. En este contexto, al hablar de pericia no se hace referencia únicamente al hecho de poseer cierto caudal de información, pues lo que distingue a un conciliador consumado de los demás es la forma en que utiliza esa información.

c).- Presiones que pueden ejercerse para encauzar las negociaciones.

Existe, finalmente, la cuestión de las técnicas de persuasión en sí. El conciliador las utiliza para alcanzar su objetivo en determinado momento: para inducir a cualquiera de las partes a cambiar de actitud; para inducirles a dar nuevos pasos que las acerquen, o pa-

ra convencer a una de ellas de que debe aceptar cierto punto de vista, determinada sugerencia o propuesta o el acuerdo previsto.

Si se pregunta a los conciliadores conocidos por sus éxitos - cuales son las técnicas de persuasión que utilizan, sus respuestas y - explicaciones serán sin duda muy variadas. Si se pregunta a los repre - sentantes de los sindicatos o de los empleadores cuáles son las técni - cas con que se han dejado persuadir, es también probable que se obten - ga una multitud de respuestas diferentes, pero es casi seguro que en - uno y otro caso se llegue por lo menos a la siguiente conclusión: que - la tarea de persuasión que lleva a cabo el conciliador entraña presio - nes sobre una de las partes o las dos para obtener concesiones con mi - ras a solucionar sus discrepancias.

En todos los conflictos, las partes suelen estar sometidas - a una reacción múltiple de presiones diferentes. Algunas de estas pre - siones son inherentes a los conflictos de trabajo, otras son creadas - por el propio conciliador. Las mismas se han clasificado en tres gru - pos principales: presiones personales, presiones sociales y políticas - y presiones económicas.

Las presiones personales emanan del conciliador y se basan - en su relación personal con las partes. La relación y las presiones - personales se consideran en general como el soporte de los esfuerzos - de conciliación. En tanto que técnicas de persuasión, estas presiones

pueden variar desde la simple declaración de un hecho hasta un razonamiento y exposición detallados, desde un simple consejo o sugerencia hasta una apología y argumentación enérgicas, desde un llamamiento a la razón hasta los ruegos, la zalamería, la lisonja, la adulación y a veces la crítica, desde el hecho de celebrar una breve reunión hasta el de mantener a los negociadores en sesión continua.

Entre las presiones sociales y políticas figuran la opinión de terceros cuyos puntos de vista tienen importancia, y también la influencia del ambiente. Por ejemplo, pueden influir en las partes en el conflicto las opiniones de otros empleadores o sindicatos, o de organizaciones de empleadores. La opinión pública suele ser importante en los conflictos que afectan el abastecimiento de artículos de primera necesidad y servicios públicos esenciales. En determinadas situaciones, como en caso de crisis nacional o de inflación incontrolables, la población en general se preocupa mucho más que de costumbre por la forma en que se solucionan los conflictos y se satisfacen las reivindicaciones salariales. En una situación de crisis nacional sobre todo, la presión que se ejerce para que se llegue a una solución puede conducir a negociaciones permanentes o ininterrumpidas. La serie de reuniones, tanto paritarias como por separado, puede no sólo durar el día entero, sino continuar toda la noche y más. Por esta razón se dice a veces, aunque tal vez no muy seriamente, que parte de la técnica-

del conciliador consiste en utilizar el hambre, la sed, y el agotamiento físico para lograr sus objetivos.

Las presiones económicas guardan relación con las condiciones del mercado y con la capacidad de negociación de las partes. Son las presiones que las propias partes tratan de ejercer entre sí. En los conflictos de intereses, las fuerzas económicas que entran en juego son los factores que más influyen en una solución. La presión para lograr determinado acuerdo emana de una situación de hecho: alza del costo de la vida, aumentos salariales concedidos por empresas comparables, tasas salariales de la competencia, niveles de productividad comparables, etc. Como es también sabido, las presiones económicas van generalmente acompañadas del recurso a una huelga o al cierre patronal, forma de presión de especial importancia en los países donde las partes pueden recurrir libremente a la acción directa antes de iniciar el proceso de conciliación o durante su transcurso.

Como ya se ha indicado, la tarea del conciliador consiste en ejercer presión o en canalizar las presiones existentes de manera que produzcan el mayor efecto de persuasión posible en las partes. El grado y tipo de presión que serán necesarios para inducir a las partes a cambiar de actitud o posición dependerán de las circunstancias. Lo más probable es que en la mayoría de los casos el conciliador tenga que utilizar una serie de presiones personales y económicas.

También será distinta la presión que ejerza sobre cada una de las partes. A causa de sus actitudes diferentes quizás necesite es forzarse más con una de ellas. Asimismo puede ocurrir que en determinada etapa de las negociaciones tenga que seguir ejerciendo presión sobre una de las partes hasta que cambie su posición.

Primeramente el conciliador se servirá de hechos y razonamientos. Si lo cree útil, hablará francamente e incluso con rigor a los representantes que se comportan de manera claramente irrazonable u obstructora; hay que señalar, sin embargo, que sólo deberá hacerlo en reuniones por separado y siempre que mantenga buenas relaciones personales con la parte interesada. El conciliador debe estar seguro de -- que su posición es tal que los representantes aceptarán sus comentarios sin ofenderse y sin poner en duda su imparcialidad. Evidentemente, el conciliador ha de estar bien seguro del terreno que pisa antes de aventurarse a actuar en ese sentido, y se abstendrá de hacerlo si -- abriga alguna duda respecto de la reacción que puede provocar.

En los países donde las partes pueden declarar una huelga o un cierre patronal, las presiones que han de ejercerse sobre ellas dependerán de su capacidad de negociación relativa. Pero la capacidad de negociación no representa únicamente los recursos financieros de -- las partes o la medida en que pueden soportar el costo de una interrupción de trabajo. El pleno empleo tiende a favorecer al sindicato, -- mientras que el desempleo en gran escala produce el efecto contrario. -- Cuando escasea la mano de obra calificada, los trabajadores califica--

dos y los técnicos ocupan una posición de fuerza para negociar. Hay también factores psicológicos que pueden reforzar la capacidad de negociación de los sindicatos. La falta de fondos para financiar las huelgas no impedirá a un sindicato declararlas cuando estima que sus afiliados son víctimas de una gran injusticia. Así puede suceder, por ejemplo, cuando los trabajadores son objeto de un trato injusto por el hecho de ser sindicalistas o cuando sus salarios son inferiores a los normales. Los trabajadores compararán los sacrificios que los aguardan con las pérdidas que pueden causar al adversario. El conciliador ayuda a las partes a evaluar en forma realista su capacidad de negociación respectiva.

Las restricciones legislativas al derecho a la huelga o al cierre patronal y el arbitraje obligatorio no eliminan por completo la importancia de las presiones económicas, pero, si existen tales restricciones, el conciliador tendrá que canalizar la presión con especial habilidad. También seguirá influyendo la situación de hecho, que puede ser explotada por el conciliador todo lo posible y que incluye factores tales como las tasas de salarios, las prestaciones marginales y las prácticas establecidas por laudos arbitrales. Aparte de esto, puede inducirse a las partes a comparar las ventajas que representa un arreglo voluntario inmediato con los costos que implica llevar el conflicto ante el tribunal de arbitraje, sin mencionar los efectos desfavorables que tendrán para sus relaciones las consiguientes demoras.

Cuando se presenta la oportunidad, el conciliador puede instar a las partes a que tomen en consideración actitudes y opiniones de terceros. A fin de persuadir a alguna de ellas podrá pedir la ayuda de personas particularmente influyentes, como los funcionarios de las federaciones de empleadores o de las federaciones sindicales con que están vinculadas. En conflictos de gran importancia, el conciliador puede hacer notar a las partes la forma en que está reaccionando la opinión pública. En los países en desarrollo puede recordar el interés de la población por que existan relaciones de trabajo que faciliten el desarrollo económico.

LAS MULTIPLES FACETAS DEL CONCILIADOR

La cuestión de las técnicas de conciliación puede considerarse también desde otro punto de vista, teniendo en cuenta que el conciliador es un ser multifacético y que su cargo comprende una diversidad de funciones, las cuales se describen en esta sección. La utilidad de tales funciones se comprenderá más fácilmente si se tienen presentes los elementos principales de la contribución que aporta el conciliador en el proceso de conducir a las partes a un acuerdo. Al dirigir sus esfuerzos hacia el logro de ese objetivo, el conciliador está ayudando a las partes a tomar una decisión en común. Por lo tanto, quizás sea más fácil comprender el aporte de los conciliadores teniendo en cuenta que la adopción de decisiones entraña una elección entre diversas posibilidades. Desde este punto de vista, puede considerarse que la contribu---

ción del conciliador a la solución de un conflicto consiste en tres categorías de aportes subsidiarios.

El conciliador induce a las partes a seguir determinada línea de conducta. Su intervención en el conflicto crea para las partes una situación diferente de la confrontación directa que existía anteriormente entre ellas. El conciliador trae consigo la necesidad de que las partes vuelvan a examinar sus posiciones en la nueva situación y tomen en consideración otras posibilidades. La necesidad de elegir entre diversas posibilidades sigue existiendo tras la intervención inicial del conciliador, y éste la acentuará o no según las presiones ejercidas sobre las partes.

El conciliador revela a las partes una diversidad de posibilidades, además de las que se les hayan ocurrido a ellas mismas. Al tantear el terreno para conocer sus actitudes y al descubrir los puntos en que probablemente estarán dispuestas a mostrar cierta flexibilidad, podrá ver los problemas que se discuten en su verdadera perspectiva y percibir otras posibilidades de solución. Estas posibilidades pueden ser más o menos numerosas según la índole de los problemas, y aplicables a uno solo o varios de ellos. El conciliador verifica las diferentes posibilidades que va a ofrecer a las partes, cuyo número puede aumentar o reducir en cualquier momento.

El conciliador estudia y decide el momento más favorable pa-

ra presentar las distintas soluciones posibles. Al igual que su número, también puede variar su aceptabilidad para las partes entre un momento y otro. Basándose en su apreciación de las actitudes de éstas y de los adelantos efectuados en las negociaciones, el conciliador determinará si es preciso alargar o reducir el tiempo destinado a elegir entre las soluciones propuestas; su contribución consiste, pues, en señalar las distintas posibilidades en el momento más oportuno, es decir, cuando parezca más probable la obtención de una respuesta positiva de las partes.

El conciliador puede hacer todas estas contribuciones porque es él quien controla y dirige las actuaciones. Hay que insistir de nuevo en que sus únicas armas para inducir a las partes a llegar a un acuerdo con los razonamientos y la persuasión. En las secciones siguientes se examinan más detalladamente las funciones del conciliador. En casos excepcionales puede bastar con que ejerza sólo a principalmente una o dos de ellas, pero casi siempre desempeñará más de dos.

Guía en los debates.- En tanto que guía en los debates, el conciliador reduce la irracionalidad y el antagonismo entre las partes. Procura que éstas aborden el conflicto con ánimo de resolverlo y que discutan sus discrepancias en el tono más amistoso posible, las ayuda a analizar su problema tratando de que lo hagan siempre sobre una base racional e identifica los diversos aspectos de ese problema, tanto en provecho de las partes como en el suyo propio.

Amortiguador.- Cuando es evidente que las partes se encuentran en un estado de ánimo agresivo, el conciliador trata de servir de blanco a sus ataques. El contacto directo en la mesa de negociación les permite dar rienda suelta a esa agresividad, pero con ello se corre el riesgo de que se acentúe la hostilidad. Para evitar ese riesgo, nada mejor que reemplazar al adversario por otro blanco contra el que se dirijan todos los tiros pero que no responda al fuego que se abre contra él; de este modo las partes pueden desahogarse sin perjudicar directa o inmediatamente las negociaciones. En otras ocasiones lo único que necesitan las partes es expresar sus sentimientos a alguien, y para ello sólo pueden recurrir al conciliador.

Enlace.- Habrá veces en que las partes en el conflicto no quieran dirigirse la palabra o en que sea innecesario o inútil reunir las. En tales casos el conciliador desempeña una función importante como enlace, y la misma puede representar precisamente su principal esfuerzo o contribución en materia de conciliación. Pero el conciliador no se limita a transmitir informaciones o mensajes, sino que debe ser capaz de explicar cabalmente y de interpretar las intenciones de las partes.

Indagador.- Pocas veces durante las negociaciones necesita el conciliador mayor concentración que cuando trata de determinar la verdadera actitud y las verdaderas intenciones de las partes. Su labor consiste en indagar y averiguar si se persiguen objetivos no reve-

lados, si alguna de las demandas formuladas no son sino simple fachada, cuáles son los verdaderos problemas y cuáles son las cuestiones -- que pueden ser objeto de negociación o dejarse lado. Es muy raro que el conciliador proceda a esta labor en una reunión paritaria. Más --- bien aprovechará las reuniones por separado tanto para ver la reacción que provoca determinada sugerencia como para informar acerca de tal -- reacción a la parte contraria. Puede lanzar, pues, esa tentativa por iniciativa propia o a instancias de una cualquiera de las partes; éstas pueden evaluar así, sin cambiar oficialmente de posición, las posibles reacciones del adversario. Si da buenos resultados, esta labor - de indagación puede tener como consecuencia cambios de actitud importantes.

Fuentes de información e ideas.- Para las partes en un conflicto, a menudo demasiado atrincheradas en sus respectivas posiciones, el conciliador es una fuente valiosísima de nuevas informaciones e ideas. En este aspecto es asimismo un innovador, particularmente al -- presentar a las partes diferentes puntos de vista respecto de los problemas, diversas soluciones posibles y también probablemente un enfoque de la cuestión completamente nuevo.

El conciliador puede circunscribirse a ofrecer a las partes ideas y puntos de vista nuevos gracias a los cuales pueden formular - sus propias soluciones, principalmente entre ellas mismas. Por ejemplo, puede ocurrir que los datos comparativos de carácter más objetivo

que el conciliador proporciona a las partes sea todo lo que éstas necesitan como base para llegar a un acuerdo.

Crítico.- Confidencialmente, el conciliador puede utilizar información para indicar a cada una de las partes por separado cuáles de sus argumentos, defensas o puntos de apoyo no resistirán un análisis racional y minucioso. El conciliador lleva a cabo esta tarea en las reuniones por separado exclusivamente y la misma es muy útil para incitar a retirar o reducir una demanda.

Protector.- En el proceso de las negociaciones bilaterales directas, las partes pueden sentir cierta inhibición para explorar otras soluciones por el temor de que los contrarios descubran prematuramente hasta dónde están dispuestas a ceder. En la conciliación se elimina este inconveniente, pues gracias al conciliador es posible proteger las posiciones de negociación respectivas estudiando tales soluciones en reuniones por separado. Debe insistirse en que esta función -- constituye un aspecto fundamental de las relaciones confidenciales que mantiene el conciliador con las partes. El conciliador sólo puede llevar a cabo su labor exploratoria basándose en las informaciones confidenciales que las partes estén dispuestas a proporcionarle. También sucede a menudo que una parte exagera al extremo su posición o sus reacciones a lo que dice o hace la otra. A causa de la tensión emotiva reinante o de la presencia de espectadores, los negociadores hacen a veces declaraciones que no tardan en lamentar. El conciliador puede

ayudar a la parte que ha exagerado su posición o adoptado una actitud evidentemente insostenible presentando alguna razón que le permita salir airoso de la situación en que se encuentra.

Estimulante.- A veces se demora una acción positiva por falta del impulso necesario. El conciliador, al darse cuenta de lo que ocurre puede proporcionar ese impulso formulando una declaración concisa, dando algunos datos o haciendo una insinuación o sugerencia. Otra función del conciliador relacionada con ésta es la de dar una forma -- concreta a los cambios de opinión a medida que se producen. Durante la discusión se exponen a veces muy vagamente ideas positivas; el conciliador puede intervenir en el momento oportuno para dar a esas ideas una forma más definida, expresándolas en términos precisos y concretos.

Simpatizante.- Habrá ocasiones en que las partes se hallan -- muy cerca de un acuerdo, pero, dándose perfecta cuenta de que ha desaparecido todo signo de flexibilidad, ninguna de ellas está dispuesta a hacer más concesiones. Es posible que el conciliador logre persuadirlas para que den el último paso necesario, pero con frecuencia cada -- una querrá justificarse ante sí misma. En situaciones como éstas, el conciliador es la persona que escucha con simpatía y tranquiliza a las partes convenciéndolas de que el arreglo a que han llegado satisface -- sus necesidades respectivas. El conciliador asume este mismo papel -- cuando una de las partes ocupa una posición de fuerza frente a la otra.

y tiene que convencer a los más débiles de que, dadas las circunstancias, han obtenido probablemente el mejor acuerdo posible.

Asesor o Consejero.- Si se le pide que lo haga, el conciliador debe presentar sus apreciaciones de los problemas relacionados con las negociaciones. Aun cuando es generalmente conveniente esperar a que alguna de las partes lo solicite, él mismo puede ofrecerse, si lo considera útil, a exponer su opinión. Es indudable que un conciliador al que las partes tienen en alta estima puede ejercer una gran influencia en las negociaciones dando a conocer sus apreciaciones de la situación.

Son muchos los casos en que la solución de un conflicto se demora innecesariamente o en que el conflicto se transforma en una costosa prueba de fuerza porque una parte se ha equivocado con respecto a la posición, los propósitos y la capacidad de la otra. El conciliador debe cuidar de que no se produzcan tales errores y de que cada parte comprenda perfectamente el punto de vista de la otra y tenga una idea exacta de su fuerza, así como también de que se dé cuenta de sus propias limitaciones y de sus propios puntos débiles. Debe poder decir a cualquiera de ellas cuándo, en su opinión, la otra ha hecho un ofrecimiento que es verdaderamente el último o parece haber llegado al límite de las concesiones que está dispuesta a hacer.

Aun cuando esta tarea de apreciación es importante, la misma

sólo representa un aspecto del papel de asesoramiento que ha de desempeñar el conciliador; este papel encierra posibilidades casi infinitas para fines de persuadir a las partes o de ejercer presión sobre ellas. Esta función de asesoramiento guarda estrecha relación con la que desempeña en tanto que fuente de nuevas informaciones, ideas y soluciones. No obstante, al dar consejos o formular opiniones y sugerencias, el conciliador toma un tipo de iniciativa más positivo: aboga activamente por la aceptación de determinado punto de vista; trata de lograr que una parte tome una decisión en el sentido por él indicado. Para desempeñar su papel de asesor el conciliador tiene que saber proponer las diversas soluciones de tal manera que las partes puedan formularlas como si se les hubieran ocurrido a ellas.

Defensor.- El procedimiento de conciliación llegará finalmente a sus últimas etapas. El conciliador puede advertir, cuando no se lo dicen directamente las propias partes, que éstas no tienen la intención de ceder más terreno cualesquiera que sean las consecuencias. -- Cuando se llega a una situación semejante, el conciliador comprende -- que no se harán nuevas concesiones y pasa a abogar por la aceptación de las condiciones a que se han comprometido las partes en esa etapa o por que se den los pasos que permitirán poner fin a las negociaciones. Puede presentar poderosos argumentos o instar vehementemente a los adversarios a que acepten las propuestas que resolverán el conflicto, haciéndoles ver que tal solución es preferible a una huelga, un cierre patronal o un arreglo en condiciones impuestas por terceros. Debe ase

gurarse de que las dos partes comprenden perfectamente las consecuencias a que habrán de hacer frente si no llegan a un acuerdo.

En situaciones como la que acaba de describirse, el conciliador puede servir eventualmente de instrumento para salvar las apariencias. Si las partes no llegan a entenderse sobre las condiciones de un acuerdo, el conciliador puede proponer otro procedimiento para resolver el conflicto. El mismo puede consistir, por ejemplo, en someter la última propuesta del empleador a la aprobación de la base del sindicato, en someter a arbitraje las cuestiones pendientes o bien, cuando éstas son muy técnicas, en confiarlas a especialistas en la materia para que las estudien y asesoren al respecto (averiguación de hechos).

Normalmente, el conciliador debe estar dispuesto a ayudar a las partes a salvar las apariencias, ya que con ello contribuirá considerablemente en muchos casos a mantener la paz. Es sobre todo necesario que lo haga cuando una de las partes sabe desde el primer momento o descubre durante el proceso de conciliación que su posición es frágil y que no puede esperar grandes resultados llevando hacia adelante el conflicto. Sin embargo, los interesados se muestran a menudo reacios a admitir la derrota, porque creen, con razón o sin ella, que si lo hacen perderán prestigio ante los miembros de su organización y la opinión pública. Generalmente es posible salvar las apariencias anunciando la solución del conflicto de tal manera que se dé la impresión

de que se hace una pequeña concesión a esa parte, pese a que en realidad se le da nada o casi nada.

Instructor.- Cuando las partes carecen de experiencia en las negociaciones colectivas, el conciliador puede ayudarlas en lo relativo al procedimiento, sobre todo acerca de los métodos que se pueden seguir para mejorar las relaciones con los adversarios. Por ejemplo, --- cuando sabe que una de las partes va a rechazar una propuesta de la otra, puede indicarle cómo formular su negativa diplomáticamente, lo cual es a veces muy necesario, pues si lo hace de manera brusca y demasiado directa sólo provocará la indignación o acentuará el antagonismo de los contrarios.

Ya se ha indicado anteriormente que en los países en vías de desarrollo, cuando empresas y sindicatos no poseen todavía gran experiencia en materia de negociaciones colectivas, el proceso de conciliación puede servir para educar y formar a las partes en lo que respecta a la naturaleza y el desarrollo de las negociaciones bilaterales. También se ha señalado que en tales casos convendría que el conciliador, durante sus contactos iniciales con las partes, las instruya respecto del procedimiento de conciliación y sus diversos aspectos.

El conciliador nunca debe pensar que ha terminado su tarea de educador con esas breves indicaciones, aunque repita algunas de ellas en la exposición que hace al abrir la primera reunión paritaria.

En realidad, es en el curso de las negociaciones, según guía los pasos de las partes a través de las distintas etapas, cuando puede dar una formación más práctica y efectiva haciendo las sugerencias necesarias y dando consejos y explicaciones en todas las ocasiones y momentos apropiados.

El conciliador no desempeña esta labor únicamente con participantes relativamente novicios en el proceso de negociación colectiva. Puede ocurrir que las partes en un conflicto con una experiencia considerable en materia de negociaciones tiendan a apoyarse demasiado en el conciliador. Por ejemplo, adoptan la actitud de que han hecho todo lo posible por llegar a un acuerdo y, en vista de que no lo han conseguido, es ahora el conciliador quien debe encontrar la solución. En resumidas cuentas, tratan de que éste cargue con toda la responsabilidad. Hay que oponerse firmemente a tal actitud y decir claramente a las partes que el conflicto es cosa de ellas y que son ellas las que tienen que llegar a un acuerdo. El hecho de que el conciliador deba ayudarlas por todos los medios no significa que quedan relevadas de sus responsabilidades. Sólo las propias partes pueden proporcionar los medios para resolver su problema, y nunca se debe permitir que piensen que el conciliador posee una varita mágica con la que sacará la solución de un sombrero, que es lo que probablemente sucedería si se les consintiera descargar sobre él sus responsabilidades. El conciliador sólo puede trabajar sobre la base de las contribuciones de las partes.

PROPOSICIONES Y CONTRAPOSICIONES

De las partes.- Durante las reuniones por separado, los negociadores presentan a menudo en términos bastante vagos propuestas -- con miras a un acuerdo. El conciliador puede aprovechar esa ocasión -- para tratar de averiguar sus propósitos y de poner por escrito, con la mayor claridad posible, lo que verdaderamente desean. Una vez que están conformes en que el texto así preparado refleja exactamente sus -- propuestas, el conciliador puede transmitirlo a la otra parte. Es casi seguro que ésta lo rechazará a primera vista, pero tras un nuevo -- examen quizá sugiera algunos cambios de redacción para poder aceptarlo. El conciliador vuelve entonces con el texto modificando a la primera parte, la cual podrá aceptar los cambios indicados o proponer -- otros más.

Este proceso de transmitir las propuestas escritas de una a otra parte puede prolongarse durante bastante tiempo y poner a prueba la paciencia del conciliador, pero también puede facilitar un intercambio de opiniones efectivo que conduzca a un acuerdo. Tiene además la ventaja de asegurar que las posibles condiciones de un acuerdo figuren por escrito desde una etapa temprana del proceso de conciliación. La fórmula en que finalmente se convenga tras sucesivas modificaciones -- tal vez guarde poco parecido con la propuesta primitiva, pero esto tiene poca importancia; lo que hace falta es contar desde un principio -- con un texto escrito en el que ambas partes puedan concentrar su aten-

ción. Claro está que esta manera de proceder no es adecuada cuando el conflicto gira únicamente en torno a la cuantía de un aumento de salarios, pues en este caso se trata sencillamente de convenir en una cifra, lo cual no requiere un gran trabajo de redacción. No obstante, cuando el aumento salarial ha de ir acompañado de ciertas condiciones, conviene exponerlas por escrito, a menos que no sean objeto de discusión.

Un procedimiento que puede resultar útil en ciertas circunstancias consiste en que el conciliador no revele inmediatamente las primeras concesiones que hace por su conducto una de las partes para que se las transmita a la otra. El hecho de revelárselas demasiado pronto puede incitar a esta última a mantenerse firmemente en su actitud, esperando obtener así más concesiones. Por otro lado, si el conciliador conoce las concesiones de ambas partes, antes de revelarlas a éstas podrá determinar qué es lo que las separa y decidir lo que conviene hacer para acercarlas entre sí. En algunos casos, las propuestas de una de las partes pueden corresponder e incluso, aunque muy excepcionalmente, superar las exigencias de la otra y entonces es relativamente fácil para el conciliador llegar a un acuerdo definitivo.

Otro procedimiento a que puede recurrir el conciliador es el de coordinar o sincronizar la formulación de concesiones mutuas por ambas partes en una reunión paritaria. Durante las reuniones por separado, el conciliador puede pedir a cada una de ellas que no formulen nin

guna proposición ni contraproposición en una reunión paritaria sin discutirla primeramente con él. En especial, puede aconsejar a la parte que corresponda que no formule una propuesta que represente la concesión máxima que esta dispuesta a hacer, sobre todo si la actitud de los contrarios en las negociaciones es poco razonable y es probable que no estén dispuestos a dar un paso hacia adelante de igual importancia.

Del conciliador.- Mucha gente opina que la transacción a que trata de llegarse en un proceso de conciliación consiste principalmente en "partir la diferencia". Si así fuera, la labor del conciliador resultaría facilísima, pero nada dista más de la verdad. Digamos, por ejemplo, que la propuesta sindical consiste en un aumento salarial de 90 céntimos por día. La empresa responde que, dada la competencia que existe en el mercado, no puede permitirse conceder un aumento superior a 20 céntimos. Tras algunas discusiones, el sindicato reduce su demanda a 70 céntimos y la empresa eleva su ofrecimiento a 30. En este momento ambas partes afirman que no harán nuevas concesiones. Hay, por consiguiente, una diferencia de 40 céntimos entre lo que una pide y la otra ofrece. ¿Debería proponer el conciliador, basándose en el principio de "partir la diferencia", un aumento de salario de 50 céntimos (30 + 20)? Si lo hace, es casi seguro que la empresa rechazará -- terminantemente la propuesta. En la práctica no es así como proceden los conciliadores para que se llegue a una transacción.

En el ejemplo anterior, las posiciones de las partes son todavía muy distantes y no proporcionan una base realista para que el conciliador formule una propuesta de arreglo. Todavía le queda una difícil labor que realizar para persuadir a uno de los adversarios o a los dos para que de un nuevo paso hacia adelante. Debe determinar hasta qué punto son razonables sus respectivas posiciones, basándose para ello en la información que ha obtenido acerca de las cuestiones planteadas, como la relativa a los salarios, prácticas y niveles de productividad que rigen entre otros empleadores. Es desde luego evidente -- que la eficacia con que desempeñará esta labor será tanto mayor cuanto mejor se haya documentado, y que podrá convencer más fácilmente a las partes si dispone de más datos que ellas.

Volviendo al mismo ejemplo, la situación sería diferente si el conciliador lograra reducir la diferencia hasta que el sindicato se conformara con un aumento de 46 céntimos y la empresa ofreciera 44. En este caso, el conciliador puede proponer 44 céntimos, 46 o una cifra cualquiera entre esas dos. Esta cifra intermedia no tiene que ser forzosamente 45 céntimos, pues, teniendo en cuenta todos los factores pertinentes, también podría ser 44.5, 45.5 u otra. Lo importante es que el conciliador conozca hechos y posea argumentos que respalden su propuesta. Las partes tienen que ver que se trata de una propuesta valledera y sensata.

En cuestión de salarios, la propuesta del conciliador puede-

referirse a la cuantía del aumento y a la forma en que será aplicado.- Si subsiste el desacuerdo en lo tocante a la cuantía del aumento, tal vez sea posible vencer la dificultad gracias a una propuesta acerca de su aplicación. Por ejemplo, suponiendo que la duración del contrato colectivo que se está negociando es de dos años, la transacción puede ser la siguiente: pago inmediato de la mitad del aumento y pago de la otra mitad al transcurrir un año. En muchos de los países en desarrollo es al parecer corriente celebrar contratos colectivos de un año de duración. En estas circunstancias, es posible que el empleador no --- acepte una propuesta de aumento pagadero inmediatamente, pero que en cambio se avenga a tal aumento si sólo tiene que pagar la mitad el pr año y el resto más tarde. Esto significa que el conciliador tendrá -- que proponer también que la duración del convenio colectivo se extienda a dos años, lo que en realidad puede tener efectos favorables en -- las relaciones entre las partes. (2).

C).- FORMAS DE FINALIZACION DE UNA CONCILIACION

Una vez terminada su labor en lo tocante a la solución del - conflicto, el conciliador debe intervenir todavía antes de dar por con cluido el caso. En particular, ha de participar en mayor o menor med da en la elaboración del acuerdo a que se haya llegado, debe redactar un informe final sobre su intervención y ayudará a las partes, y en al gunos casos a las autoridades, para iniciar un nuevo procedimiento de con ciliación si el que acaba de concluirse no ha sido plenamente satis

factorio.

REDACCION DEL ACUERDO.- Si se resuelve el conflicto, el resultado será la celebración de un acuerdo. Por lo general, también el conciliador pone su firma en todo acuerdo a que se llegue durante el proceso de conciliación, pero la ayuda que preste para la redacción -- del mismo depende de las prácticas nacionales. Así, mientras que en algunos países desempeña un papel activo en dicha tarea, en otros en cambio son las propias partes quienes redactan el acuerdo, presentando le el texto definitivo para que compruebe si figura en él correctamente todo lo convenido. En este último caso, si tiene que indicar algún cambio material, debo hacerlo basándose en las notas que ha tomado al respecto durante los debates.

Es indudable que para quienes se inician en los procedimientos de negociación colectiva pueden ser muy útiles los consejos del -- conciliador acerca de la redacción del acuerdo. Por lo tanto, éste debe estar dispuesto a responder afirmativamente a toda solicitud de las partes en tal sentido, a menos que haya alguna razón que le impida ayu darlas.

En el curso de las negociaciones, las partes pueden llegar a un acuerdo respecto de una cuestión sin formular los términos concretos en que debe redactarse la correspondiente cláusula. En tales casos, el conciliador puede proporcionar a las partes cláusulas modelo -

tomadas de otros acuerdos colectivos que han dado buenos resultados en la práctica.

Ahora bien, la forma del acuerdo por escrito puede variar según los países. Sin embargo, no hay ninguna diferencia fundamental entre un acuerdo resultante de la conciliación y el que se celebra por medio de la negociación colectiva sin ayuda de terceros. El hecho de que el acuerdo a que se ha llegado gracias a la conciliación esté redactado de la misma manera que un contrato colectivo corriente encierra sin duda cierto valor psicológico, porque pone de relieve que el mismo ha sido concertado por las propias partes y bajo su propia responsabilidad, lo cual puede constituir un factor favorable en las negociaciones para la renovación de tal acuerdo como contrato colectivo. Por lo tanto, siempre que pueda hacerlo, el conciliador debe estudiar si sería conveniente o no sugerir a las partes que el acuerdo a que han llegado se redacte en la misma forma que un contrato colectivo.

CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO SIN QUE SE HAYA LLEGADO A UN ACUERDO.- Las formalidades necesarias para dar final al procedimiento de conciliación varían de unos países a otros, pues dependen en gran medida de las leyes y los reglamentos nacionales. En algunos casos, la legislación impone ciertas limitaciones a la duración de dicho procedimiento o prohíbe las huelgas y los cierres patronales mientras esté en curso el proceso de conciliación, e -

incluso a veces durante determinado período después de concluido. No obstante, desde el punto de vista práctico, esta cuestión sólo tiene importancia cuando no se ha logrado llegar a un acuerdo respecto de los problemas de fondo del conflicto.

En los países donde no hay limitación alguna a la duración -- del procedimiento de conciliación y las partes pueden recurrir libremente a la huelga o al cierre patronal, el conciliador seguirá adelante con su cometido mientras ninguna de las partes haya roto las negociaciones. Es desde luego muy difícil para el conciliador aceptar la derrota, pero sí, como ocurre a veces, se han celebrado prolongadas discusiones sin resultado perceptible alguno, llegará un momento en que habrá de reconocer la inutilidad de nuevos esfuerzos por su parte. En tal caso puede exponer francamente a los interesados sus apreciaciones sobre la situación y comunicarles que no va a convocar ninguna otra reunión, pero que seguirá -- estando a su disposición para intervenir a solicitud de cualquiera de ellos si acaso se producen nuevos acontecimientos. No es ésta una tarea agradable, y el conciliador tiene que llevarla a cabo con sumo tacto, sin insinuar en lo más mínimo que alguna de -- las partes es culpable del fracaso de las negociaciones.

En la práctica es probable que el conciliador se ahorre esa tarea porque llega la fecha prevista para la huelga y, en consecuencia, se rompen las negociaciones. Pero ello no significa que ha -- terminado necesariamente la intervención del conciliador, pues es té debe tratar de conseguir la reanudación de las negociaciones.

INFORMES DEL CONCILIADOR.- En algunos países, si fracasa el proceso de conciliación, las autoridades competentes pueden someter el conflicto a otro procedimiento con metas a su solución. Es posible que las normas administrativas establecidas en previsión de tal posibilidad estipulen que el conciliador deberá formular una recomendación al respecto en su informe final.

Al parecer existen grandes diferencias de un país a otro cuando a los informes que han de preparar los conciliadores respecto de los casos en que han intervenido. Tales diferencias no son únicamente de forma y contenido, ya que también puede variar el número de informes que deben presentarse acerca de cada conflicto. Es probable que las mismas se deban, a su vez, a la mayor o menor importancia atribuida a la conciliación y a que también son distintos los fines a que se destinan los informes. En algunos países, los conciliadores sólo tienen que preparar un informe final por caso, mientras que en otros han de presentar asimismo un informe inicial o incluso un informe respecto de cada reunión de conciliación por él convocada.

Por consiguiente, el conciliador presenta sus informes según las normas aplicables en su país. En principio, no deberían exigirse informes tan detallados que su preparación lleve un tiempo considerable al conciliador. Puede facilitarse mucho la labor por medio de formularios previstos para tal fin en los que haya espacios en blanco para llenar o marcar con una cruz o en otra forma y espacio suficiente -

para observaciones en el que el conciliador puede exponer los detalles que estime convenientes.

Cualesquiera que sean las normas nacionales, el conciliador debe prestar la debida atención a la elaboración de sus informes. -- Así, tratará de descubrir para qué fines se destinan en su país, y prepararlos en consecuencia. También debe tener en cuenta que, dado que sus superiores no supervisan su labor mientras desempeña sus funciones, sus informes representan la base que les permite formarse una opinión acerca de su competencia y eficiencia.

Uno de los objetos de los informes iniciales puede ser comunicar a la oficina central del servicio de conciliación o a los funcionarios que están por encima del conciliador la existencia de conflictos a medida que surgen éstos. Esta información es especialmente necesaria cuando se trata de conflictos cuyos efectos y repercusiones rebasan la esfera local o que entrañan una interrupción del trabajo o amenazas en tal sentido. Basándose en los informes iniciales del conciliador, la oficina central verá si debe enviarle algunos datos o aconsejarle sobre la forma de proceder.

Huelga decir que los informes de los conciliadores constituyen importantes fuentes de información para establecer una política apropiada en materia de relaciones de trabajo o, en su caso, para corregirla. Nadie se encuentra en mejor situación que los conciliadores pa

ra documentarse acerca de las causas de los conflictos de trabajo y, - en términos generales, sobre cuando se refiere a los problemas relativos al mantenimiento de la paz laboral.

Cuando el conciliador ha terminado su intervención en un conflicto, sus informes al respecto pasan a integrar el expediente sobre las relaciones entre las partes, pues los mismos pueden resultar muy - útiles para los fines de la conciliación si surgiera un nuevo conflicto entre ellas.

El informe final mostrará los resultados de la intervención del conciliador: los problemas respecto de los cuales se ha llegado a un acuerdo y aquellos otros que quedan por resolver. El conciliador - puede formular recomendaciones para una acción futura. Pero hay algo que debe evitar: tratar de determinar y exponer la medida en que cualquiera de las partes es responsable o tiene la culpa de que no se haya llegado a un acuerdo. Dejar constancia por escrito de tal apreciación no conduce a nada útil, y en cambio, aun cuando el documento es confidencial, se corre el riesgo de que su contenido llegue a conocimiento de la parte de que se trata y de que provoque en ella cierto resentimiento contra el conciliador, con lo cual éste perdería toda su utilidad para intervenir nuevamente como conciliador frente a esa misma parte. Sin embargo, el conciliador no debe sentirse inhibido para expresar sus opiniones personales a otros conciliadores que necesiten informarse acerca de las personas con quienes ha tratado.

ACCION SUBSIGUIENTE.- A veces se supone demasiado fácilmente que en la conciliación sólo hay dos resultados posibles: el éxito, es decir, la solución del conflicto, o el fracaso, cuya consecuencia probable será la interrupción del trabajo o que continúe ésta si ya ha comenzado. Es indudable que, teóricamente, el objetivo del conciliador consiste en eliminar las discrepancias que existen entre ambas partes para que puedan llegar a un acuerdo completo, pero hay que reconocer - que a veces no es posible lograrlo. No obstante, aun si no se llega a un acuerdo, el conciliador sigue desempeñando una función de suma utilidad si consigue convencer a las partes de que traten de resolver el conflicto por medios pacíficos y sin recurrir a ninguna forma de acción directa. Para ello puede servirse de métodos basados en la práctica - administrativa, de carácter no formalista, o seguir los procedimientos previstos en la legislación.

Si no se han resuelto los problemas de fondo de un conflicto mediante la conciliación, las partes pueden aceptar una propuesta del conciliador encaminada a solucionarlo por un procedimiento no formalista convenido, en el que es posible que tenga que seguir interviniendo el conciliador.

a).- Votación de los trabajadores.- Por ejemplo, los negociadores pueden convenir en someter la última proposición del empleador - a los trabajadores para que voten al respecto, en el entendimiento de que si la mayoría vota por su aceptación el conflicto que dará resuel-

to en esas condiciones. En tales casos conviene a veces establecer -- salvaguardias para asegurarse de que los negociadores de la empresa y del sindicato presentan lealmente a los trabajadores las condiciones de la proposición. El conciliador puede ayudar a establecer tales salvaguardias, y también, si las partes lo desean, a dirigir la votación.

b).- Remisión del conflicto a un conciliador de categoría superior.- Uno de los procedimientos no formalistas consiste en hacer a un conciliador o a un funcionario de los servicios de conciliación de categoría superior. Este procedimiento puede resultar eficaz si el primer conciliador ha logrado que se llegue a un acuerdo respecto de todos los problemas que se discutían, salvo una o dos. Si las cuestiones pendientes son de carácter técnico, tal vez convenga encomendar el nuevo intento de conciliación a un especialista en relaciones de trabajo. Hay no obstante el peligro de que si se recurre a este procedimiento con demasiada frecuencia disminuya la eficacia de los conciliadores que se hacen cargo en primer término de los conflictos. Además, en caso de utilizarlo, debe aclararse que ello no significa que se ponga en tela de juicio la competencia del primer conciliador.

Otro procedimiento no formalista entraña la actuación del jefe del servicio nacional de conciliación o de la oficina regional a -- que pertenece el primer conciliador. El mismo se basa en el hecho de que cuando el conciliador formula a las partes una propuesta de acuerdo no suele hacerlo mediante una recomendación por escrito, sino ver--

balmente, en una reunión. El valor de una recomendación por escrito - en la que se incorporan propuestas para la solución de un conflicto radica en la autoridad moral del organismo o del funcionario que la formula. En ciertos casos en que el conciliador no logra resolver el conflicto puede convenir utilizar este procedimiento; para dar más autoridad moral a la recomendación por escrito, debe hacerla el jefe del servicio de conciliación o de la oficina regional interesada. La recomendación debe formularse teniendo en cuenta el informe final del primer conciliador, el que no obstante será consultado al respecto, y no debe consistir en una mera repetición de una propuesta hecha ya por éste a las partes.

PROCEDIMIENTOS OFICIALES.- Entre los procedimientos más formalistas que se pueden seguir si el conciliador no logra resolver un conflicto, el más corriente consiste en remitir el caso a una junta de conciliación o a una comisión de encuesta o en someterlo al arbitraje. En algunos países solamente se dispone de una de estas posibilidades, mientras que en otros puede elegirse entre una u otra. El arbitraje conduce a una solución definitiva del conflicto por laudo o decisión del tribunal; en cambio, cuando se recurre a una junta de conciliación o a una comisión de encuesta, la solución depende de un acuerdo voluntario entre las partes.

a).- Juntas de Conciliación.- En general, cuando se constituye una de estas juntas especialmente para determinado caso se estable-

ce su mandato en el instrumento por el que ha sido nombrada. Normalmente se le confieren facultades de investigación de que no suele disfrutar el conciliador, entre otras la de poder exigir la presentación de documentos. El procedimiento aplicable por la junta de conciliación también difiere en otro aspecto del que sigue el conciliador: aquélla tiene generalmente la obligación de formular recomendaciones acerca de cómo debe resolverse el conflicto. En la práctica, sin embargo, la necesidad de hacer recomendaciones por escrito suele presentarse únicamente si la junta no logra persuadir a las partes para que lleguen a un acuerdo merced a la discusión.

b).- Encuestas.- Suele recurrirse a este procedimiento en los conflictos de cierta importancia, a menudo como método de urgencia cuando no existe el arbitraje obligatorio. El mismo se encomienda en general a un órgano especial denominado comisión de encuesta, pero en algunos países se confía a órganos permanentes de relaciones laborales. La autoridad facultada para nombrar la comisión de encuesta suele estar asimismo encargada de determinar el número de miembros. En algunos países, éstos son exclusivamente personas independientes y neutrales; en otros, también forman parte de la comisión miembros empleados y trabajadores. Hay países donde también se recurre al procedimiento de encuesta en conflictos de menos importancia, pero el mismo suele confiarse a un tipo de órgano menos oficial, e incluso a veces a una sola persona.

La comisión de encuesta tiene como función principal averiguar los hechos y circunstancias del conflicto o del problema que se le ha sometido, y su mandato estará definido en el instrumento por el que ha sido nombrada. Puede establecerse exclusivamente como órgano de investigación. Leva a cabo sus actuaciones de manera relativamente formal, registrando las declaraciones y las pruebas presentadas por las partes.

La comisión de encuesta presenta normalmente su informe a las autoridades gubernamentales. En algunos países, sin embargo, lo somete al cuerpo legislativo. Pero la característica esencial del procedimiento de encuesta es la publicación de ese informe. Se supone que la opinión pública, basándose en los hechos expuestos en él, ejercerá cierta presión sobre las partes para solucionar el conflicto.

Si el órgano encargado de la encuesta está facultado para formular recomendaciones, el mismo funcionará fundamentalmente de la misma manera que una junta de conciliación, aunque tal vez haya algunas diferencias en cuanto a la manera en que aquél y ésta desempeñan su labor. El conflicto quedará totalmente resuelto si las partes aceptan las recomendaciones de una junta de conciliación o de una comisión de encuesta. De otro modo, tales recomendaciones servirán de base para entablar nuevas negociaciones entre las partes y emprender un nuevo proceso de conciliación.

c).- Arbitraje Voluntario.- Si se somete un conflicto al arbitraje voluntario, la ayuda del conciliador, que las partes podrán solicitar, suele resultar útil para fijar el mandato del árbitro. Si las partes deciden someter el conflicto a uno o a varios árbitros nombrados por ellas mismas de común acuerdo, el conciliador (o el servicio de conciliación) puede ayudarlas a elegir las personas adecuadas.- También la legislación puede establecer ciertas formalidades para someter un conflicto al arbitraje voluntario, en cuyo caso el conciliador-deberá velar por su cumplimiento.

"Al promover el arbitraje voluntario para la solución de los conflictos de trabajo, la legislación de muchos países permite someter ésto a órganos creados, dirigidos y financiados por las autoridades públicas. A menudo, en virtud de la ley, incumbe al Estado remitir conflictos a los órganos de arbitraje. En tales circunstancias, si ambas partes han aceptado el arbitraje, el conciliador recomendará que se someta el conflicto a ese procedimiento."(3).

"Si hay conciliación se levanta el convenio respectivo de los acuerdos generales con la intervención de la Superioridad quienes darán testimonio de fe pública de los mismos celebrados por las partes;- Sindicato y Empresa reciben el convenio celebrado presentándolo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para su ratificación donde el funcionario conciliador verifica que así sea y surta efectos de cosa juzgada". (4).

"De lo dicho por Alonso García, cabría señalar que la conciliación, en ocasiones no elimina la contienda social, que de todas maneras se produce, pero suele superarla, sustituyendo el laudo por la transacción. En ese sentido es expresivo lo dispuesto en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo relativo a los -- conflictos de interes que obliga a las Juntas a promover ante todo que las partes lleguen a un convenio". (5).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Organización Internacional del Trabajo.- La Conciliación en los Conflictos del Trabajo.- Ginebra, Suiza, 1974, pág. 23.
- 2.- Organización Internacional del Trabajo.- La Conciliación en los Conflictos del Trabajo.- Op. Cit.- Ginebra, Suiza, 1974, pág. 91.
- 3.- Organización Internacional del Trabajo.- La Conciliación en los Conflictos Laborales.- Op. Cit.- Ginebra, Suiza, 1974, pág. 121.
- 4.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Manual General de Procedimientos del Sector Trabajo y Previsión Social.- Impresora Publicitaria y Editorial.- México, D. F., 1985 pág. 67.
- 5.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- La Solución de los Conflictos Laborales.- Litográfica Rendón, S. A.- México, 1985, pág. 35.

CONCLUSIONES

1.- La conciliación tiene sus antecedentes en el Derecho Romano, antes de Cristo. Se practicaba por magistrados denominados Pretores y cuya función consistía en escuchar a las partes y proponer soluciones para concluir con sus diferencias. De no aceptarse, el arreglo, se convocaba a nueva audiencia, la cual se desarrollaba con mayores formalidades y con posibilidad de ofrecer pruebas. El magistrado al término de esa etapa manifestaba su opinión indicando las posibilidades del resultado.

2.- En la Edad Media la conciliación apareció en los concilios los cuales eran dirigidos y manejados por la Iglesia en diferentes Estados y Regiones; posteriormente en algunas regiones de Europa. Estos Concilios decidían sobre materias de dogma y disciplina, los cuales podían ser generales o particulares, según se encontrarán todos los obispos católicos o solamente los de una región eclesiástica.

3.- La conciliación en cualesquiera de las ramas que se desarrolle, es un amigable arreglo entre las partes para llegar a una concertación pacífica que las llevará a un resultado satisfactorio para ambos.

4.- La conciliación puede ser pública o privada, entre las partes y pudiendo ser auxiliada por una tercera persona, que conozca profundamente el asunto en conflicto para poderle dar una solución pacífica.

5.- En el caso de que participe una tercera persona entre las partes adoptará el nombre de conciliador, el cual deberá inspirar -- confianza estableciendo una relación de seguridad con su conducta. Además, debe poseer calificaciones y cualidades personales. -- Tiempo para prepararse y conocer del caso al que se le somete; -- con disposición de intervenir en todo momento y en cualquier tipo de conflicto así como actitud e ingenio para satisfacer a las partes, teniendo la capacidad de persuadirlas por medio de la razón -- mediante a un acuerdo.

6.- El conciliador debe, además contar entre otras cualidades personales con las siguientes; llevarse bien con las partes, mostrarse recto, cortés, seguro de sí, tranquilo, paciente, expresarse -- con propiedad para que se pueda entender la problemática y solución; así mismo, no sólo debe demostrar sus dotes de dirección y -- tacto, sino poner de manifiesto su experiencia, responsabilidad, -- madurez y claridad mental mostrando así un sentido común, otro -- práctico y aún sentido del humor para suavizar los momentos de -- tensión.

7.- Las cualidades mencionadas facilitan el desempeño de su función, la cual se considera como un puente de experiencia y conocimiento, que permite facilitar la solución del conflicto, ya que -- gracias a lo anterior se dirimen las diferencias que se someten a su consideración.

8.- La Conciliación y el arbitraje públicos son formas consecuentes; la primera es un procedimiento administrativo en que no hay resolución formal y la segunda un proceso ante autoridad competente que concluye con resolución definitiva, si antes de esa etapa - las partes quieren avenirse, se formulara un convenio a título de conciliación.

9.- Desde cualquier punto de vista, la conciliación es un acuerdo de voluntades entre las partes, para la solución de sus diferencias, lográndose así una amigable composición; es un método eficaz por la sutileza y agilidad del manejo, que ha demostrado en la --- práctica ser un instrumento satisfactorio para concluir los con--- flictos.

BIBLIOGRAFIA

Becerra Baustista, José, El Proceso Civil en México, Cuarta Edición Editorial Porrúa, México, D. F., 1974.

Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, D. F., 1989.

Briceño Ruíz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, Colección Textos Jurídicos Universitarios, México, D. F., 1985.

Castorena R., de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta Edición, Tipográfica "Ale", México, D. F., 1984.

Castorena R., de Jesús, Procesos del Derecho Obrero, Cuarta Edición, Imprenta Didot, S. de R. L., México, D. F.

Dávalos Morales, José, Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1985.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, D. F., 1988.

De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo - II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1984.

De Litala, Luigi, Derecho Procesal del Trabajo, Volumen I, Ediciones Jurídicas Europa, América Bosh y Compañía Editores, Buenos Aires, Argentina, 1949.

De Litala, Luigi, Derecho Procesal del Trabajo, Op. cit. Volumen II, Ediciones Jurídicas Europa América Bosh y Cía., Editores Buenos Aires, Argentina, 1949.

De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, México, D. F., 1952.

Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Editorial U.N.A.M. México, D. F., 1984.

Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Duodécima Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1981.

Lombardo Toledano, Vicente, La Libertad Sindical en México, Taller David Alfaró Siqueiros, de la Universidad Obrera de México, México, México, D. F., 1984.

Margadant S., Guillermo Floris, Derecho Privado Romano, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1968.

Petit, Eugene, Derecho Romano, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1985.

Tapia Aranda, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición Editorial Velox, S. A., México, 1978.

Tena Suck, Rafael, y Morales, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, D. F., 1987.

Trigo, Octavio, Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, Editorial Botas, México, D. F., 1939.

Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1973.

Valenzuela, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cajica, México, D. F., 1952.

OTRAS LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Octagésima Séptima, Editorial Porrúa, S. A., México, 1989.

Ley Federal del Trabajo, Quincuagésima Novena Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1989.

Código Civil, Quincuagésima Séptima Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1989.

Ley Federal de Protección al Consumidor, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, D. F., 1989.

OTRAS FUENTES

Cabanellas, Guillermo, Alcalá Zamora, Niceto, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Doceava Edición, Editorial Heliasa, Buenos Aires, Argentina.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Calificados por México, Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manufacturas Lusag, S. A., México, D. F., 1981.

De Pina, Rafael, Diccionario de Derecho, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1976.

Escrache, Joaquín, Diccionario de Legislaciones y Jurisprudencia con Suplemento, Librería de Charles Bouret, México, D. F., 1888,

Informe de Labores 1984-1985, Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Talleres Disgraf, S. A., México, D. F., - 1985.

Informe de Labores Anexo 1984-1985, Publicado por la Secretaría - del Trabajo y Previsión Social, Talleres Disgraf, S. A., México, - D. F., 1985.

La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Publicado por la Se- cretaria del Trabajo y Previsión Social, Ginebra, Suiza, 1974.

La Solución de los Conflictos Laborales, Publicado por la Secreta- ría del Trabajo y Previsión Social, Litográfica Rendón, S. A., - México, D. F., 1985.

Manual de Organización General del Sector Trabajo y Previsión So- cial, Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Impresora Publicitaria Editorial, México, D. F., 1985.

Manual General de Procedimientos del Sector Trabajo y Previsión - Social, Publicado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Impresora Publicitaria y Editorial, México, D. F., 1985.

Origen y Repercusión de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publi- cado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del - Trabajo, 1931-1981, Editorial Torres y Losas, S. A., México, D. - F., 1981.

Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, D. F., 1963.