

571
28



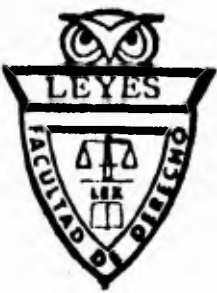
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

LA INEFICIENCIA CONCILIATORIA DE LOS
CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

T E S I S

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



CD. UNIVERSITARIA, D.F.

1995

FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A TI SEÑOR:

*Por la fortuna de existir
y tener la oportunidad de
decidir nuestro destino.*

A MI MADRE:

*Con todo mi amor y respeto por su
incansable apoyo y confianza, por enseñarnos
el valor de la vida, el tiempo y la esperanza,
por sus ejemplos de fortaleza.*

A MI PADRE:

*Con igual amor y respeto, por
inculcar en nosotros los valores de
responsabilidad, honestidad, rectitud,
por sus sabios consejos y por su
confianza.*

A MIS HERMANOS:

*Por su apoyo incondicional y su
espíritu de solidaridad.*

A MI MADRE:

*Con todo mi amor y respeto por su
incansable apoyo y confianza, por enseñarnos
el valor de la vida, el tiempo y la esperanza,
por sus ejemplos de fortaleza.*

A MI PADRE:

*Con igual amor y respeto, por
inculcar en nosotros los valores de
responsabilidad, honestidad, rectitud,
por sus sabios consejos y por su
confianza.*

A MIS HERMANOS:

*Por su apoyo incondicional y su
espíritu de solidaridad.*

A NUESTRA :

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

*Por forjar en nosotros los más grandes valores de la
excelencia, por alimentar nuestros deseos de superación,
por el orgullo de pertenecer a esta hermosa institución.*

A MI MAESTRO

Lic. Luis Monsalvo Valderrama:

*Por ser ejemplo de excelencia y orgullo
de nuestra Universidad, por realizar en nosotros
una gran misión al transmitirnos sus conocimientos, por su
gran apoyo al presente trabajo. Con admiración.*

A TI FERNANDO:

*Por ser fuente de inspiración con solo existir, porque
haces de la vida algo maravilloso
Con todo mi amor y agradecimiento por tus valiosas
aportaciones que hicieron posible este trabajo y por tu
incondicional apoyo.*

INDICE

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I.-	Conceptos fundamentales.....	1
	1.- Conflicto de trabajo.....	2
	2.- Sistemas de solución de conflictos.....	7
	3.- La Conciliación.....	26
	4.- La Persona.....	33
	5.- La Personalidad jurídica.....	39
CAPÍTULO II.-	Evolución histórica de la Conciliación.....	44
	1.- Antecedentes.....	44
	a) Nacionales.....	48
	b) Internacionales.....	54
	2.- Evolución de su regulación jurídica.....	57
	a) En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	58
	b) En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	62
	c) Las reformas de 1980 a la Ley Laboral.....	67
CAPÍTULO III.-	La Conciliación en el procedimiento laboral.....	70
	1.- Actos previos.....	71
	2.- Desarrollo de la etapa conciliatoria.....	77
	3.- Formas de acreditar la personalidad jurídica.....	82
	4.- Análisis a las reformas de 1980	96

CAPÍTULO IV.- Causas de la ineficiencia de la etapa conciliatoria.....	100
1.- Inobservancia de lo establecido por el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo.....	101
2.- Incongruencias y contradicciones.....	110
3.- Propuestas de solución.....	122
4.- Jurisprudencias y tesis relacionadas.....	130
CONCLUSIONES.....	136
BIBLIOGRAFIA.....	138

INTRODUCCIÓN.

Pensando en nuestro entorno actual, y en la eminente globalización mundial de los mercados, que influye directamente los parámetros de competencia internacional, y como consecuencia la forma de dirigir la industria de México para volverse competitiva a este nivel, es vital encontrar y aplicar correctamente instrumentos que nos lleven a ágiles soluciones de los conflictos obrero - patronales, que permitan :

- **Por un lado, el crecimiento y desarrollo de la industria, entendiendo que sólo mediante un desarrollo industrial sano propiciaremos el progreso y bienestar económico del país.**

- **Y por otra parte, cuidar de los derechos y bienestar de los trabajadores, sabiendo que estos son el espíritu productivo de México.**

Al ser la justicia social el fin que busca alcanzar todo orden jurídico, el Derecho Procesal del Trabajo se ha preocupado por lograr dicho objetivo. Sin embargo este esfuerzo no ha sido suficiente ya que día con día se continúan presentando diversos conflictos en las fuentes de trabajo.

Por ello pensamos en la Conciliación como una valiosa institución jurídica con que cuenta el Derecho Procesal, que propone el equilibrio entre los factores de producción, siendo el más importante, la relación patrón-trabajador y sus conflictos de trabajo, que deben ser atendidos rápidamente y con eficacia porque de lo contrario la

propia sociedad se ve directamente afectada y sus efectos se reflejan en todos los aspectos de nuestra vida.

Siendo entonces la Conciliación un medio eficaz que considera las condiciones económicas, políticas y sociales de nuestro país, es la mejor forma de solución de conflictos. Sin embargo su regulación y aplicación hoy en día no es la más adecuada.

El principal objetivo del presente estudio es hacer notar las deficiencias que contiene el artículo de la Ley Federal del Trabajo que actualmente regula el procedimiento de conciliación, el cual limita sus objetivos y requiere de un cambio estructural para ser establecido con mayor congruencia.

Es para nosotros de gran interés dedicar nuestro trabajo de licenciatura al análisis e investigación de este tema procesal, considerando la importancia y trascendencia que tiene la Conciliación como figura jurídica del Derecho Procesal y haremos una reflexión sobre aquellos problemas que crean las relaciones laborales y principalmente la forma en que se tratan estos conflictos.

Comenzaremos entonces por definir los conceptos jurídicos que nos parecen son fundamentales y además nos serán útiles en la realización de nuestra investigación, conceptos de los cuales trataremos sus partes más importantes para dejar claro su alcance y papel jurídico que tienen en el Derecho Procesal del Trabajo. Inmediatamente citaremos los antecedentes más importantes de la Conciliación y su desarrollo a través del tiempo.

En el tercer capítulo nos referiremos a la regulación actual de la Conciliación y así también hablaremos de los actos procesales que sirven de precedente a esta institución jurídica, así mismo en el citado capítulo incluiremos otras figuras jurídicas que tienen

relación con este procedimiento y más aún con su eficiencia jurídica y práctica en el proceso laboral, tales como, la personalidad jurídica y la representación.

Concluiremos nuestro trabajo señalando y analizando las causas que nosotros consideramos generan ineficiencia práctica en la Conciliación y su observancia en el Proceso Laboral, igualmente las contradicciones e incongruencias que contiene la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a la Conciliación, para lo cual se proponen soluciones que a nuestro juicio ayudarían a que la etapa conciliatoria cumpla satisfactoriamente su función en el Derecho Procesal del Trabajo.

Esperando que este trabajo sirva para fomentar el interés sobre figuras relevantes del Derecho Procesal del Trabajo, que muchas veces carecen de un estudio profundo que permita demostrar que instituciones como la Conciliación ayudan enormemente a la solución de los múltiples conflictos individuales del trabajo.

CAPITULO I . CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

El principal objetivo de iniciar con éste capítulo, es obtener el mejor concepto jurídico de todas aquellas figuras e instituciones que utilizaremos a lo largo del presente trabajo. Por ello consideramos importante recoger el más adecuado significado debido a la trascendencia de ellas en el mundo jurídico laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo, es aquel conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo que busca el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales, contiene entre sus normas instituciones que fueron creadas con el fin de procurar ese orden jurídico y económico a que hemos hecho referencia en líneas anteriores.

Su carácter de Derecho Público, su naturaleza imperativa, su autonomía y su eminente calidad de derecho social llevó a este derecho a crear normas tendientes a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo, lo cual nos permite contar con un ordenamiento legal para regular y armonizar los factores sociales, culturales y económicos que toda sociedad busca obtener y con ello evitar en lo posible los conflictos sin ser la excepción los de naturaleza del trabajo, que una vez nacidos trascienden sus consecuencias a todos los aspectos. Sin embargo es inevitable que a diario se susciten esas diferencias laborales, motivo por el cual se creó el Derecho Procesal del Trabajo que al mismo tiempo cuenta con instituciones como la Conciliación que busca la solución más pronta y eficiente de los conflictos y con el carácter de impartición de justicia, objeto primordial del Derecho.

Con el presente iniciamos el estudio y análisis de una pequeña parte del Derecho Procesal del Trabajo, que tiene una gran importancia como forma de solución de los conflictos de trabajo.

1.- CONFLICTO DE TRABAJO.

La palabra conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. Gramaticalmente la palabra " deriva de *configere* y que significa combatir, luchar, pelear y por extensión combate, apuro, compromiso o salida entre otras acepciones¹. Así también este vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es *colasio* derivado de *collidere* que significa chocar, rozar.

Este vocablo equivale a lucha o pelea, en la doctrina se presentan como sinónimos los términos conflicto y controversia, sin embargo entre ellas existe una diferencia, ya que controversia se entiende como la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aún cuando en el lenguaje jurídico, controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, que puede ser referida tanto a los hechos objeto del debate como al derecho aplicable a ellos, pero para estos efectos utilizaremos como sinónimos los vocablos conflicto y controversia.

Una vez definido el origen de la palabra conflicto abordaremos los conflictos de trabajo. Los conflictos constituyen el hecho real o aparente que exige una solución jurisdiccional para lo cual se presentan una pluralidad de actos procesales, y constituyen por ello hechos trascendentes.

¹Porras López Armando. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.** Textos Universitarios S.A. México 1971. pag. 71.

El pensamiento jurídico moderno ha conferido a los conflictos de trabajo orientación procesal, y los ha definido en el mismo sentido que el procesalista Carnelutti, es decir como litigio. En este sentido se define conflicto de trabajo como aquella controversia que existe cuando alguno de los contrincantes pretende la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro, y ahí adonde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos.

Otra definición de conflicto de trabajo, es aquella que expresa J.Castorena al señalar que son las diferencias que surgen entre los sujetos del derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación del contrato y de las normas de trabajo.

En realidad de entre muchas de las definiciones de conflicto de trabajo que hemos encontrado, creemos que quién mejor define el conflicto de trabajo es Mario de la Cueva, al decir " Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo "2. Definición que encontramos más adecuada en virtud de que otras no consideran todos los elementos que constituyen un conflicto de trabajo, ya que algunas definiciones hablan de relaciones laborales entendidas éstas en estricto sentido, es decir, entre trabajador-patrón, lo cual es erróneo ya que las diferencias que se suscitan entre los sindicatos también son conflictos de trabajo. Por lo que reiteramos que con el concepto de Mario de la Cueva podemos definir más ampliamente que es un Conflicto de

² De la Cueva Matio. **DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**. Tomo I, 11a ed. Reim. Porrúa. México 1969. pag.76.

Trabajo. Agregando que otra aportación es la de Pérez Botija quién nos señala que son la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales.

El Conflicto de Trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes .

Causas de los Conflictos.

Los Conflictos de Trabajo son manifestaciones de la lucha de clases. Y constituyen en nuestra época su más clara manifestación. Como es bien sabido la lucha del hombre contra el hombre ha existido siempre, y con la aparición de la propiedad privada la sociedad se divide en dos clases sociales perfectamente identificadas, surgiendo de éstas la pugna social la cual se enfatiza en el régimen capitalista, teniendo como consecuencia conflictos de trabajo, en la medida en que la crisis económica del sistema capitalista se va agravando, más conflictos de trabajo van surgiendo, como consecuencia de causas económico-sociales y técnicas, así como por razones jurídicas.

Los Conflictos de Trabajo se originan generalmente en una diferencia que se produce entre las partes y en torno a la relación individual y colectiva del trabajo.

Para que se propicien estos conflictos no deseables pero tan comunes, es necesario que se presenten dos circunstancias que podemos considerar como los presupuestos del conflicto, el primero de ellos es una relación jurídico-laboral y el segundo, considerado como hecho determinante, es la existencia de un conflicto, es decir, el acontecimiento que genera la situación de franco enfrentamiento entre las dos partes de la relación laboral. Este hecho puede tener su origen en la voluntad de una de las partes o

provenir de una circunstancia objetiva, conectada directamente o no, con la relación cuya alteración provoca.

Características de los Conflictos.

La primera característica es que en los conflictos de trabajo se considera muy importante el aspecto humano, tal y como lo señala el jurista argentino M. B. Tissebaum " En las contiendas de trabajo la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio "³.

La segunda característica consiste en la despersonalización ya que por su valor potencial se considera que la contienda sea producida entre el capital y el trabajo, nociones que son asignadas a las partes como una función y con un sentido dentro de la contienda.

La tercera característica es el aspecto de orden público, ya que en estos conflictos toda la sociedad se encuentra interesada muy especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica. Este aspecto de orden público implica una observancia regulada directamente por el Estado.

La cuarta característica es que al tratar de resolverlos, tanto la ley como los tribunales procuran tratar en forma desigual a las partes, es decir, se protege a los seres débiles económicamente hablando.

Clasificación de los conflictos.

³Cit. por Porras López... **DERECHO PROCESAL**... Ob. cit. pag. 71.

La mejor clasificación de los conflictos laborales es la que encontramos en la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970, en la que se han clasificado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia de acuerdo a los criterios siguientes:

-De acuerdo al interés en juego, se dividen en individuales y colectivos.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan únicamente los intereses de orden particular, independientemente del número de personas que pudieran tener intervención en ellos.

Los conflictos colectivos son aquellos que trascienden al interés profesional, también con independencia del número de participantes.

En ambos casos se encuentra en juego un interés, ya sea de carácter económico o jurídico. Por ello el carácter de colectivo o individual de un conflicto no se determina por la multitud de demandantes. Los conflictos individuales y colectivos de trabajo pueden ser también tanto de derechos como de intereses.

De acuerdo a su naturaleza, se clasifican en conflictos de orden jurídico y de orden económico.

Aunque la doctrina ha sostenido que dicha clasificación no se puede dar de una manera pura totalmente, ya que los conflictos de trabajo participan de un carácter mixto; es decir, no son absolutamente jurídicos ni sólo económicos.

Los conflictos de carácter jurídico son aquellos que nacen con motivo de la aplicación, interpretación de la ley o de las normas establecidas en un contrato individual o colectivo.

En cambio los conflictos de carácter económico son aquellas controversias relacionadas con la formación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo. Aquellos en los que existen cambios primordialmente en los fenómenos esencialmente económicos, es decir, del capital y del trabajo. A su vez estos conflictos también pueden ser individuales o colectivos, por lo tanto pueden existir tantas combinaciones como conflictos.

-Atendiendo a los sujetos que intervienen en los conflictos, se pueden dividir de la siguiente forma:

a) Obrero-patronales.

Individuales de carácter jurídico.

Individuales de carácter económico.

Colectivos de carácter jurídico.

Colectivos de carácter económico.

b) Inter-obreros.

c) Inter-sindicales.

d) Inter-patronales.

e) Entre sindicatos y el Estado.

2.- SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS.

Es evidente que la existencia de un conflicto requiere una solución, por ello las formas de solución instituidas por nuestro orden jurídico encuentran su razón de ser, porque no podemos concebir al hombre en relación con sus semejantes sin aquel conjunto de normas que equilibren esas relaciones humanas. Y cuando se crean

conflictos precisamente por la violación o incumplimiento de ese orden jurídico, la propia Ley prevé sistemas de solución valiéndose para ello de la coercitividad, característica con la que el Derecho pretende cumplir su función aún en contra de la voluntad del gobernado.

Esta situación de conflicto originadora del Proceso es denominada litigio, es decir, aquel conflicto jurídicamente trascendente y susceptible de solución. Producido el litigio entre dos esferas contrapropuestas de interés, cabe que éste se resuelva por obra de los propios litigantes o mediante la decisión imperativa de un tercero.

Todo conflicto jurídicamente trascendente se denomina dentro del mundo jurídico como litigio. El litigio presenta tres posibles formas de solución tal y como lo señala Alcalá-Zamora " Proceso, Autocomposición y Autodefensa se nos presentan como las tres posibles desembocaduras del litigio " ⁴. Lo anterior no significa que se encuentren en el mismo plano, que tengan las mismas ventajas ni que se repelen entre sí, a continuación estudiaremos cada una de ellas.

El litigio constituye un presupuesto al Proceso, a la Autocomposición y a la Autodefensa. Estamos de acuerdo en que para la solución de los conflictos no existe otra forma que configuradas dentro de alguna de las formas antes mencionadas, sin embargo no estamos del todo de acuerdo con la denominación que hace Alcalá Zamora, ya que nos parece más correcto hablar de Autotutela en vez de Autodefensa, porque el término Autodefensa significa también la defensa que de sí misma haga una parte en el Proceso y no sólo fuera de él. Por lo que respecta al término Autocomposición nos parece correcta

⁴ Alcalá Zamora y C Niceto **PROCESO, AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA**. 2a ed UNAM

esta denominación, en cambio creemos que Alcalá Zamora se refiere al Proceso para determinar una de las formas Heterocompositivas, aquellas en las que la solución del litigio proviene de un tercero imparcial; es decir, el Proceso y el Arbitraje constituyen las formas heterocompositivas de solución, entendiendo el Proceso como conjunto de actos y actuaciones mediante los cuales se resuelve un litigio, lo cual no implica que dentro del Proceso, entendido como función jurisdiccional no encontremos las figuras autocompositivas, ya que el Proceso es la base del Ordenamiento Jurídico considerado así en sentido amplio.

Alcalá Zamora otorga a la solución de los litigios un carácter parcial o imparcial, incluyendo en el primer caso dos perspectivas, nos señala que tanto en la Autotutela como en la Autocomposición existe un sacrificio de algunas de las partes lo cual hace que la solución sea parcial y que en el caso de que los litigantes consienten el sacrificio de su propio interés se habla de Autocomposición y mientras uno de los litigantes impone el sacrificio del interés ajeno estaremos frente a la Autotutela. El sacrificio también puede ser unilateral o bilateral en ambos casos, y altruista en la Autocomposición y egoísta en la Autotutela.

En cuanto a la solución imparcial de los litigios a que se refiere Alcalá Zamora se presenta en aquellos casos en que la solución se obtiene mediante el Proceso o el Arbitraje,⁵. Ya que como hemos señalado estas formas de solución son heterocompositivas lo que significa que son a través de un tercero imparcial ajeno a las partes en conflicto.

⁵ Ibidem pag. 70.

A continuación expondremos cada una de las formas de solución del litigio y de las cuales hablaremos brevemente, destacando de entre ellas las figuras Autocompositivas de solución de conflictos.

1.-AUTOTUTELA : **a) Legítima Defensa.**

b) Retención de Equipaje.

c) Cortes de Ramas y raíces provenientes del predio continuo

d) Persecución de Animales.

e) Derecho sancionador de los Padres.

f) Defensa del honor en derecho Penal.

g) Aborto por causa de Violación.

h) Robo famélico.

i) Echazón (derecho de navegación)

j) Huelga (derecho de trabajo)

k) Revolución.

2.- AUTOCOMPOSICIÓN:

2.1.- Unilateral:

2.1.1.-Desistimiento: a) De la demanda

b) De la instancia

c) De la acción

2.1.2.-Allanamiento.

2.2.- Bilateral:

2.2.1.-Conciliación.

3.- HETEROCOMPOSICIÓN:

3.1.- Arbitraje.

3.2.- Proceso.

1.- AUTOTUTELA.

Es aquella en la que uno de los sujetos en conflicto resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa en lugar de servirse de la acción dirigida al Estado, a través del Proceso. De ahí que la autotutela, que como ya hemos aclarado es mejor término que autodefensa, implica y combina egoísmo y parcialidad y aparece como una solución peligrosa, razón por la cual los ordenamientos jurídicos la han prohibido como regla aunque la consientan en situaciones excepcionales tal y como sucede en la legítima defensa. En el pasado la autotutela se manifestó en la ley del Tali3n en el derecho romano, lo cual generalmente traía consecuencias graves e interminables pleitos, como podemos observar en la siguiente memoria, que el autor español Conde de la Cañada nos ofrece: ' Los hombres que en su primitivo estado natural no reconocían superior que los defendiese de insultos, opresiones y violencias, estaban de consiguiente autorizados para hacerlo por sí mismos, la experiencia les hizo entender los graves daños a que los conducían estos medios; pues o no podían defenderse por sí mismos, o excediéndose en los justos límites para conservarse, exitaban turbaciones, a que eran mayores desavenencias, injurias y muertes, y consultando otros métodos que mejoren en la seguridad de sus personas sin los riesgos anteriormente indicados, acordaron en unirse en sociedades y confiar su defensa y la de todos sus derechos a una

persona que mirándolos con imparcialidad les atribuyese sus derechos y los conserve en paz y justicia ⁶.

Esta forma de solución es egoísta y de alguna manera, primitiva, ya que en ella el más fuerte o el más débil, se impone por su inteligencia, o por la debilidad del otro. Y por lo tanto como lo señala Cipriano Gómez Lara " El litigio no se resuelve en función de quien tiene la razón, sino en función de quien sea más fuerte, y esta forma es primitiva cercana a la animidad ⁷.

Es por ello que los sistemas jurídicos modernos han prohibido esta forma de solución.

2.- AUTOCOMPOSICIÓN.

La autocomposición se presenta como el medio que mayores probabilidades ofrece de aportar la solución más pronta y pacífica al conflicto. La autocomposición surge gracias a la evolución humana, y al encontrar la solución las propias partes en conflicto, su actitud es altruista y humanizada. Por lo tanto una vez iniciado el litigio la autocomposición parece ser la mejor forma de solución, ya que la autotutela presenta desventajas interminables y por otra parte las formas heterocompositivas a pesar de que han sido creadas por el derecho con el fin de impartir justicia de la mejor manera y mediante un procedimiento en donde resolvería un tercero imparcial, a pesar de ello, en

⁶Cit. por Alcalá Zamora... De la Cañada Conde. **INSTITUCIONES PRACTICAS DE LOS JUICIOS CIVILES, ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS**. 2a ed. tomo I. Madrid 1794. pag. 35.

⁷ Gómez Lara Cipriano. **TEORIA GENERAL DEL DERECHO**. UNAM. México 1981 pag. 27.

la práctica estas figuras son complicadas y representan ciertas desventajas, por factores completamente ajenos a la intención del legislador, de ahí que otorguemos mayor atención a las figuras autocompositivas.

Gramaticalmente la palabra autocomposición se encuentra integrada por dos vocablos, el primero de ellos es el prefijo auto que quiere decir, por sí mismo, y el segundo es el sustantivo composición, que según Camelutti equivale a solución, por lo tanto es la resolución o decisión del litigio a través de los propios litigantes, es decir, de las partes en conflicto, y precisamente esta palabra proviene del mencionado autor italiano.

En la autocomposición no existe la fuerza o coercitividad, característica que en cambio si existe en el Proceso. Y a diferencia del Proceso, en la autocomposición impera el carácter renunciativo y reflexivo de las partes, apareciendo una posición altruista ya que esas actitudes de renuncia y reconocimiento son a favor del adversario.

Consideramos que la espontaneidad es elemento indispensable en todo intento de solución autocompositiva y debe convertirse en el móvil que impulse dicha solución del conflicto, ya que si no existe esa disposición de las partes por solucionar sus diferencias, entonces estamos en presencia de lo que Alcalá Zamora denomina como autocomposición oculta o disimulada, en la cual en realidad se convierten en actos de que al adversario le asiste la razón, o de que al renunciante le falta resistencia aunque le sobren argumentos para proseguir en el juicio.⁸

⁸Cfr.- Alcalá Zamora y Castillo **PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA**. 2a ed.

UNAM. México 1970. pag. 52.

La autocomposición tiene por objeto evitar el Proceso o poner término al que se haya en el curso, y puede tener lugar antes, dentro y después de dictada la resolución final. Representa un modo más evolucionado de resolver conflictos individuales, conflictos colectivos y aún los internacionales, evitando muchas veces el proceso o cortando su desarrollo cuando este ya ha comenzado.

En esta forma de solución hay concierto y sumisión por parte de cada uno de los litigantes, entendidos como las partes en conflicto y no como en la práctica se denomina a las personas que conocen de la defensa en el Proceso.

Puede haber autocomposición al margen del Proceso y por otro lado el Proceso puede cesar sin que se haya pronunciado sobre el litigio. El contraste entre modos de concluir el Proceso y medios de resolver el litigio, no es obstáculo para que existan figuras comunes a ambos sectores, como la Sentencia que cierra el Proceso de conocimiento y define el litigio, o como la misma autocomposición cuando es posterior a la promoción del Proceso ya que clausura éste y decide la cuestión litigiosa.

Sin embargo la conclusión del Proceso en virtud de las figuras autocompositivas no significa que a ellas no recaigan resolución judicial y si quiere decir que la Sentencia no constituye en estos casos verdadera decisión jurisdiccional del Proceso. Teniendo la autoridad una función de dación de Fe a los actos que ante ella se realizan, da formalidad a esa resolución autocompositiva, pero no crea esa resolución, ya que la autoridad no entró en el estudio de ese conflicto. De ahí que la resolución que emite tiene la estructura de una resolución judicial y no una mera constancia de haberse producido la autocomposición. Lo anterior significa que las resoluciones de los conflictos que se resuelven mediante la autocomposición intra-procesal, que al provenir de una autoridad

de Juzgador en ejercicio de sus funciones estas resoluciones van acompañadas de imperatividad, sin embargo la posición de la autoridad en las figuras autocompositivas es inter-partes.

La autocomposición puede ser unilateral o bilateral de acuerdo a la participación de los contrincantes en cada una de ellas.

FORMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN :

De carácter Unilateral :

a) Desistimiento (renuncia)

b) Allanamiento (reconocimiento)

De carácter Bilateral :

c) Conciliación (transacción)

Así como autotutela, autocomposición y heterocomposición constituyen las desembocaduras del litigio. De la misma forma las desembocaduras de la Autocomposición son el Desistimiento, el Allanamiento y la Conciliación, de las cuales expondremos a continuación sus aspectos más importantes.

a) Desistimiento.

Por tal se entiende la renuncia procesal a la pretensión litigiosa deducida por la parte atacante. renuncia procesal de derechos y pretensiones, formulada por el actor o por el demandado en su reconvencción. Existen tres tipos de desistimiento los cuales

encontramos en la clasificación que al respecto nos señala el maestro Gómez Lara y que son : desistimiento de la demanda, de la instancia y de la acción.

En el desistimiento de la demanda tenemos una actitud del actor por la cual retira el escrito de demanda, antes de que la misma haya sido notificada al demandado, y por lo tanto la relación procesal no se configura en ningún momento.

El desistimiento de la instancia la encontramos en el caso en que ha sido llamado a juicio el demandado, y el desistimiento debe ser de conocimiento del demandado, ya que el actor se desiste de los actos del proceso o de la instancia y en este caso según el actor Ovalle Fabela se trata de un desistimiento parcial, al referirse a " Los actos del proceso o desistimiento de la instancia, es parcial porque afecta a los actos del proceso y deja subsistente la posibilidad de que el actor exija la satisfacción de su pretensión en un nuevo proceso ". El desistimiento de la instancia por ser una renuncia a los actos del Proceso requiere del consentimiento del demandado.

El desistimiento de la acción o pretensión constituye en realidad y en estricto sentido lo que si podríamos llamar como figura autocompositiva, ya que a través del desistimiento de la pretensión se habla de renuncia de la pretensión o del derecho, con lo cual se esta solucionando el litigio, porque al no haber pretensión, al no existir más ésta tampoco subsiste el Proceso.

Es necesario que antes de continuar definamos que entendemos por pretensión y que por acción, ya que algunas veces son vocablos confundidos y utilizados erróneamente como sinónimos, cuando no lo son.

⁹ Ovalle Fabela Jose. **DERECHO PROCESAL CIVIL**. 2a ed. Harla .México 1990. pag. 163.

Por pretensión debemos entender aquella voluntad o intención exteriorizada para someter un interés ajeno al interés propio, lo anterior en el mismo sentido en que lo define Carnelutti " la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio "10, es entonces la pretensión una manifestación de querer y que constituye el elemento necesario del litigio. Cuando mencionamos que la pretensión es una intención exteriorizada nos referimos a que la pretensión es actividad, es conducta.

De la existencia de un derecho subjetivo y que es algo que se puede poseer, y de lo cual se puede derivar una pretensión y de ésta se puede llegar a la acción, la acción a su vez es la forma de hacer valer esa pretensión. La pretensión puede ser discutida, fundada, insatisfecha, resistida o sin derecho pero sin embargo, como toda voluntad es exteriorizada.

En cambio la acción es el medio de hacer valer nuestras pretensiones, de llevar a la pretensión hacia el proceso y con ello introducir esas pretensiones al campo de lo procesal. La acción, la jurisdicción y el Proceso constituyen tres elementos básicos e importantísimos de la Ciencia Procesal. Esta idea fue apuntada por primera vez en el año de 1903 por Chiovenda en la Universidad de Bolonia, quién hablo de los conceptos fundamentales del Proceso, es decir, la acción como uno de ellos de lo que se deriva la enorme transcendencia jurídica de este vocablo.

Una vez que hemos encontrado la diferencia entre acción y pretensión cuyo desistimiento citamos como forma autocompositiva, en virtud de que al desistimos de la

¹⁰Cit. por Gómez Lara ... Carnelutti Francisco. SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL. UTEHA. Buenos Aires. 1944. pag. 44.

Por pretensión debemos entender aquella voluntad o intención exteriorizada para someter un interés ajeno al interés propio, lo anterior en el mismo sentido en que lo define Carnelutti " la pretensión es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio "10, es entonces la pretensión una manifestación de querer y que constituye el elemento necesario del litigio. Cuando mencionamos que la pretensión es una intención exteriorizada nos referimos a que la pretensión es actividad, es conducta.

De la existencia de un derecho subjetivo y que es algo que se puede poseer, y de lo cual se puede derivar una pretensión y de ésta se puede llegar a la acción, la acción a su vez es la forma de hacer valer esa pretensión. La pretensión puede ser discutida, fundada, insatisfecha, resistida o sin derecho pero sin embargo, como toda voluntad es exteriorizada.

En cambio la acción es el medio de hacer valer nuestras pretensiones, de llevar a la pretensión hacia el proceso y con ello introducir esas pretensiones al campo de lo procesal. La acción, la jurisdicción y el Proceso constituyen tres elementos básicos e importantísimos de la Ciencia Procesal. Esta idea fue apuntada por primera vez en el año de 1903 por Chiovenda en la Universidad de Bolonia, quién hablo de los conceptos fundamentales del Proceso, es decir, la acción como uno de ellos de lo que se deriva la enorme transcendencia jurídica de este vocablo.

Una vez que hemos encontrado la diferencia entre acción y pretensión cuyo desistimiento citamos como forma autocompositiva, en virtud de que al desistimos de la

¹⁰Cit. por Gómez Lara ... Carnelutti Francisco. SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL. UTEHA. Buenos Aires. 1944. pag. 44.

pretensión con ello solucionamos el conflicto en cuestión porque renunciamos a esa pretensión o derecho que no puede volver a ser intentado, invocando el mismo derecho en otro Proceso.

En este sentido es importante que no olvidemos que el desistimiento de la acción, no puede darse en aquellos casos en que los derechos otorgados son de carácter público y por lo tanto derechos irrenunciables, como lo sería el caso de los derechos de familia, por ejemplo el juicio de alimentos, o los derechos sociales, aquellos cuya renuncia no esta permitida por el Estado para solucionar conflictos.

b) Allanamiento.

La palabra allanamiento etimológicamente proviene de llano, de plano, allanarse significa ponerse plano, no oponer resistencia. Por lo tanto el allanamiento como forma autocompositiva de solución de los conflictos significa reconocer por parte del demandado o quien resiste en el Proceso, las pretensiones de quien acciona en su contra.

Esta especie unilateral de Autocomposición es definida por muchos autores, entre ellos Alcalá Zamora quien señala al desistimiento como el reconocimiento y la sumisión de la parte atacada a la pretensión litigiosa contra ella dirigida. Para este autor esta figura implica una solución autocompositiva porque el demandado o en su caso el actor en la reconvención reconocen y eligen allanarse a las pretensiones de quien alega, pero lo anterior no quiere decir que este reconocimiento implique la procedencia de la acción intentada tal y como lo señala el maestro Pallares al definir esta figura autocompositiva¹¹,

¹¹Cfr Pallares. Edduardo. **DICCIONARIO DE DERECHO CIVIL**. Porrua 4a ed. México. 1963. pag. 69.

a nuestro parecer confunde los términos allanamiento y confesión, porque no necesariamente el allanamiento representa el reconocimiento de la procedencia de la acción intentada, ya que como hemos mencionado la pretensión, presupuesto necesario de la acción puede ser intentada siempre, pero esto no quiere decir que nuestra acción sea fundada o procedente, porque algunas de las ocasiones no lo será, según nuestro Derecho. Por lo tanto diferimos en opinión de lo manifestado por el maestro Pallares y reiteramos que dicho autor confunde los términos allanamiento y confesión. Los cuales son totalmente diferentes ya que la confesión es un reconocimiento ciertamente, pero este reconocimiento es de los hechos propios del que declara, tanto del autor como del demandado o de quién resiste la pretensión, en cambio el allanamiento es una conducta o acto procesal que implica el reconocimiento de las pretensiones de quién acciona, para con ello solucionar el conflicto pero ello no implica que se le de razón a esa pretensión. Es decir allanamiento y confesión son opuestos algunas veces y en la práctica se da el caso que el demandado aún negando los hechos que se le atribuyen por el actor, sin embargo para poder evitar el litigio y sus consecuencias se allanan a las pretensiones del contrario. Por lo tanto a nuestro parecer y el de algunos otros autores, el maestro Pallares en su definición de allanamiento se refiere a la confesión.¹²

El ejemplo que podemos mencionar a la objeción hecha a la definición de Pallares lo encontramos en el caso que nos cita el maestro Cipriano Gómez al señalar que en el juicio de divorcio, el cónyuge demandado niega todos los hechos de la demanda y sin embargo se somete a la pretensión de disolución del vínculo matrimonial y a sus posibles consecuencias, el pago de alimentos, pérdida de la patria potestad etc., por lo tanto no habiendo confesión tampoco existe un reconocimiento de la procedencia legal de la Acción.

¹²Ibidem. pags. 70-71.

En otro sentido de ideas allanarse también puede significar procesalmente, cuando alguna de las partes se conforma con la resolución de un Tribunal. El allanamiento como acto de disposición de derechos procesales también está limitado y tiene sus excepciones.

El allanamiento es conducta autocompositiva, en virtud de la cual el demandado se somete a las pretensiones del actor. Algunas veces no solo el demandado puede allanarse a la demanda sino también el actor puede hacerlo a la contestación de la misma. Cuando dicho reconocimiento se presenta, lo que no es muy común en la práctica, esta figura autocompositiva abrevia el procedimiento ya que al allanarse a las pretensiones se suprimen las etapas de pruebas y alegatos y se turna a resolución final.

c) Conciliación.

Hemos dedicado a esta figura autocompositiva un espacio mayor para su estudio, por la importancia que la misma tiene por su trascendencia jurídica en el Procedimiento laboral y por ser esta institución jurídica el tema central del presente trabajo.

3.- HETEROCOMPOSICIÓN.

Esta forma de solución de los conflictos fue creada como una forma evolucionada e institucional de solución de los conflictos e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto. Precisamente producto de la evolución histórica a la que nos referimos es que se logra encargar la solución de los litigios a un tercero ajeno al conflicto con lo cual después de haber comenzado la humanidad valiéndose de la

autotutela, aparecieron la auto composición y las formas heterocompositivas, como formas racionales, evolucionadas, mediante las cuales se busca impartir justicia de la mejor forma, así pues surge la heterocomposición que etimológicamente se deriva de dos vocablos, hetero y composición, el primero de ellos refiere que proviene de alguien distinto a las partes, y por tanto composición se refiere a la solución, a la composición. Por lo tanto el término heterocomposición se refiere a la solución o composición por un extraño a las partes del conflicto.

Tal como lo hemos mencionado, las tres manifestaciones de la Auto composición son el desistimiento, el allanamiento y la Conciliación, de igual manera la Heterocomposición se presenta en dos manifestaciones y que son el Arbitraje y el Proceso, ambas representan formas de solución. El Proceso Jurisdiccional y el Arbitraje tienen como característica común ser soluciones provenientes de un tercero ajeno a la relación sustancial del conflicto.

a) Arbitraje.

Según la opinión de Gómez Lara el arbitraje es " La solución del litigio mediante un procedimiento seguido ante un Juez no profesional, ni estatal , y si ante un Juez de carácter privado¹³.

El árbitro estudia el asunto y da su opinión y por tanto la solución del conflicto, porque cuando las partes en conflicto pactan por anticipado que se sujetarán a la

¹³Cfr. Gómez Lara.. Ob cit. pag. 41

resolución que dicho tercero emita, entonces surge el arbitraje. Para Jean Robert el Arbitraje es una " Institución de justicia privada gracias a la cual los litigios son sustraídos a las jurisdiccionales de derecho común, para ser resueltas por individuos revestidos circunstancialmente de la misión de juzgarlos "14. En esta definición encontramos que dicho cargo es conferido por común acuerdo de las propias partes en conflicto y son personas a las que las partes encomiendan el conocimiento y resolución del litigio.

El Arbitraje carece de toda coercitividad y por ser solo una opinión y sugerencia, en el caso de que el arbitro quiera hacer cumplir sus resoluciones deberá enviar para ejecutarlas a un Juez competente y designado por el Poder Judicial del Estado. No debemos olvidar que la decisión de someter la resolución de un litigio corresponde a las partes y solo ellas podrán elegir a la persona que deberá fungir como arbitro y acatar o no su resolución. Esta figura encuentra su mayor desarrollo en el Derecho Internacional, En el Derecho del Trabajo esta figura no ha alcanzado tanta importancia. Y por supuesto la forma heterocompositiva por excelencia es el Proceso, el cual no solo ha adquirido una enorme importancia sino que también se ha convertido en la forma jurídica, base de nuestro ordenamiento jurídico y por ser la forma de solución del litigio impartida por el Estado, a través de órganos legalmente instituidos con ese objetivo.

b) Proceso.

El Proceso se presenta como el medio que mayores probabilidades ofrece de aportar la solución mas justa y pacifica al litigio. Es una forma institucional y evolucionada de solución de conflictos.

¹⁴Cit. por Ovalle Fabela ... ob cit. pag. 314.

Proceso es el conjunto de actos jurídicos necesarios para la impartición de Justicia, que es una de las principales funciones del Estado, según afirmamos el Proceso alcanza un significado aún mayor y al referirse a la actuación jurisdiccional este vocablo pasa de ser una simple figura heterocompositiva y se convierte en el conocimiento y solución Institucionalizada del litigio, por eso tanto la autotutela como las figuras autocompositivas se manifiestan dentro del Proceso, y no es ninguna excepción la Conciliación, tal como sucede en el derecho laboral ya que esta figura autoconpositiva se encuentra contemplada como parte de ese Proceso.

El Proceso como parte de las funciones del Estado, se hace necesario indispensable e insustituible, porque existen casos en que no podemos imaginar que no sea el Estado el que resuelva.

El Proceso Jurisdiccional no es sino un instrumento de aplicación del derecho¹⁵. De acuerdo a su definición en el Proceso Jurisdiccional encontramos que como todo instrumento puede ser bien o mal empleado, por ello es que algunos autores consideran al Proceso como un conjunto de trámites dilatados y muchas veces inútiles y costosos y que a través del mismo no siempre se alcanza una justa solución. Al respecto pensamos y coincidimos con Cipriano Gómez Lara que como instrumento de aplicación puede ser malo o bueno, porque su cumplimiento o incumplimiento esta encomendado a los hombres y en ese sentido de ideas es factible que aunque el Proceso Jurisdiccional fue creado con la finalidad y con el ideal de solucionar controversias para lograr el equilibrio, la paz y la tranquilidad social; sin embargo en la práctica podemos observar que tanto por el mal manejo y por cuestiones de la humanidad el Proceso en realidad se ha

¹⁵Ibidem. pag. 42.

convertido en un conjunto de actos en los que muchas veces no se imparte justicia, por lo tanto creemos que una buena solución a las conflictivas actuales es utilizar dentro del Proceso figuras autocompositivas, tal como sucede con la Conciliación en el Derecho Procesal Laboral.

El Proceso como forma heterocompositiva de solución, encomienda esta labor a un tercero imparcial que decide el conflicto pero para que el Proceso rinda sus frutos es preciso que ese tercero imparcial sea más fuerte que las partes, es decir, que este supra partes, para que llegado el caso pueda imponer su voluntad coactivamente si es necesario, frente a todo intento de desobediencia o alzamiento que provenga de las partes.

El Proceso se define como el " conjunto complejo de los actos del Estado como Soberano de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido, para solucionarlo o dirimirlo "¹⁶, según otras definiciones que hemos podido encontrar nos señalan que Proceso es un conjunto de actos tendientes a la solución de los conflictos de una forma más racionada.

Desde el punto de vista gramatical proceso alude a una sucesión de actos, vinculados entre si respecto de un objeto común.

En el Proceso jurisdiccional la finalidad que relaciona los diversos actos es la " solución de una controversia entre las partes que pretenden posiciones antagónicas "¹⁷,

¹⁶ Ob cit. Gomez Lara... pag. 121.

¹⁷ Arellano Garcia. Carlos **TEORIA GENERAL DEL PROCESO**. Porrúa · México. 1992. pag. 45

que se les resuelva favorablemente a sus respectivas reclamaciones deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales.

A su vez el desempeño de estas facultades entraña una aptitud legal para aplicar la norma jurídica, abstracta e impersonal a situaciones concretas en controversia, ante el órgano estatal facultado para resolver el litigio. El Proceso es un conjunto de actos por tanto es dinámico¹⁸.

Es importante que recordemos que Proceso y Procedimiento no son sinónimos aunque algunas veces los hayamos utilizado como tales, ya que la diferencia entre ellos es que el Proceso es una forma de solución de los conflictos, de aplicación del Derecho, es una función jurisdiccional del Estado, en cambio dentro del Proceso se pueden dar Procedimientos, es decir, los métodos y conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución del litigio en todo el Proceso.

Definido el Proceso y entendió éste como un conjunto de actos jurídicos necesarios para la impartición de Justicia, una de las funciones del Estado, el cual también cuenta con características que lo definen como tal y que son las siguientes:

1.- El conflicto se formaliza y dirime ante un tercero distinto de las partes y que no trae sus poderes de éstas.

2.- Este tercero esta específicamente Instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos, es un Juez en sentido estricto, técnico y jurídico.

¹⁸Ibidem pag. 46.

3.- El Juez de trabajo esta específicamente instituido además para conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo, entendiendo por tales aquellos en los cuales sea de Derecho (material o sustantivo) de trabajo el fundamento de las pretensiones en juego.

Tal como hemos mencionado en paginas anteriores el Proceso es una institución jurídica cuya creación se debe precisamente a esa función del Estado, para lo cual dentro del ordenamiento jurídico se establece como la forma legalmente evolucionada de resolver los conflictos, pero como también hemos señalado dentro del Proceso se dan estas figuras en el Derecho Procesal del Trabajo.

3.- LA CONCILIACIÓN.

Esta institución jurídica que tanta trascendencia tiene, carece sin embargo, de un estudio con profundidad en virtud de que en materia de Conciliación se ha explorado muy poco tanto por la legislación como por la doctrina y desgraciadamente no sólo en nuestro país sino también en el ámbito internacional, su estudio ha sido simple y conciso y a nuestro parecer no le han dado la importancia que en realidad tiene.

Sin embargo hemos buscado las escasas fuentes que nos aportan elementos para definir esta figura autocompositiva.

Conciliar proviene del latín conciliare que significa gramaticalmente componer y según lo define la enciclopedia Omeba, conciliar es " componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre si , actitud que puede ser intentada por espontánea

3.- El Juez de trabajo esta específicamente instituido además para conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo, entendiendo por tales aquellos en los cuales sea de Derecho (material o sustantivo) de trabajo el fundamento de las pretensiones en juego.

Tal como hemos mencionado en paginas anteriores el Proceso es una institución jurídica cuya creación se debe precisamente a esa función del Estado, para lo cual dentro del ordenamiento jurídico se establece como la forma legalmente evolucionada de resolver los conflictos, pero como también hemos señalado dentro del Proceso se dan estas figuras en el Derecho Procesal del Trabajo.

3.- LA CONCILIACIÓN.

Esta institución jurídica que tanta trascendencia tiene, carece sin embargo, de un estudio con profundidad en virtud de que en materia de Conciliación se ha explorado muy poco tanto por la legislación como por la doctrina y desgraciadamente no sólo en nuestro país sino también en el ámbito internacional, su estudio ha sido simple y conciso y a nuestro parecer no le han dado la importancia que en realidad tiene.

Sin embargo hemos buscado las escasas fuentes que nos aportan elementos para definir esta figura autoconpositiva.

Conciliar proviene del latín conciliare que significa gramaticalmente componer y según lo define la enciclopedia Omeba, conciliar es " componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre si , actitud que puede ser intentada por espontánea

voluntad de las partes en conflicto o por mediación de un tercero, para que advirtiéndoles las consecuencias busquen la concidencia "¹⁹.

El Diccionario Jurídico Mexicano define a la Conciliación como " el acuerdo a que llegan las partes en un Proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación e interpretación de los derechos, que permite resulte innecesario dicho Proceso "²⁰. En la anterior definición encontramos elementos muy importantes de la Conciliación, tal como se presenta en el Proceso, que es un acuerdo entre las partes y que principalmente define el conflicto y por lo tanto evita el Proceso , entre otras definiciones, tenemos que es " El acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que debe regular sus relaciones jurídicas "²¹. En este concepto podemos destacar la característica de solución de conflictos, pero lo veremos más adelante, la solución que se busca no es una simple solución, sino se procura alcanzar con la Conciliación una solución mas adecuada y que mejor satisfaga la pretensión de los litigantes.

Otro concepto del que nos pudimos percatar es aquel que define a la Conciliación como " La avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de Conciliación que también se denomina juicio de Conciliación, procura la transigencia de las partes con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar

¹⁹ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA.. Tomo III. Driskill S.A. 1985. pag. 592.

²⁰DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. UNAM. Mexico 1992. pag. 186.

²¹Ibidem. pag. 187

"²², En este concepto encontramos características importantes de la Conciliación pero, sin embargo, aparecen en él aspectos que son erróneos, como el caso de que el acto de avenencia que no necesariamente se puede presentar previo a la iniciación del pleito, ya que la Conciliación puede ser intentada tal como sucede en la práctica, en cualquier estado del Proceso, aún en el caso de que exista resolución final.

Quando se habla de que aún en la Conciliación puede presentarse un tercero ajeno al conflicto, aunque como figura autocompositiva debe ser a través de las propias partes, sin embargo la participación de ese tercero debe a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados; por lo tanto esa participación como mediación y consiste en proponer una solución, pero ese aspecto de mediación no siempre se presenta, tal y como lo señala Francisco Ross Gamez. " Conciliación, acto complejo por el cual concurren anímicamente las voluntades de las partes con o sin la intervención de un tercero para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses "²³, lo cual reafirma la calidad de forma autocompositiva a la Conciliación y la posición del tercero al conflicto es solo de mediador.

Esta figura se manifiesta dentro del Proceso y en el caso de nuestro Derecho Laboral esta Institución constituye una etapa del procedimiento en el cual la participación de la Autoridad es de mediadora, y concretamente propone un avenimiento entre las partes y en su caso proponer una solución, pero nunca debe imponer esa solución.

²² Cabanellas Torres Guillermo. **DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL**. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1730. pag. 35.

²³ Ross Gamez Francisco. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. Cardenas Ed. pag. 266.

La Conciliación, el acto de componer y ajustar esos ánimos de los que estaban opuestos entre sí, dentro del plano jurídico procesal se convierte en una de las características fundamentales en el Derecho Procesal del Trabajo.

Consideramos prudente presentar las distinciones y conceptos encontrados de la Conciliación por que de la observancia de todos ellos podemos comprender mejor nuestro propio concepto , Francisco Ross Gamez también nos señala que conciliar implica una acción y la acción de conciliar refiere entre otras cosas a poner de acuerdo, conformar doctrinas al parecer contrarias, atraerse la benevolencia²⁴, y continua señalando que es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que se disienten a cerca de sus derechos en un caso concreto²⁵, aunque en este concepto se puede notar una falla importante porque como dijimos en líneas anteriores la Conciliación se da dentro del Proceso, aunque es cierto que lo que busca con ello es evitar ese juicio.

La Organización Internacional del Trabajo define a la Conciliación como la práctica " consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo "²⁶, Tal y como hemos señalado, los conceptos antes invocados carecen de algunos de los elementos que la constituyen, y el antes citado no es la excepción, ya que el mismo señala como característica o elemento importante el hecho de utilizar los servicios de un tercero para resolver el conflicto en cuestión, lo cual no es cierto, ya que en la Conciliación la solución puede ser lograda por

²⁴ ob. cit. Ross Gamez... Ibidem pag. 265.

²⁵Ibidem : pag. 265.

²⁶ Cavazos Flores Baltazar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Trillas. México. 1984. pag. 67.

las propias partes o por una parte neutral, pero la participación de esta tercera parte solo puede ser mediante propuestas y tal parece que en el último concepto citado más da a entender que la Conciliación es una forma heterocompositiva de solución, y no una forma autocompositiva.

Esta crítica al concepto de Baltazar Cavazos se funda en que dicho autor al desarrollar el tema de la Conciliación lo hace como figura heterocompositiva, porque también nos señala que la Conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan establecer un acuerdo ²⁷.

Encontramos de entre todos los conceptos expuestos anteriormente, los elementos indispensables que constituyen la Conciliación, para lo cual hemos elaborado nuestro propio concepto el cual intenta reunir todos los elementos .

La Conciliación es el procedimiento mediante el cual con la avenencia de las partes o con la mediación de un tercero se establecen concesiones recíprocas para lograr la solución más pronta y pacífica de los litigios, sacrificando cada una de ellas algo de sus derechos o pretensiones y lograr con ello satisfacer sus propios intereses de la mejor manera posible.

Como podemos observar la Conciliación cuenta con un objeto, con características que la definen y le dan naturaleza jurídica.

²⁷ Ob. cit. Cavazos Flores... pag. 67.

Objeto de la Conciliación.

El principal objeto de la Conciliación es la solución del conflicto, evitando el Proceso o concluyendo el ya intentado. Así también se busca evitar molestias y gastos mayores que traen consigo todo Proceso.

El objetivo de la Conciliación es el acuerdo entre las partes y no el determinar quién tiene la razón o quién carece de ella. El único fin es buscar satisfacer en lo posible la pretensión de los litigantes.

Características de la Conciliación.

Las características que deben concurrir en este procedimiento son la disponibilidad, la avenencia, la espontaneidad por la parte de la autoridad y principalmente la intención de terminar el conflicto para lo cual también tiene que haber interés y consideración.

La Conciliación puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero.

Función del Órgano de Autoridad.

El órgano de autoridad en la Conciliación solo debe actuar como mediador entre las partes, y debe concretarse a invitar a las partes a que lleguen a una pronta solución,

proponiendo alguna fórmula de Conciliación. La autoridad en la Conciliación siempre debe actuar inter-partes aunque materialmente se encuentre infra-partes.

En la Conciliación el funcionario que la presida o dirija deberá aconsejar a las partes según las circunstancias pero nunca debe imponer la decisión del conflicto. Y solo debe limitarse a proponer una o varias soluciones que a diferencia del Proceso, la autoridad si impone la decisión del litigio. De igual forma el funcionario que presida la conciliación requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión a fin de hacer valer, a las partes la conveniencia de terminar en ese momento el conflicto.

Importancia de la Conciliación.

La Conciliación representa la fórmula necesaria e indispensable para el establecimiento de la paz social que tanto deseamos y vital en ocasiones como factor de equilibrio en todos los ordenes de la vida. Por ello el Derecho como regulador y estabilizador de las conductas de los hombres, y no podía permanecer ajena a ese fin una institución jurídica como la Conciliación. Y así encontramos que en todas las ramas del Derecho la Conciliación participa constantemente como forma para la solución de los conflictos individuales.

En el Derecho del Trabajo la Conciliación se encuentra a un nivel de preeminencia en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, pues de lo contrario no sería posible seguir el trámite de cualquier conflicto. Por lo tanto la Conciliación en el Derecho Procesal Laboral es considerada como característica de este Proceso.

La Conciliación da a las partes la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, evitando el juicio. Desde el punto de vista psicológico la Conciliación es el estado de ánimo, en el cual las voluntades concurren espontáneamente para la realización de un objetivo concreto.

4.- LA PERSONA.

El vocablo persona en su acepción común, tiene igual connotación que la palabra hombre y que significa individuo de la especie humana de cualquier edad o sexo.

La persona humana es una hipótesis de trabajo y un valor fundamental del Derecho. Es también el destinatario de las disposiciones legislativas.

La persona humana no es una realidad biológica y social. Es un valor metajurídico y es el fundamento de múltiples reglas de derecho al punto de que no puede negarse su existencia.

Entre los vocablos " persona " y " hombre " existe una importante diferencia ya que mientras que con el sustantivo hombre, propiamente se particulariza la especie de un individuo, determinar con la voz persona se trata de apuntar con mayor claridad la dignidad del ser humano.

Al Derecho le interesa la conducta del hombre, aquella parte de la conducta que el Derecho toma en cuenta para derivar de ella consecuencias jurídicas. Persona en Derecho se define como el sujeto de derechos y obligaciones. Y este concepto es creado por la técnica jurídica.

Toda norma jurídica esta destinada a regir la conducta de la persona. El concepto de persona es un elemento necesario por motivos filosóficos y racionales.

Para el Derecho persona es todo sujeto de derechos y obligaciones, aquel sujeto de la relación jurídica, es decir, persona es el centro de imputación de la norma jurídica.

Persona etimológicamente viene de personar (para hacerse oír) , es una figura utilizada en el teatro griego de máscara que tenía un instrumento o artefacto utilizado para resonar, personar, escucharse en el teatro.

El derecho reconoce dos clases de personas :

a) Personas Físicas.

b) Personas Morales.

a) Persona Física.

Es el sujeto de Derecho individualmente considerado, es decir la persona física, está lleva implícita ciertas cualidades que le son propias por su misma naturaleza. Las personas físicas tienen atributos y son el nombre, el domicilio, un estado civil, un estado político y un patrimonio.

El nombre esta constituido por dos o más vocablos y tiene por objeto identificar a la persona y distinguirla de las demás personas.

El domicilio de las personas físicas es el lugar donde residen habitualmente o donde a falta de este, el lugar del centro principal de sus negocios, atribuyendo la técnica del derecho un centro geográfico en donde localizar a la persona.

El Estado Civil de las personas físicas es la adscripción de una persona como miembro de un grupo familiar. Es un atributo porque toda persona tiene elementos inseparables del concepto de persona.

El Estado Político es la pertenencia a una nación, esto implica el concepto de nacional o extranjero. Tal como sucedía en el Derecho Romano, en donde se era ciudadano o no.

El patrimonio es un atributo de la persona como un derecho que se tiene para todos.

b) La persona moral.

Es igualmente un concepto del Derecho o construcción normativa que se ha elaborado para unificar los derechos y obligaciones que se atribuyen al sujeto de toda relación jurídica, ya se trate de los seres humanos, del conjunto de personas físicas o de bienes debidamente organizados para la realización de una finalidad lícita, permitida por la Ley. Las personas morales son agrupaciones de personas físicas o de bienes. Es un conjunto de voluntades tendientes a la realización de un fin lícito, común y legal, que requiere de Órganos legales por medio de los cuales emita la voluntad de la colectividad, como sucede en las asociaciones, las sociedades mercantiles, y las fundaciones.

En primer término debemos señalar que la denominación " persona moral " fue una denominación incorrecta, porque si existen personas morales, quiere decir que existen personas inmorales. Lo más adecuado a nuestro parecer es denominar a estos sujetos del derecho como **Personas Jurídicas Colectivas**, porque en realidad estos entes jurídicos creados por el Derecho son colectividades humanas, a las cuales el propio ordenamiento jurídico les reconoce esa categoría y los mismos derechos y obligaciones que a una persona física. Por lo tanto creemos que esa denominación es inadecuada, sin embargo, dicho término es utilizado en la Ley, en la doctrina y en todo el mundo jurídico.

Las personas jurídicas colectivas tienen también ciertos atributos, ya definidos en las personas físicas, solo que por su propia naturaleza carece de algunos de ellos como el de Estado Civil y el Estado Político. Pero igual que las personas físicas para el Derecho tienen los mismos derechos y obligaciones.

Las **Personas Jurídicas Colectivas** por ser una agrupación, obran y se obligan por medio de los Órganos que las representan.

Son **Personas morales para el Derecho** las siguientes :

Según el art. 25 del Código Civil para el Distrito Federal.

- I.- La nación, los Estados y los Municipios.
- II.- Las demás corporaciones de carácter público, reconocidas por la Ley.
- III.- Las Sociedades Civiles y Mercantiles;
- IV.- Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y la además a que se refiere la fracción XVI del art. 123 de la Constitución Federal.
- V.- Las Sociedades corporativas y mutualistas

VI.- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos de recreo o cualquier otro fin lícito siempre que no fueran desconocidas por la Ley.

VII.- Las personas morales extranjeras de naturaleza privada en los términos del artículo 2736.

Existen varias teorías que han tratado de explicar el fundamento y la naturaleza jurídica de la persona moral.

-Las que intentan negar su existencia :

a) La teoría que considera a la persona moral como una ficción y que tiene como sus principales expositores a Savigny, Puchta, Laurent y Esmein, estos autores afirman que solo son personas los seres dotados de una voluntad, y que la persona moral es solo una creación del derecho que finge la existencia de una persona donde no existe a fin de hacerla capaz de tener un patrimonio y ser sujeto de derechos y obligaciones.

b) Teoría del Patrimonio de afectación cuyo principal expositor es Windscheid, esta teoría sostiene que en la persona moral existen bienes afectados a un fin y distingue dos especies de patrimonios, los patrimonios de personas y los patrimonios de destino o impersonales, y que estos últimos son lo que constituye una persona moral.

c) Otra teoría es la que sostienen Barthelémy y Planiol quienes sostienen que la persona moral es simplemente una propiedad colectiva.

d) Para Vaccilles, la persona moral es el efecto de un contrato o declaración unilateral de la voluntad que destaca o individualiza un patrimonio.

e) Otra teoría es la que al respecto sostiene Duvit quién afirma que la persona jurídica es inútil ya que oculta una realidad jurídica objetiva.

-Las teorías que le otorgan existencia jurídica

a) Las teorías organicistas, en ellas las sociedades son verdaderos organismos vivos, equiparados al organismo humano. En esta doctrina organicista pura, no encontramos adeptos que hicieran prevalecer su postura. Dicha teoría fue sostenida por Lihelman.

b) La Teoría Voluntaria, la que le da poder y existencia por ser una voluntad, sus exponentes son Saleilles y Jellinek.

Las Teorías Formalistas :

Para Ferrara la persona moral es un procedimiento técnico la traducción jurídica de un fenómeno de la realidad social que toma en términos de Derecho una idea ya elaborada en la Sociedad.

Para Kelsen tanto la persona física como la moral constituyen una mera construcción del derecho y que una y otra son un centro de imputación normativa para atribuirles derechos y obligaciones.

5.- LA PERSONALIDAD JURÍDICA.

Antes de definir el concepto de Personalidad Jurídica debemos definir el concepto de Parte.

Ser parte para el Derecho es una creación del propio orden jurídico y es el sujeto de derecho, es decir, las personas físicas o personas jurídicas colectivas que intervienen en juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la Sentencia de fondo, término y fin del Proceso²⁸.

Para Armando Porras, parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa, o accesoria para la actuación de la Ley. Para ser parte las personas físicas o morales, mejor llamadas personas jurídicas colectivas; que acrediten su interés jurídico en el Proceso y ejerciten u opongan excepciones en el mismo.

Para Guasp parte es quien pretende y frente a quién se pretende y señala que es un concepto estrictamente procesal, ya que la titularidad de parte la da la titularidad pasiva o activa de una pretensión. Y agrega Guasp que la distinción entre partes materiales y

²⁸Cfr. Tena Suck Rafael. Italo Morales S. Hugo. **DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**. 2a ed

Trillas Mexico 1987 pag. 43.

formales alude a la contraposición de intereses en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso²⁹.

En el Proceso Laboral partes se refiere a los que intervienen en el juicio, es decir, el actor y demandado. Y a la persona que interviene en el Proceso en función de un interés distinto se denomina tercero.

Los terceros procesales son los sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas.

La posición jurídica de las partes en todo proceso es jurídica, doble, igual y contradictoria.

La posición doble o principio de la dualidad de las partes significa que en todo Proceso hay necesariamente dos partes y no pueden ser mas de dos. Es decir, deben existir dos posiciones, no tiene nada que ver con el número de personas, porque en ese caso se denomina pluralidad de partes, cuando alguna o ambas partes están integradas por varios sujetos.

La posición de igual entre las partes significa que la condición de cada parte debe tener un contenido equivalente, es decir que no pueden diferir en sustancia los deberes y derechos de una parte y otra.

²⁹Cfr. Guasp cit. por De Buen Lozano Nestor. **DERECHO DEL TRABAJO**. 2a ed. Porrúa México. 1990. pag. 217.

formales alude a la contraposición de intereses en relaciones jurídicas ordinarias y contraposición de intereses en un proceso²⁹.

En el Proceso Laboral partes se refiere a los que intervienen en el juicio, es decir, el actor y demandado. Y a la persona que interviene en el Proceso en función de un interés distinto se denomina tercero.

Los terceros procesales son los sujetos que no gozan de la condición de parte, cualquiera que sea su relación con las partes verdaderas.

La posición jurídica de las partes en todo proceso es jurídica, doble, igual y contradictoria.

La posición doble o principio de la dualidad de las partes significa que en todo Proceso hay necesariamente dos partes y no pueden ser mas de dos. Es decir, deben existir dos posiciones, no tiene nada que ver con el número de personas, porque en ese caso se denomina pluralidad de partes, cuando alguna o ambas partes están integradas por varios sujetos.

La posición de igual entre las partes significa que la condición de cada parte debe tener un contenido equivalente, es decir que no pueden diferir en sustancia los deberes y derechos de una parte y otra.

²⁹Cfr. Guasp cit. por De Buen Lozano Nestor. **DERECHO DEL TRABAJO**. 2a ed. Porrúa México. 1990. pag. 217.

La posición contradictoria de las partes supone que para dar satisfacción a una pretensión es preciso admitir y tener en cuenta la contradicción del adversario.

La capacidad para ser parte equivale a la capacidad jurídica, es decir. tener personalidad jurídica, lo que en Derecho Laboral se denomina como la legítima representación, lo que no es lo mismo que capacidad de goce y capacidad de ejercicio, que son condiciones para la realización de actos jurídicos.

La personalidad es la idoneidad para ser sujetos de derechos y obligaciones, es la capacidad para estar en juicio.

La personalidad es el reconocimiento que da el Derecho a la calidad y representación con la que nos ostentamos en un juicio.

La personalidad en el Derecho Procesal Laboral es la facultad en virtud de la cual una acción o derecho pueden y deben ser ejercitadas por o en contra de una persona o en nombre propio, o facultad de llevar, gestionar o conducir el Proceso.

Para tener personalidad se requiere ser persona en derecho, ya que esta figura jurídica la da el propio Derecho, porque la personalidad jurídica es el reconocimiento que le da la norma jurídica a un sujeto de derecho, por lo tanto la personalidad jurídica no limita la figura de la Representación ya que es precisamente la legítima representación lo que se denomina Personalidad Jurídica en el Derecho. Por lo tanto representación y personalidad jurídica no se contraponen, y tampoco son lo mismo, tal y como muchos autores les han confundido, ya que la representación es un acuerdo entre dos o más personas, es un otorgamiento de poder entre las partes directamente afectadas que no

pueden comparecer a juicio por si mismas, y se necesita que otras personas actúen en el procedimiento.

La representación es una institución en virtud de la cual una persona puede realizar un acto jurídico por otra, pero los efectos de esos actos jurídicos recaen sobre la persona representada.

Los representantes son dentro del Proceso, consideradas como partes formales.

La representación puede ser de dos tipos:

a) Legal.

b) Voluntaria.

La representación legal, tal y como su nombre lo indica es la que se deriva de la Ley y surge en aquellos casos en que existe una incapacidad física que impide a una persona comparecer por si mismo a juicio.

La representación Voluntaria es la que confiere el interesado a otra persona a la cual elige libremente y surge normalmente en términos del mandato y para un fin determinado, lo anterior constituye un contrato privado.

Como hemos visto la Personalidad Jurídica no afecta la figura de la representación.

En el capítulo tres del presente trabajo volveremos al tema de la Personalidad Jurídica, en donde veremos las formas de acreditarla en el Derecho Laboral.

CAPITULO II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN

En la historia de la humanidad y desde su misma aparición se han generado los conflictos de la misma forma que a través del tiempo surgieron los conflictos de trabajo, aquellos derivados de las relaciones de trabajo.

Los conflictos entre trabajadores y patrones, estos como dueños de los medios de producción de los instrumentos de trabajo se han conocido desde tiempos muy remotos. En los siglos anteriores al Cristianismo, Plutarco cita conflictos producidos en el seno de las corporaciones atenienses. Así también se han encontrado notas al respecto en la Constitución del Emperador Zerón y otros en la obra de Justiniano.

Sin embargo con la existencia de estos conflictos conocidos en la Antigüedad, no se hablaba de ellos como tales, porque mas bien se luchaba por intereses de carácter político y económico social, pero todavía no eran conflictos laborales. Y por lo tanto las soluciones a los conflictos aparecían poco a poco en el transcurso de la historia y que derivarían de la creación del Derecho, precisamente formado para regular las relaciones humanas y evitar en lo posible los conflictos o en su caso buscar su solución.

1.- ANTECEDENTES.

Es muy difícil precisar el lugar o pueblo del mundo donde nació el Derecho, aunque los juristas y estudiosos señalan como tal a Roma, lo cual tal vez pudiera ser discutible, pero lo que no se puede negar es que ningún pueblo de la Tierra tuvo la inclinación natural del pueblo romano hacia esta rama del saber.

Durante la Edad Media se realizaron estudios, prácticas e investigaciones a cerca del Derecho Romano, acentuándose estos estudios e investigaciones al grado de que posteriormente surgieron escuelas en Italia, Francia, Alemania, España etc. tales como los humanistas o la Escuela Histórica las que son muestra de la influencia del Derecho Romano en esos países y consecuentemente la extensión a todos los demás países del mundo a través de las transmisiones y conquistas.

En el caso de nuestro país la introducción del Derecho Romano fue mediante una lamentable conquista de los españoles a nuestra orgullosa y antigua Civilización.

Una vez difundido el Derecho por todo el mundo, a través de su desarrollo fueron surgiendo ramas que regulaban las diferentes etapas y actividades de los hombres y entre ellas las que regulaban el trabajo de los hombres, la rama del Derecho que particularmente hoy nos interesa un poco mas que otras y a la cual nos referiremos en seguida para llegar a los antecedentes de las formas de solución de los conflictos laborales tal y como históricamente encontramos que la Conciliación es la Institución Jurídica practicada desde tiempos antiguos aún cuando poco se haya escrito al respecto.

El Derecho del Trabajo surge indiscutiblemente por el abuso del hombre por el hombre, por el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el débil. La

historia del Derecho del Trabajo es la búsqueda del progreso, de la libertad y la seguridad del hombre.

El Derecho del Trabajo apareció como tal en Inglaterra con la Revolución Cartista en 1842 y desde que Hargreaves en 1764 invento la primera máquina de tejer, los trabajadores manuales sintieron la necesidad de defenderse " colectivamente " de las injusticias y del desplazamiento creado por el creciente capitalismo. Y en 1824 el Parlamento Inglés reconoce el derecho de Asociación de los Obreros. Así como sucedió en Inglaterra de igual manera esas ideas fueron desarrollando en otros países tales como Alemania, Francia y otros que comenzaron a basar su desarrollo en la Industria pero que a la vez originaba con ello conflictos laborales, por lo cual se luchó y redobló esfuerzos para conseguir una legislación laboral protectora de sus derechos que les permitiera una vida decorosa.

En Francia en el año de 1848 se encuentran también antecedentes del Derecho del Trabajo ya que el proletariado estuvo inconforme con el establecimiento de la República, porque ellos querían una República Socialista que reconociera expresamente el Derecho del Trabajo. Lo cual se logró hasta el año de 1884 con el reconocimiento del Derecho Francés a la Asociación Profesional.

En Alemania, el Canciller de Hierro Bismark sentó las bases para un derecho del trabajo y en 1890 se creó una Jurisdicción laboral encargada de conocer de los conflictos individuales.

Fue así como la idea surgida con la aparición del maquinismo se fue cristalizando y extendiendo a los demás países, volviéndose una positiva realidad por su contenido esencialmente humano y su naturaleza profundamente dinámica, habrían para la clase

trabajadora nuevos horizontes, pero sin embargo mas adelante se habría de formar con bases sólidas.

Una vez reconocido el Derecho del Trabajo, este conjunto de normas se han estructurado hasta tener una Ley Federal del Trabajo y con ello crear la regulación de la solución de los conflictos, o sea el Derecho Procesal Laboral, esto es tratándose de nuestro país.

Como hemos mencionado poco se ha escrito sobre los antecedentes de la Conciliación, sin embargo del análisis a través de la historia encontramos que dicha institución ha sido practicada de una u otra manera por todos los países, y aún por lo pueblos mas antiguos, cuya figura fue practicada como una forma de impetración de Justicia, como mencionamos desde tiempos muy remotos, aunque la misma no fuera regulada como tal, ya que fue hasta la creación del Derecho y del Derecho Procesal como se reguló la Conciliación como forma de impartición de justicia, aunque sin la conciencia de ello fue practicada hace mucho tiempo.

Los primeros antecedentes de la Conciliación los encontramos en Europa tal y como lo señala Eduardo J. Couture ' aún cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval en la cual el Juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia con la solución que a él parecía equitativa ' ³⁰.

Sin embargo y de acuerdo a la aportación antes citada, debemos recordar que antes de la regulación de aquellas actividades laborales, algunos autores hablaban de que

³⁰Cit. por Instituto de Investigaciones Jurídicas. **DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO**, Porrúa.

UNAM. 1992. A- CH. pag. 568.

más que regulación del Derecho del Trabajo o de las actividades laborales, se buscaba ganar derechos que se habían convertido en actividades inhumanas. Sea cual fuere la realidad encontramos como en todas las instituciones jurídicas, un origen y un desarrollo a través de cada época histórica y que al final obsequio a nuestro mundo jurídico una pequeña rama del saber, aunque reiteramos es lamentable que poco se haya escrito a cerca de esta institución.

A continuación nos referiremos en primer término a los breves antecedentes que hemos encontrado tanto Nacionales como Internacionales de la Conciliación y en el siguiente punto hablaremos de la regulación jurídica que encontramos en las Leyes Laborales creadas después de la Constitución de 1917, ya que antes de ese acontecimiento no hemos encontrado antecedente alguno en nuestro país de la Conciliación, aunque también no descartamos la posibilidad de que en nuestras antiguas civilizaciones se haya practicado esta importante forma de solución de conflictos, tal vez por costumbre o por la equidad, elemento indispensable de dicha institución.

a) Nacionales.

En nuestro país a través de sus diversas etapas de la historia hayamos con dificultad términos y actividades que actualmente forman parte del Derecho Laboral, ya que los conflictos creados por las actividades laborales aún como los encontramos desde los tiempos mas antiguos, tuvieron como principal motivo la lucha y la búsqueda por la libertad y seguridad y casi por la sobrevivencia de los económicamente débiles, vistos muchas veces como simple mano de obra, es decir, tratados los trabajadores como esclavos, desprotegidos y objetos de muchas injusticias, al grado que los mismos tuvieron que alzarse en masas para reclamar sus mínimos derechos humanos. Por lo tanto los primeros conflictos que se dieron en materia de trabajo fueron colectivos, lo cual

más adelante serviría para lograr una legislación laboral que incluyera los derechos individuales de los trabajadores y garantizara su cumplimiento y hasta entonces se pudo hablar de formas de solución de esos conflictos de trabajo, y entre ellas y como la más eficaz encontramos la Conciliación.

Tal y como lo señala Mario de la Cueva, el Derecho Mexicano del Trabajo nació con la Revolución del siglo XX y señala que antes de ello los esfuerzos en defensa de los propios hombres no tuvieron ninguna cristalización, ni se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajo su dignidad y libertad. Y agrega que el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

No nos referiremos al período Prehispánico, o sea antes de la Colonia en virtud de que en nuestras hermosas y antiguas civilizaciones, a pesar de encontrar enormes avances a su época, no aparece un orden jurídico que contemple esta figura autocompositiva, ya que por razones religiosas o de costumbre, tal vez no les fue necesario, además de que su ideología y que sus razones de impartición de justicia obedecía principalmente a sus creencias religiosas, por lo tanto, no hay antecedentes de la Conciliación.

El principal ordenamiento que rigió en los tiempos de la Colonia fueron las Leyes de Indias, las cuales estuvieron destinadas a proteger al indio de América y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomendados, porque se entabló una pugna ideológica entre la ambición de los conquistadores y los misioneros cristianos que se daban cuenta del mal trato y las injusticias de que fueron objeto nuestros antepasados.

En dichas Leyes de Indias se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, aunque en la vida social, política y económica definitivamente no fueron tratados nunca igual.

Existía un sistema de gremios de la Colonia y fue un régimen mediante el cual se regulaban las relaciones de trabajo. También las actividades laborales fueron regidas por las Ordenanzas de los Gremios, algunas de estas Ordenanzas hablaron de la libertad de trabajo.

En el período de vida independiente tampoco encontramos claramente disposiciones relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores. En dicho período existían bandos, declaraciones y constituciones que fueron dictados desde principio de la guerra de Independencia y hasta su consumación.

Sólo Morelos en la Declaración de los Sentimientos de la Nación de 1813 se refiere al jornal del obrero, pero si no se habla de un derecho laboral verdaderamente constituido, menos aún podía hablarse de derecho sustantivo del trabajo.

Mas adelante encontramos la Constitución de 1857 en la cual sólo encontramos los orígenes de la idea de mejora constante en las condiciones de trabajo, tanto en el salario como en la jornada, pero sin embargo aún se lucha por ganar condiciones humanas de prestación de servicios.

Llegamos a la época revolucionaria y es en este período histórico donde menos atención se le presta a los trabajadores, ya que se preocuparon mas por la economía y

las comunicaciones del país. Además por las figuras que fueron apareciendo en esta época como las haciendas, que en realidad se volvieron lugares de esclavitud aún cuando la misma ya había sido abolida, sin embargo las condiciones de los trabajadores continuaban siendo inhumanas. En este período histórico como los anteriormente citados no podemos encontrar antecedentes de un verdadero Derecho del Trabajo aún menos de los medios de solución de los conflictos de trabajo, precisamente por ello es que los más pobres se alzaron en armas, porque no podían siquiera soñar que se solucionaran sus problemas laborales, entre otros, tal y como lo señala también el maestro Mario de la Cueva, todas estas injusticias dieron lugar a la primera revolución social del siglo XX, porque la " población campesina que conducía una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales halcones ",³¹ aunque parezca que el motivo principal de la Revolución de 1910 fue el problema agrario, en realidad fueron muchos factores y entre ellos la búsqueda de la regulación del Derecho Laboral, aquel que garantizara en lo mínimo los derechos de los trabajadores.

Es hasta la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, cuando con la Declaración de los Derechos Sociales, tanto del Derecho Agrario como del Derecho del Trabajo, se logra un triunfo de tantos de nuestros compatriotas que sufrieron durante muchos años, tanto en el campo como en las minas, talleres y fábricas.

Antes de la Constitución de 1917 sólo existía el Derecho Civil. pero este Derecho es un ordenamiento totalmente distinto a nuestras relaciones laborales, por ello nuestro derecho del trabajo se considera independiente y no formó nunca parte del Derecho

³¹Ibidem. pag. 569.

Civil. Por ello fue hasta que la Constitución de 1917 creó y consagró en el artículo 123 el Derecho Laboral y con él, el Derecho Procesal del Trabajo y todas aquellas figuras e instituciones como la Conciliación, que facilitan su labor.

Una vez creado el Derecho del Trabajo, el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social. El Derecho del Trabajo fue destinado para dar satisfacción a los derechos de una clase social, porque el trabajo ya no sería considerado como una mercancía sino una fuerza productiva merecedora de retribuciones a sus esfuerzos.

Creada la Ley que comprendía los principios del artículo 123 Constitucional contendría las normas legales que garantizarán los mínimos beneficios de que deben disfrutar los trabajadores, se habla de los contratos colectivos y las resoluciones finales emitidas por los Tribunales de Arbitraje. Se reglamentaban las instituciones colectivas, asociaciones, contratos colectivos y huelgas, las bases del Derecho Individual de Trabajo, jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de todas las retribuciones, sobre trabajo de mujeres y menores de edad, reglas de higiene y seguridad así como de las prevenciones en los riesgos de trabajo.

Tal como señalamos, hasta la creación del Derecho del Trabajo y por consiguiente del Derecho Procesal del Trabajo encontramos la figura de la Conciliación, en el sentido en que actualmente la concebimos, ya que por la naturaleza de los conflictos de trabajo y por su transcendencia y carácter de Derecho Social, la resolución de ellos es sumamente importante para nuestro país, por ello en la Ley que citamos encontramos también que se designan y crean las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se encargarían del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales, colectivos,

jurídicos y económicos y los facultó para imponer autoritariamente determinadas condiciones en conflictos económicos las normas de la prestación de servicios y en cuanto a controversias jurídicas, la Sentencia que le pusiera fin.

Tal y como podemos observar dentro de este período en nuestra historia, encontramos ya regulada la Conciliación como el único medio eficaz de solución de los conflictos de trabajo, a la cual se le otorga gran importancia, ya que se crea un órgano como las Juntas de Conciliación, que son autoridades que mediante su mediación entre las partes en conflicto intentan averirlas para que solucionen su controversia. Por ello decimos que en cuanto a los antecedentes nacionales de la Conciliación, los mismos lo encontramos hasta su regulación en la Constitución de 1917 y más adelante por supuesto en las Leyes Reglamentarias del citado artículo 123 Constitucional. A partir de esos momentos la Conciliación es considerada una de las mejores formas de solución de conflictos al grado de nombrar a los órganos encargados de ello como Juntas de Conciliación.

Mas adelante y con la creación de la Ley Federal del Trabajo que entró en vigencia en 1931 y hasta la que hoy nos rige, encontramos en ellas consagrada la Conciliación como una etapa importante dentro del Derecho Procesal Laboral y como forma de impartición de Justicia. Y dentro de estos ordenamientos aparecen algunas variaciones en su regulación y a través de su desarrollo histórico, pero sin cambiar totalmente la esencia con la que fue creada y practicada aún cuando ni siquiera se pensaba regularla como actualmente la encontramos.

Y debido a la importancia que en el Derecho Laboral tiene la Conciliación como forma de solución de los conflictos, es que tratemos de rescatar los aspectos más

importantes de esta figura desde la Ley de 1931 a la Ley Federal de Trabajo que hoy en día nos regula.

Pero antes de hablar de la forma en que se encuentra consagrada la Conciliación en las diversas Leyes Federales del Trabajo haremos un breve paréntesis y citaremos los antecedentes Internacionales de la Conciliación, en donde encontramos algunos antecedentes de la Conciliación aunque también son breves los datos de esta figura autocompositiva, ya que no debemos olvidar que esta Institución es de origen germánico.

b) Internacionales.

Los principales antecedentes internacionales de la Conciliación los encontramos en países como Alemania, Italia, Grecia y en América Latina en Argentina.

Hemos señalado que históricamente la Conciliación, figura autocompositiva que debemos al derecho germano, el cual impulsó y practicó por primera vez en su ordenamiento jurídico esta figura no proporciona muchos datos escritos a cerca de sus antecedentes.

Encontramos que la enciclopedia Espasa nos refiere los antecedentes históricos de la Conciliación:

En Grecia, la Conciliación estaba regulada por la ley, teniendo los Tesmotetes el encargo de examinar los hechos, motivos de litigio, y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias. En Roma no estuvo la Conciliación regulada por la ley, pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado

las partes y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provechoso para quien lo realizaba, siendo de notar que los romanos, en más de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron como lo hicieron en memoria de Julio César, para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos. El Cristianismo vino a dar a la conciliación un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de paz que lo anima. En el capítulo V del Evangelio de San Mateo, se dice: "transige con tu adversario mientras estas con él en el camino, no sea que te entregue al Juez" y los mismos Evangelios aconsejaban que aquel a quien se reclama una cosa, dé lo que le pidan y algo más. Estos principios se tradujeron ya en las leyes españolas de la Edad Media, que establecieron la Conciliación aunque no de un modo regular y permanente. En el Fuero Juzgo se halla la constitución del *Pacis adsertor*, que era enviado por el Rey a las partes con intención de que las aviniera, y socialmente era la conciliación muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos, en la monarquía Visigoda. También se la ve recomendada en las Partidas, si bien se refiere de modo concreto a los amigables componedores. La Conciliación fue regulada como permanente en el siglo XVIII y en el XIX, apareciendo primero con tal carácter en los pueblos del Norte y adoptándose distintos sistemas, pues mientras en unos países como en Francia y en España, se declaró obligatorio el intentarla como requisito previo a todo juicio DECLARATIVO, en otros fue potestativo de las partes el intentarla o no. En general la Conciliación se encomendó al Juez; pero mientras en unas legislaciones, como en Alemania, este Juez era el mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como en Francia y en España fue un Juez distinto. Por lo que a España se refiere, se introdujo la Conciliación, con carácter permanente y necesario y como previo para entablar cualquier juicio.

Eduardo Couture nos señala que: "la justicia de avenencia y Conciliación pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en donde el Juez actuaba con el propósito de dirimir una controversia, y con la solución que a él parecía más equitativa. Lo cual era a través de los *Conseils de Prud' hommes*, forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica que aún continúa ocupando primer plano en el derecho moderno"³².

En el Derecho Argentino podemos recordar la Ley de 4548 que fue la fuente indiscutida de la Conciliación y el Arbitraje.

Esa Ley disponía que producido un conflicto, las partes deberían comunicarlo al Departamento del Trabajo para formalizar los trámites de esta Instancia.

Una vez denunciado el conflicto la Ley impone a las autoridades la obligación de tener la iniciativa y tomar inmediata prevención a los efectos de procurar un avenimiento directo. Y también señala que para esta instancia no existen formas o fórmulas solemnes y de cumplimiento necesario pudiendo modificarse las ya establecidas. Y solo cuando hubieran fracasado las gestiones conciliatorias inter partes, continúa diciendo Couture, se abriría el procedimiento arbitral obligatorio, pero si pueden evitarlo las partes, tienen las facultades y la libertad de concretar un arreglo por sus cabales³³.

³²Instituto de Investigaciones Jurídicas. **DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO**, Edii. Porrúa. UNAM. 1992. A- CH. pag. 568.

³³*Ibidem*. pag. 569.

Otra referencia histórica a cerca de la Conciliación esta en el Derecho Español, en donde hasta 1908 no existieron Jueces de Trabajo ni procesos de esta naturaleza, ya que de aquellas pretensiones en materia de trabajo, conocía la jurisdicción Civil.

En 1926, con algún precedente, el Derecho Laboral denominado Organización Corporativa Nacional de 26 de Noviembre, creó los también denominados comités partidarios con funciones fundamentalmente normativas delegadas de prevención y conciliación de conflictos, atribuyéndole también funciones jurisdiccionales.

El 27 de Noviembre de 1931 se promulgo la Ley de Jurados Mixtos. El Jurado mixto era así mismo un órgano paritario de normación y conciliación. Más adelante desaparecieron sustituidos por los Jurados, los Comités Partidarios y siguieron subsistiendo los Tribunales Industriales. Actualmente España conserva dentro de su Derecho Procesal del Trabajo, la figura de la Conciliación como la forma más eficaz de solución de conflictos.

A pesar de que hemos encontrado pocos antecedentes a cerca de la Conciliación si podemos afirmar que de una u otra manera esta Institución ha sido practicada por todos los pueblos de la tierra, aún sin tener la conciencia de ello y de no tenerla contenida en una regulación específica, por lo cual reiteramos su importancia.

2.-EVOLUCIÓN DE SU REGULACIÓN JURÍDICA.

La Conciliación a través de la regulación jurídica laboral ha obtenido un lugar preliminar y relevante dentro del Proceso Laboral, es también importante que

señalaremos que desde la Ley de 1931 hasta la actual Ley que hoy nos regula, la Conciliación ha sido considerada una etapa dentro del Proceso Laboral, aunque como veremos en seguida su regulación en cada una de las Leyes Laborales contiene marcadas diferencias, las cuales recalcaremos al analizar cada una de ellas,

a) En la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta primera Ley Federal del Trabajo, tal y como mencionamos, es resultado de una gran lucha por conseguir para los trabajadores la garantía de los mínimos derechos, por lo tanto encontramos que en general esta Ley se inclina a favor de la clase trabajadora y regula entre sus normas la idea de mejorar las condiciones de prestación de servicios.

Es también en esta Ley en donde ya se regula a la Conciliación como parte del Proceso Laboral, al grado de estar comprendida como la primera etapa de dicho proceso.

Dentro de su exposición de motivos encontramos que muchas normas están establecidas con el objeto de solucionar en forma pacífica los conflictos. En esta Ley no solo se habla de condiciones de trabajo, sino también de prestaciones, se establece la norma de salario mínimo, así también se establece el Derecho Procesal del Trabajo y como hemos señalado, dentro de él la Conciliación como la primera etapa.

El Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje no les otorgó la función de Tribunales de Trabajo únicamente, es decir, no pretendió establecer una verdadera Jurisdicción, ya que lo que intentó con esa Ley de 1931, fue establecer

corporaciones de carácter administrativo desprovistos de Imperio para ejecutar, y principalmente destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos.

Antes de esta Ley, los conflictos individuales debían ser resueltos a falta de los **Tribunales de Trabajo, por los Tribunales Comunes.**

La necesidad de resolver por medio de procedimientos más rápidos y con más justas normas, obligó a la Suprema Corte de Justicia a cambiar sus Jurisprudencias en el sentido de otorgar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje no solo la función de proponer soluciones sino, para actuar como verdaderos Tribunales de Trabajo y de que les asiste Jurisdicción para resolver conflictos laborales.

Dentro de esta Ley aparece la Conciliación como ya hemos señalado, consignada como una de las etapas del Proceso Laboral, y además se le otorga una enorme importancia ya que esta etapa se encontraba regulada en una sola Audiencia, llamada precisamente Audiencia de Conciliación, en la cual las partes en conflicto son citadas ante la Junta con el propósito de dirimir y solucionar la controversia.

Por considerarlo importante, a continuación transcribimos los artículos que regulaban la etapa Conciliatoria en la Ley de 1931.

Art. 511. Presentada ante las Juntas Centrales o Federal de Conciliación y Arbitraje, reclamación de que deban conocer unas y otra, el Presidente de la Junta la turnará al Grupo Especial que le corresponda, el que señalará para el mismo día, las horas para la celebración de una Audiencia de Conciliación y otra de Demanda y Excepciones, debiendo tener lugar dentro de los ...

Art. 512. El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente:

I. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que lo apoyen;

II. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar, si quisieren;

IV. Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará averirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su Auxiliar, consultando el parecer de sus representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y la equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones, y

V. Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto.

Art. 513. Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación, la Junta la declarará terminada.

Art. 514. Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación, o resultan mal representados en ella, la Junta los tendrá por inconformes con todo arreglo.

Como puede observarse, en dicha ley se establecía un procedimiento de conciliación, más largo y en una sola audiencia, y en dichos artículos se contenían una serie de actos casi sacramentales tratando de destacar al máximo la importancia que el legislador le otorgó a dicha institución.

Para el autor Francisco Ross Gauzez, en el desarrollo de la etapa conciliatoria regulada en la ley de 1931, se encuentra en realidad el vicio de un arbitraje y manifiesta que muchos de los actos realizados en la instancia conciliatoria, tanto por la autoridad como en las partes en conflicto, hacían poco funcional la conciliación. Y agrega que tantas formalidades muchas veces tenían el efecto contrario, es decir, no producía resultados positivos, y se volvía solo una mero trámite ³⁴.

Otro aspecto que difiere de la ley de 1970 y las subsecuentes reformas de 1980, es el hecho de que a dicha etapa se citaba a las partes personalmente para su celebración, pero también encontramos que la comparecencia personal podía ser de los directamente afectados, actor y demandado, quedando abierta la posibilidad de que asistieran con asesores o apoderados, lo cual tal como más adelante señalaremos resulta necesario y muy importante, ya que en su caso podían comparecer únicamente sus representantes legales autorizados, dando con ello la oportunidad de que efectivamente operara la figura de la representación.

³⁴Crf. Ross Gauzez Francisco...Ob. cit. pag. 272.

Esta regulación era en realidad muy completa porque se admitía la replica y contrareplica en la exposición oral de la reclamación, y la Junta actuaba como mediadora y componedora análoga, con la intención de solucionar los conflictos que se le presentaban de la forma más rápida y pacífica posible; aunque por razones ajenas al legislador dicha regulación no prosperó y fue modificada en algunos aspectos en la ley federal del trabajo de 1970.

b) En la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Tal y como sucedió para la creación de la primera ley laboral de 1931, el proyecto de la ley de 1970, contenía aportaciones e ideas producto de la necesidad de adecuar la ley a las condiciones económicas, políticas y sociales de su época, acordes con los lineamientos que nos debían regir en adelante, entre otros puntos importantes este proyecto proponía proteger los lineamientos y preceptos constitucionales, como la salud y la vida del trabajador, además define conceptos como jornada de trabajo, descanso semanal, periodo de vacaciones, y la cuestión relativa a la transformación de las empresas entre otras innovaciones, y por supuesto esta ley no podía ser omisa en materia de conciliación, y regulaba a esta institución ampliamente concediéndole la importancia que tiene.

Por todas las consideraciones hechas en el proyecto de ley y principalmente por la conveniencia de reformar la legislación vigente y ponerla en armonía con el desarrollo del país y las necesidades de los trabajadores, se puso en marcha la Ley Laboral de 1970.

Antes de analizar la etapa conciliatoria regulada en la ley en cuestión, es importante aclarar que salvo las reformas posteriores hechas en 1980, hasta la fecha no ha tenido nuestra Ley ninguna reforma sustancial en el derecho procesal, lo cual nos parece incongruente con los cambios que en todos aspectos actualmente vivimos, mismas razones que impulsaron las reformas a las leyes laborales que nos regularon, condiciones éstas que lógicamente no se pueden comparar con las de hace 14 o 24 años y que en cuestión de normas jurídicas siguen siendo las mismas, y es evidente que se exige un cambio para adaptar nuestro ordenamiento jurídico laboral a las condiciones actuales que día con día se van generando.

Por todo ello opinamos que nuestra Ley Federal del Trabajo debe ser reformada o crearse una nueva, para que cumpla su función, ya que existen muchos preceptos en ella que actualmente son inoperantes e inaplicables por las razones ya expuestas con anterioridad, entre ellas tal y como veremos en el cuarto capítulo del presente trabajo, la etapa conciliatoria no es la excepción y carece de efectividad en la práctica, reiteramos que esta etapa también debe ser modificada.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que el derecho procesal constituye una unidad indisoluble, porque todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo y cubre todas las partes de que se compone el derecho del trabajo. Y precisamente por tratarse de este derecho se habla de la justicia social, que además es el ideario con el que se forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123 Constitucional.

Recordemos que en materia de derecho procesal del trabajo se propuso que el mismo se redujera con el propósito de lograr su objetivo, por ello se mencionó inclusive la posibilidad de dividir la Ley Federal del Trabajo en dos partes y crear el Código Procesal del Trabajo que regulara precisamente la parte procesal del derecho del trabajo, sin embargo, esta consideración no prospero en virtud de que ello rompería con su esencia de derecho social.

En materia de Conciliación, en esta ley la misma estaba regulada en una etapa que a diferencia de la ley de 1931, ya no es celebrada en una sola Audiencia, y al contrario se establece que la etapa conciliatoria estará comprendida dentro de la Audiencia inicial, que consistiría en la etapa Conciliatoria y otra de Demanda y Excepciones. Lo cual quiere decir que si la autoridad al intentar avenir a las partes en conflicto, no lograba su objetivo, inmediatamente se pasaba a la etapa de Demanda y Excepciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 regulaba la etapa de Conciliación en sus artículos 752 y 753, los cuales establecían su desarrollo, y que se transcriben a continuación:

Art. 752. El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Si el demandado no puede ser notificado en el lugar de residencia de la Junta, se aumentará el término a que se refiere el párrafo anterior, a razón de un día por cada cien kilómetros o fracción.

Art. 753. La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El Auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de la proposición;

II. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

III. Si no se llega a un convenio, se dará por concluido el período de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones;

IV...

Podemos observar que a diferencia de la ley de 1931, en esta se consagra la institución como parte de la primera audiencia, y su desarrollo representaba un procedimiento importante, ya que establecía que se daría inicio a dicha audiencia con la celebración de la etapa conciliatoria. Considerando que si esta etapa no lograba su objetivo, entonces se pasaría de inmediato al arbitraje.

Otra diferencia importante es que la autoridad actuaba con mayor amplitud, en cambio en esta nueva regulación la Junta de Conciliación y Arbitraje, se limitaba a exhortar a las partes en conflicto a procurar un arreglo. Esta ley ya no especifica que sea el propio Presidente de la junta el que deba impulsar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin embargo, aunque la ley establecía que el auxiliar de la Junta y los representantes intentarían la Conciliación, lo anterior no quiere decir que el Presidente de la Junta no tenía la función conciliatoria. Así mismo se habla de que la proposición de la autoridad era de carácter subjetivo, pero la misma debe atender a la finalidad de la Conciliación, es decir, dar solución a los conflictos de una forma pronta y mejor posible.

La autoridad actuaba entonces, como mediadora entre las partes y sus intereses, porque la misma Ley establecía que su función era hacer ver a las partes, la justicia y la equidad de su proposición; propuesta que por supuesto, las partes podían aceptar o no.

Otra importante diferencia de esta Ley de 1970 es respecto a que en materia de Conciliación, los artículos que regulaban esta etapa no hablan en absoluto de la forma en que deben comparecer las partes, es decir, como debían comparecer a juicio, y tomando en cuenta que en la anterior Ley Laboral se especificaba claramente que las partes debían comparecer personalmente a dicha etapa, o por conducto de representante legalmente autorizado para ello, es decir, acreditando la personalidad con que se ostentaba, sin embargo en esta Ley, al no especificarse la forma en que deben comparecer las partes a esta etapa, debía entenderse que era de la misma forma que la Ley anterior, porque en este caso se aplicaba el principio de Derecho que dice, que donde la Ley no distingue, no se tiene por que distinguir. Así también con fundamento en otro artículo de la propia Ley que establece que las partes pueden comparecer al juicio laboral, personalmente o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Es importante hacer esta observación, ya que como veremos más adelante al analizar la Ley que actualmente nos rige, el procedimiento laboral que bajo las reformas de 1980, establece que por tratarse de la etapa conciliatoria, la misma debe cumplir una función especial en dicho procedimiento, y la comparecencia de las partes a esta etapa debe ser diferente y cumplir con determinados requisitos.

c) Las Reformas de 1980 a la Ley Laboral.

Ahora nos referiremos a las reformas procesales llevadas a cabo en el año de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, y que como hemos señalado con anterioridad, han sido éstas las últimas modificaciones a dicha Ley.

Como hemos señalado todo intento de cambio obedece a que las condiciones y factores que nos rodean han evolucionado también, por lo tanto es necesario adecuar y reformar nuestras leyes, ya que la Ley debe estar más arriba que las condiciones de vida, para establecer supuestos y prevenir conflictos, y no al contrario como muchas ocasiones sucede. Por ello con las reformas intentadas por parte de el legislador, a la Ley de 1970, se pretende que la Ley continúe cumpliendo su función para la cual fue creada y para abreviar el procedimiento laboral.

De igual forma señaló los fundamentos y razones de la reforma en la exposición de motivos de la misma. Y entre otras innovaciones, con esas reformas se buscaba implantar una administración eficaz para organizar el sistema productivo del país, lo que contribuiría a garantizar institucionalmente su eficacia y congruencia con las condiciones

de vida. Señala también que la norma de convivencia por excelencia, es el Derecho y por tanto las normas que rigen al Proceso deben atender a la eficiencia.

Un aspecto importante de este proyecto, es que ofrece más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapas y actos procesales que en nada ayudan a la equidad jurídica. Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados, porque tales principios simplifican el curso de los juicios, y permiten a los Tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

El proyecto obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del Proceso. Por ello la iniciativa propicia la economía procesal y concentración en el menor número de actos y diligencias que deban practicarse, pero sin que se dejen de cumplir las formalidades del Procedimiento, entre otras importantes innovaciones.

Por lo que respecta a la etapa de Conciliación, la cual particularmente nos interesa, encontramos que todos los principios y fundamentos del proyecto de reforma, tienen la misma finalidad de acelerar los juicios laborales y buscar su solución, por ello, al desarrollo que establecen las reformas en cuestión, la Conciliación tiene como fundamento todos los principios ya mencionados, y al respecto y por lo que hace a esta materia, se establece que esa etapa formará parte de la primera Audiencia, pero con la salvedad, de que en dicha audiencia si no prospera la Conciliación se celebrará en seguida no solo la etapa de Demanda y Excepciones, sino también la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Otra diferencia con las regulaciones anteriores a 1980 es que a esta etapa ya no se le señala ampliamente en artículos específicos. Además la actuación de la autoridad al respecto, dice la reforma, será únicamente como mediadora entre las partes en conflicto y propondrá la solución que a su juicio considere justa y equitativa.

En esta regulación se establece una importante innovación por lo que hace a la comparecencia de las partes, la cual señala que ésta debe ser sin abogados, asesores o representantes, es decir, la comparecencia debe ser en forma personal de los directamente afectados. Situación que en la práctica tiene otra aplicación tal y como explicaremos ampliamente en los capítulos siguientes por ser ello de gran trascendencia.

Por el momento señalaremos también que en la actual Ley Laboral se demerita a la etapa conciliatoria su carácter de institución que caracteriza a los procedimientos laborales, y de que el verdadero espíritu de legislador aún no se cumple en la práctica laboral.

CAPITULO III. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Hemos definido en el primer capítulo lo que entendemos por Conciliación, considerando que este Procedimiento ha tenido una amplia aplicación jurídica, la Conciliación forma parte importante del derecho procesal y principalmente adquiere mayor relevancia en el Procedimiento Laboral, aún más que en el Derecho Civil, y en el Derecho Internacional Público, reconociendo que en este derecho la institución también adquirió la categoría de instancia obligatoria.

Sin embargo en nuestra época es tradicional relacionar la figura de la Conciliación a las cuestiones laborales, en primer término por la denominación dada a los Tribunales del trabajo, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje e incluso cuando nos referimos al cuerpo de conciliadores que actúan en el campo de las autoridades administrativas del trabajo, esta referencia procesal tiene su fundamento en lo expresado por Couture "aún cuando la justicia de conciliación y avenimiento pertenece a la tradición germánica, ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo, la penetración de esta segunda forma de justicia"³⁵.

En el Proceso laboral la Conciliación ha venido a constituir un Procedimiento obligatorio preliminar al Arbitraje que debe ser intentado en forma permanente por los Tribunales de trabajo, no solo en la etapa creada para tal efecto sino también durante

³⁵Couture J. Eduardo. Ob.cit. pag. 187.

todo el desarrollo del Proceso, incluso este procedimiento debe ser intentado fuera de juicio, tal y como sucede en las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, a las cuales se ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean.

El objetivo del Proceso conciliatorio conduce a evitar un Proceso futuro, cuyos resultados no son previsibles y que por diversos factores pueden resultar largos y costosos.

La Conciliación en reiteradas ocasiones adquiere una observancia especial a diferencia de lo que sucede en otros procedimientos, y obliga a los Tribunales del trabajo a que cumplan con esta etapa e intenten en todo momento avenir a las partes en conflicto, aunque dicha obligación muchas veces no es cumplida. Es importante que el desarrollo de la Conciliación, reviste de mayor trascendencia si su regulación es la más adecuada para que esta institución cumpla efectivamente su función.

Para hablar de la etapa conciliatoria antes debemos referirnos al Proceso Laboral y a los actos que le dan origen, a su objetivo y desarrollo.

1.- ACTOS PREVIOS.

El Proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene la finalidad esencial de facilitar la justicia pronta y expedita, en aquellos conflictos individuales y colectivos de trabajo que se susciten, para efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital.

El Proceso laboral se distingue de los demás procesos jurídicos, porque contiene características propias tales como ser un procedimiento de carácter mixto, es decir, es en parte oral y en parte escrito, aunque debemos recalcar que la mayoría de las actuaciones ante las Juntas son en forma primordialmente oral. Así también en este proceso se procura evitar en lo posible formalismos procesales, además tiene una doble función, la de Conciliación y la de Arbitraje. En estos juicios los Tribunales están facultados para actuar por sí mismos, con el único fin de conocer la verdad de los hechos, pero sin que se puedan sustituir a las partes. Su característica es de que son Tribunales de equidad.

La etapa conciliatoria se regula principalmente en los juicios que se tramitan con motivo de conflictos individuales y colectivos de trabajo y que no tienen una regulación especial, lo que se denomina "procedimiento ordinario", en el cual se presenta y regula con mayor amplitud la Conciliación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos señala que el procedimiento laboral se iniciará con la presentación de la demanda, según se establece en su artículo 871. Producto de las innovaciones de las Reformas a la Ley de 1980, se establece que las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del Proceso.

Como podemos observar el Derecho Procesal del Trabajo cuenta con características propias de su naturaleza, lo cual lo convierte en autónomo y distinto. Los propios principios mencionados le han convertido en un procedimiento trascendente.

Como la mayoría de las instancias procesales se exige que para que se ponga en movimiento la administración jurisdiccional laboral debe existir solicitud de parte

interesada, es decir, el procedimiento laboral se inicia a instancia de parte. Y como ya se mencionó esta solicitud se hace a través de la presentación del escrito de demanda.

La demanda es el documento mediante el cual se inicia el juicio y el cual contiene las pretensiones de quien se siente afectado en sus derechos. Entre otras acepciones del concepto de demanda encontramos que es "la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, reconocimiento o la protección de un derecho"³⁶.

La anterior definición contiene aspectos importantes, sin embargo no es suficiente para definir lo que significa el concepto de demanda. Otra definición es la que aporta el maestro Trueba Urbina, quien nos dice : por demanda se entiende " la voluntad, el acto o declaración de voluntad en que se ejercita una o varias acciones, y además agrega que es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pretensión laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demandado " ³⁷ . Este concepto es aún mas completo que el anterior porque señala que la demanda es un acto de voluntad mediante el cual se ejercita una acción, la cual es la facultad otorgada por la Ley. Más adelante nos dice que con este documento se ejercitan pretensiones procesales. En realidad pensamos que la anterior definición contiene los elementos necesarios que constituyen una demanda.

Como hemos señalado en el primer capítulo, la pretensión, la acción y la demanda, son conceptos diferentes y no se contradicen. Y al respecto recordamos que la pretensión procesal es una declaración de voluntad por la que se solicita la actuación de

³⁶Ob. cit. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. pag. 463.

³⁷Ob. cit. De Buen Nestor...pag. 324.

un órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta del actor de la declaración³⁸.

La pretensión es una declaración petitoria, no es un derecho sino un acto. La Ley Federal del Trabajo sin definir exactamente que debe entenderse por demanda, refiere que es el escrito inicial, donde el que se siente afectado, expresa los hechos que fundan sus peticiones, lo cual significa que solicita la decisión del órgano jurisdiccional para determinar la resolución a las peticiones formuladas, además señala que la demanda es una relación de hechos y un pedimento (pretensión).

Es importante aclarar que los términos demanda, pretensión y acción no son lo mismo y por lo tanto no deben confundirse. La demanda no se confunde con la acción, porque es un mero instrumento formal, mediante el cual la acción se ejerce, ni se confunde tampoco con la pretensión porque simplemente la contiene. La pretensión además puede ampliarse posteriormente a la demanda.

Una vez activada la función jurisdiccional mediante la demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje le da entrada, y dicta un acuerdo donde expresa si dicha demanda es admitida o no; generalmente el escrito inicial de demanda es admitido, ya que como dijimos en este procedimiento no se establecen requisitos estrictos para su presentación, además la propia Ley Laboral establece que en caso de que la demanda contenga determinadas omisiones, la propia Junta las subsanará ya que en dicho Proceso la autoridad esta facultada para corregir la demanda, aunque en la práctica esto no sucede. Lo anterior se refiere a que basta que con la claridad posible se manifiesten en la demanda y demás promociones las peticiones. Además se debe especificar nombre y

³⁸Crf. Trueba Urbina... Ob. Cit. pag. 556.

domicilio de quién demanda, y a quién se demanda, e igualmente domicilio donde puede ser emplazado a juicio, así también señalar domicilio y principalmente el carácter con el que se promueve. Y por supuesto, las pretensiones, actos reclamados y los hechos en que se fundan, así como de los preceptos legales en los cuales creemos basar nuestras peticiones.

Tal y como señalamos, en el acuerdo admisorio la Junta de Conciliación y Arbitraje, señala día y hora para la celebración de la Audiencia de Ley inicial, la cual según establece la propia Ley, será en un período breve su celebración, sin embargo como sucede en casi todos los términos procesales, estos nunca se cumplen, por diversas razones, a veces por exceso de trabajo en las Juntas y muchas otras veces por la desorganización de los funcionarios de la Junta.

En el lenguaje laboral las Audiencias significan los actos que realizan las Juntas a través de los cuales los representantes que las integran ejercen su función de juzgar, oyendo a las partes y estas realizan sus actividades ante los componentes de las Juntas. Una vez señalada la fecha para la celebración de la primera Audiencia, la Junta ordena en el acuerdo citado, se les notifique el mismo personalmente a las partes.

De las notificaciones que existen en materia laboral, las personales son las más importantes, solo determinadas resoluciones y acuerdos deben ser notificados personalmente a las partes, y entre éstas resoluciones esta el acuerdo donde se señala por primera vez la Audiencia inicial. Esta notificación debe hacerse a las partes con diez días hábiles de anticipación a la Audiencia, y si no es así, la Junta de Oficio debe suspender la Audiencia y señalar nueva fecha, la cual ya no se notificará en forma personal.

No debemos olvidar que en materia laboral se designa a las partes durante el procedimiento y se les denomina actor a quién demanda y demandado a quién se le reclama, lo que como ya sabemos nada tiene que ver con el número que compone a ambas partes.

Para el caso de que si estuvieran notificadas las partes dentro del término legal y no comparecieran a dicha Audiencia, la Ley prevé dos diferentes situaciones, tratando naturalmente en forma distinta a la parte actora, y a la parte demandada. Para evitar nulidades posteriores y reposiciones de actos inútilmente, la Junta tiene la obligación de revisar que dichos emplazamientos hayan sido realizados apegados a la Ley. Y en el caso de que las notificaciones hayan sido realizadas legalmente, la Audiencia se celebrará con la parte que concurra.

En el caso de que sea el actor o los actores, los que no concurran a la audiencia, en forma personal o por conducto de apoderado, la Ley prevé que se le tendrá por ratificada de oficio su demanda y con conforme con todo arreglo conciliatorio, además de perdido su derecho para ofrecer pruebas.

En cambio tratándose de la parte demandada, la cual este debidamente emplazada a juicio y no comparezca a la Audiencia para la cual fue citada, la Junta lo tendrá por conforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario y por perdido su derecho para ofrecer pruebas. Como puede notarse los apercibimientos para la parte demandada son aún mas drásticos que los de la parte actora, como si fuera un castigo a su ausencia.

Tal y como señalamos la Audiencia inicial se compone de tres etapas a saber de Conciliación, de Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, por

ello la Junta señala que para abreviar el procedimiento se celebrará estas tres etapas en una sola Audiencia, a la cual las partes interesadas deben de comparecer personalmente, lo anterior con el objeto de solucionar sus diferencias en la etapa de Conciliación.

En general los actos previos que dan paso a la celebración de la etapa Conciliatoria, son aunque breves, los que contienen muchos aspectos importantes, que son merecedores de amplios comentarios en su observancia y regulación, pero por el momento no podemos tocar ampliamente estos temas, y solo les hemos mencionado por la razón de que constituyen el camino que nos lleva a la etapa Conciliatoria.

Hemos señalado en reiteradas ocasiones que dicha etapa se encuentra regulada en la primera audiencia, y también que por tener el carácter de etapa, tiene su propia autonomía y regulación. Contiene también su propio desarrollo y características. Aunque por su naturaleza y relación con las otras dos etapas y en atención al principio de concentración, la encontramos como etapa inicial del Proceso Laboral, aunque no debemos olvidar que no siempre fue así, tal y como pudimos ver en el capítulo anterior.

2.- DESARROLLO DE LA ETAPA CONCILIATORIA.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente nos rige, establece en su artículo 876, la forma en que se debía desarrollar la etapa de Conciliación. Lo anterior producto de las reformas de 1980 a la propia Ley Laboral, que hechas con la buena intención del legislador, pero que en la práctica no operan efectivamente. Muchos de los mecanismos establecidos en el art. 876 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se

transcriben, pretenden que esta etapa solucione el mayor número de conflictos y hacer que la Conciliación lograra su objetivo.

ARTICULO 876 . *La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:*

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

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

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

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

V.- Si las partes no llegan a un 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.

De este artículo se desprenden varios aspectos importantes y su análisis son la parte central del presente trabajo.

a) En primer término y siguiendo el orden que el propio artículo establece, tenemos que la comparecencia de las partes a dicha etapa debe ser en forma personal y agrega que debe ser **sin abogados patronos, asesores o apoderados**.

Pensamos que el propósito de esta disposición fue lograr que fructificará la Conciliación entre las partes en conflicto, además de que como se desprende de su exposición de motivos, el legislador considero que con la presencia física de las partes ante la Junta, sin abogados sería esto más fácil, es decir, avenir a las partes. Sin embargo como veremos en el siguiente capítulo esta disposición constituye una incongruencia con otros preceptos legales e instituciones y además no es la mejor determinación para hacer que la etapa Conciliatoria cumpla su objetivo, ya que muchas veces tiene un efecto contrario.

Con lo anterior parece que el legislador se olvido de otras figuras jurídicas que igualmente ayudan a solucionar conflictos, tales como la representación, que por ser garantías de todos los hombres, deben cumplirse.

b) Otro paso que señala el art. 876, es el hecho del intento de Conciliación, es decir, las Juntas según se establece deben intervenir en las partes para que celebren platicas conciliatorias y debe exhortarlas para que las mismas procuren un arreglo conciliatorio.

En este orden de ideas entendemos que se establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de intentar avenir a las partes, es decir, de salvar sus diferencias. Lo anterior quiere decir que el intento de Conciliación establecido como obligación para los Tribunales de Trabajo, es en el sentido de que a través de la

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

Conciliación se busca a cercar a las partes a solucionar el conflicto, pero lo cual no quiere decir que la Conciliación propiamente dicha sea obligatoria y mucho menos que la propuesta de la Junta sea obligatoria también. Lo que si es obligatorio es que las autoridades del trabajo deben cumplir la función de mediadoras en el Procedimiento y con tal carácter si están obligadas a intentar avenir a las partes. Ya que si no cumplen con esta formalidad y precepto establecido en la Ley, se estaría contraviniendo un precepto de rango Constitucional que establece que todo aquel Proceso que no cumpla con sus formalidades es nulo. Esta disposición también sufre de inobservancia, ya que por muchas razones los Tribunales del Trabajo no la cumplen, aunque casi siempre los factores que impiden que se cumpla con esta obligación son aún mas precisos y de los cuales también daremos una consideración mas amplia en el siguiente capítulo.

c) Siguiendo el orden del artículo 876 encontramos que en dicha etapa las partes pueden llegar a un acuerdo, este acuerdo dará por terminado el conflicto. Y tendrá el carácter de Convenio que será elevado a la categoría de Laudo debidamente ejecutoriado, una vez que ha sido aprobado por la Junta.

Al respecto es importante mencionar que este aspecto es el único que en realidad tiene o produce efectos en la práctica, ya que a pesar de que el Derecho del Trabajo es un Derecho de carácter público, cuyas disposiciones son irrenunciables y de observancia general y obligatoria, se admite la posibilidad de que exista un convenio el cual tiene amplios efectos jurídicos, y un enorme alcance, ya que no debemos olvidar que la mayoría de los preceptos del orden jurídico están sustentados en la voluntad de los individuos, y todos los actos jurídicos contienen como requisito indispensable, la voluntad y más específicamente la declaración de voluntad, y todo ello con la única limitante de que no afecte derechos de terceros. Y como sabemos un Convenio es valido

Conciliación se busca a cercar a las partes a solucionar el conflicto, pero lo cual no quiere decir que la Conciliación propiamente dicha sea obligatoria y mucho menos que la propuesta de la Junta sea obligatoria también. Lo que si es obligatorio es que las autoridades del trabajo deben cumplir la función de mediadoras en el Procedimiento y con tal carácter si están obligadas a intentar avenir a las partes. Ya que si no cumplen con esta formalidad y precepto establecido en la Ley, se estaría contraviniendo un precepto de rango Constitucional que establece que todo aquel Proceso que no cumpla con sus formalidades es nulo. Esta disposición también sufre de inobservancia, ya que por muchas razones los Tribunales del Trabajo no la cumplen, aunque casi siempre los factores que impiden que se cumpla con esta obligación son aún mas precisos y de los cuales también daremos una consideración mas amplia en el siguiente capítulo.

c) Siguiendo el orden del artículo 876 encontramos que en dicha etapa las partes pueden llegar a un acuerdo, este acuerdo dará por terminado el conflicto. Y tendrá el carácter de Convenio que será elevado a la categoría de Laudo debidamente ejecutoriado, una vez que ha sido aprobado por la Junta.

Al respecto es importante mencionar que este aspecto es el único que en realidad tiene o produce efectos en la práctica, ya que a pesar de que el Derecho del Trabajo es un Derecho de carácter público, cuyas disposiciones son irrenunciables y de observancia general y obligatoria, se admite la posibilidad de que exista un convenio el cual tiene amplios efectos jurídicos, y un enorme alcance, ya que no debemos olvidar que la mayoría de los preceptos del orden jurídico están sustentados en la voluntad de los individuos, y todos los actos jurídicos contienen como requisito indispensable, la voluntad y más específicamente la declaración de voluntad, y todo ello con la única limitante de que no afecte derechos de terceros. Y como sabemos un Convenio es valido

plenamente mientras no se contravengan derechos de terceros y en él se pueden establecer infinitos acuerdos y transacciones como las partes lo prefieran.

Sabiendo que el Convenio, el género de todo acuerdos de voluntades aún en derecho del trabajo, si las partes llegan a un acuerdo en la etapa conciliatoria, éste dará término al conflicto, al juicio laboral y será plenamente válido, por supuesto las Juntas de Conciliación deben velar por el hecho de que esa voluntad no contenga vicio alguno.

El Convenio al que lleguen las partes puede ser en la etapa Conciliatoria, creado con ese único fin, o como sucede en la práctica laboral, puede ser celebrado en cualquier momento del juicio incluso antes de iniciarlo y al concluir el mismo.

d) La fracción IV del artículo 876 establece la posibilidad de la suspensión de la etapa Conciliatoria, solo que esta solicitud debe ser hecha por las propias partes y según también se establece será suspendida la audiencia por una sola vez y con el propósito de que las partes piensen en la proposición de un convenio. Aunque en la práctica se suspenden las Audiencias más de una vez y con ello también se contradice lo establecido por esta fracción. En el momento de la suspensión las partes quedarán notificadas de la siguiente audiencia y se establece también que la misma deberá ser señalada dentro de los ocho días siguientes, lo cual obviamente nunca sucede por los razonamientos injustificados de que " no hay fecha próxima en la agenda de Audiencias " ; entre otras cosas.

e) Las últimas fracciones del artículo en cuestión, son demasiado reiterativas, ya que bastaba que se dijera que en el caso de que las partes no llegasen a un arreglo, o por su ausencia ello no se lograra, entonces se pasaría a la etapa de Demanda y

Excepciones, ya que la frase " se tiene a las partes con inconformes con todo arreglo conciliatorio " , que la propia Ley señala y que las Juntas usan mucho en la práctica, no tiene sentido, porque resulta que se establece que se les tiene por inconformes con todo arreglo, lo cual no es correcto en virtud de que en primer término la denominación de inconforme implica que la propuesta de la Junta tenía que ser obligatoria , la cual ya hemos señalado, no lo es, porque la Junta solo debe intentar avenir a las partes, y no obligarlas a acatar su propuesta, por ello no es correcto el término inconformidad. Y por otro lado también es obsoleta la frase " con todo arreglo conciliatorio " ya que es falso que sea con todo arreglo porque dicho arreglo conciliatorio puede ser intentado en cualquier estado del juicio. Tal y como sucede en la práctica. Por lo tanto esa frase tan usual es inútil.

No es precisamente esta regulación y desarrollo que establece el art. 876 de nuestra Ley Laboral, como debe observarse la etapa Conciliatoria, ya que a nuestro juicio este artículo debe ser reformado substancialmente de tal manera que se permita a la Conciliación cumplir con su objetivo, creando otros mecanismos en su desarrollo y adaptándola completamente con otros principios procesales.

3.- FORMAS DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD JURÍDICA.

Abrimos un paréntesis para hablar de la forma en que se acredita en el Proceso Laboral la Personalidad Jurídica de las partes en el juicio, ya que ello es importante porque en la etapa Conciliatoria se requiere que las partes interesadas, comparezcan personalmente a la misma, lo anterior es fácil si hablamos de personas físicas pero no lo es tanto si nos referimos a las personas jurídicas colectivas. Es este momento en donde

encontramos que el término personalidad jurídica se relaciona estrechamente con la etapa Conciliatoria, ya que el mismo debemos relacionarlo con la comparecencia a juicio que específicamente se requiere de una forma especial en la etapa de Conciliación.

Partiendo de nuestro concepto señalado en el capítulo I, debemos recordar que la personalidad jurídica es un término creado por el Derecho a través del cual se determina que es la manifestación del poder de representación, hemos dejado claro que la personalidad jurídica no contradice la figura de la representación ni de la capacidad para ser parte en un juicio. Y por lo mismo debemos relacionar la personalidad jurídica cuando hablamos de comparecencia y sobre todo cuando dicha comparecencia se exige por la Ley de una forma personal, que como dijimos es diferente tratándose de personas físicas y de personas jurídicas colectivas (mal llamadas personas morales) porque dicha figura de la personalidad jurídica, constituye la legítima representación, o sea que el poder otorgado para ser representados sea efectivamente otorgado en términos de Ley, para con ello guardar el principio de seguridad jurídica. Y aún más por las siguientes consideraciones.

El proceso no siempre es activado por las partes en nombre propio y por si mismas, sino en multitud de casos por otra persona en su representación. Este fenómeno procesal se presenta bajo dos aspectos, otorgamiento de poder, emanado de la voluntad de las partes y representación legal, fundada en la voluntad de la Ley.

Para hablar de la forma como las partes en el Proceso Laboral acreditan su personalidad jurídica ante las Juntas, debemos recordar como ya hemos mencionado que dicha personalidad es la legítima representación y la figura de la representación puede derivar de varios actos.

a) De una disposición legal y de un hecho jurídico. Tal es el caso de la Patria Potestad, que tienen los padres sobre sus hijos, producto de su parentesco de filiación.

b) De una disposición legal y de un acto (negocio) jurídico, como sucede en el Derecho Civil con la tutela testamentaria.

c) De una disposición legal y de un acto jurisdiccional. Como ejemplo de este caso se pueden citar los tutores legítimos y dativos que deban ser nombrados por los jueces de lo familiar.

d) De una disposición legal y de un acto administrativo tal y como sucede con el carácter con el que se ostentan los Procuradores, ya que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo esta autorizada para designar representantes de los menores de 16 años y en aquellos casos en que los trabajadores acuden a juicio sin asesores jurídicos, lo cual obliga a que sean asesorados por los procuradores.

e) De un acto convencional, consistente en los acuerdos tomados por los socios de una persona jurídica colectiva, En este caso hablamos de lo establecido por la Ley de Sociedades Mercantiles, que señala que toda sociedad deberá tener un órgano de representación, lo anterior atendiendo a su propia naturaleza jurídica. En este caso la conjunción de la voluntad de las partes y de la Ley es notoria.

f) De un acto Convencional que puede revestir diversas formas. Por ejemplo el caso del otorgamiento de poder a través del contrato de mandato, el cual puede ser especial o general y cuyo alcance depende libremente de las facultades otorgadas y expresadas de un acto de voluntad.

g) De una disposición dictada por razones de política social que atribuye la representación no a un mandato y si a un puesto y categoría, tal y como sucede con lo establecido en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

En materia de Derecho Procesal, según se deriva de los artículos 691, 692, 693, 694, 695, 696 y 697 de la Ley Federal del Trabajo, la representación se puede otorgar de diferentes formas. Ya que se desprende que las partes pueden comparecer a juicio o en forma personal o también se les autoriza para que lo hagan por conducto de apoderado legalmente autorizado, es decir que acredite su personalidad jurídica, tal y como se señala en el artículo 692 principalmente. Lo anterior quiere decir que la representación proviene de un otorgamiento de poderes.

Como decíamos anteriormente, la forma en que las partes deben comparecer a juicio se establece en el artículo 692 el cual señala la manera en que tanto las personas físicas como las personas jurídicas colectivas pueden acreditar su personalidad jurídica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el Proceso Laboral y por consiguiente será igualmente válido para la etapa conciliatoria, en la cual se exige la presencia física de las partes surgiendo el problema cuando se habla de las personas jurídicas colectivas.

Es importante determinar a través de cuales requisitos se puede tener como legítimo representante de las partes en juicio, ya que a excepción de las etapas de Conciliación, la de Demanda y Excepciones y la de el desahogo de la prueba Confesional, el Proceso Laboral no exige la comparecencia personal de las partes. Pero como todos sabemos en el Proceso Laboral también participan otras personas, como los asesores, abogados, testigos, peritos y que no tienen la calidad de partes materiales, más

sin embargo intervienen en el Proceso como partes formales, ya sea para aclarar la verdad como auxiliares de las partes y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De hecho los gestores en materia de trabajo tienen la libertad y están exentos de tener título profesional para litigar en materia laboral, así como también los representantes y asesores de las partes, lo anterior con fundamento en la naturaleza de Derecho Social, cualquier persona puede asesorar a los trabajadores, sin embargo gracias a esa libertad en la práctica laboral nos encontramos con muchos casos en los que personas inexpertas que solo buscan su beneficio particular, realizan malas defensas y representaciones en el juicio, lo que es en perjuicio de los trabajadores y también algunas veces de los patrones, y ello no debería de permitirse, y en este caso la Ley debería de ser más estricta en el sentido de que sean personas con los conocimientos suficientes para litigar en materia laboral y realicen los tramites de los asuntos en favor y representación tanto de los trabajadores como de los patrones.

Por ello y en atención a la importancia que tienen la intervención de personas que actúan como representantes de los verdaderos afectados de la controversia, es que fue creada la figura de la personalidad, que es una calidad de reconocimiento del carácter con el que comparecen otros sujetos y en representación de las partes materiales y no solo eso sino también cualquier carácter con el que se pretenda comparecer a un juicio laboral. Mencionábamos que incluso se ha vuelto una costumbre que desde la promoción inicial de los trabajadores o en su caso de los patrones, son suscritos por personas diversas, generalmente a través de un abogado. Por lo tanto la propia Ley contempla esta circunstancia y señala que esos casos se debe acreditar la personalidad con la que se ostentan, es decir, acreditar que se representa legítimamente a aquel que nos ha otorgado poder para ello.

Es importante que recordemos la gran relación que tiene la personalidad jurídica con la etapa Conciliatoria ya que mencionábamos anteriormente que esta etapa junto con la del desahogo de la prueba Confesional, son actos procesales que requieren la presencia física y personal de las partes en conflicto, por la única razón de la naturaleza jurídica de dichas etapas y de su trascendencia en el orden jurídico laboral y como elementos importantes en la solución de los conflictos. Y es importante que se acredite fehacientemente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la personalidad jurídica ya que tratándose de personas jurídicas colectivas, por su especial formación, se requiere que la misma sea representada por personas físicas designadas para tal efecto, ya que la persona que se envíe a la Junta en representación de una persona moral debe tener facultades expresas en un documento público, mediante el cual se designen a los representantes legales. O en su caso a los apoderados a quienes se faculta para representar los intereses de dichas personas morales.

La parte actora normalmente señala apoderado legal para que los represente ante las autoridades jurisdiccionales y para ello la Ley establece determinados requisitos que se consignan en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo y los cuales a continuación mencionaremos siguiendo el orden del propio artículo.

Antes de comenzar debemos distinguir que se habla en el artículo 692 de nuestra Ley Laboral, de tres calidades, de apoderado de persona física, de representante legal y de apoderado legal de persona jurídica colectiva.

Como puede notarse las palabras apoderado y representante legal, son diferentes, en general se pueden confundir, porque cuando hablamos de representante, nos referimos a un poder otorgado a otra persona con el propósito de que actúe a nuestro nombre y los efectos jurídicos de dichos actos recaigan en la persona representada, lo anterior implica

otorgamiento de un poder cuya legitimidad corresponderá a la autoridad reconocer o no, es decir otorgarle personalidad jurídica.

Y en cambio cuando hablamos de apoderados nos referimos, desde nuestro punto de vista, también a un otorgamiento de poder, gramaticalmente apoderado significa " con poder " , aquella persona a favor de la cual otra ha otorgado un poder que la faculta para realizar en nombre de ésta determinados actos jurídicos, en los términos que se señalan en un documento. Lo anterior quiere decir que el otorgamiento de poderes significa un elemento indispensable de la figura de la representación y que por lo tanto todo aquel al cual se le confiere un poder, es un apoderado y tal vez la única diferencia con la representación, sea que el apoderado es designado mediante la estricta y pura voluntad de una persona a otra y en cambio la representación que también implica un otorgamiento de poder, puede ser por un acto voluntario como hemos expresado en paginas anteriores, o en su caso por designación legal. Sin embargo en la práctica muchas veces estos términos son confundidos.

Dice el artículo 692 de nuestra Ley Laboral que las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de personas físicas la personalidad jurídica se puede acreditar mediante simple Carta Poder, como se señala en fracción I del citado artículo, en este caso cabe aclarar que hablamos tanto de el actor, como de el demandado cuando sea persona física, se requiere que sea el directamente demandado, para que extienda una carta poder la cual debe ser otorgada ante dos testigos, cuya presencia no se exige por segunda vez ante la Junta para ratificar esa carta, es decir no se exige que dichas firmas sean ratificadas posteriormente. La Ley también menciona que puede ser mediante un poder notarial con el cual el que comparezca acredite su personalidad jurídica, o sea su

designación como apoderado de persona física. Sin embargo en la práctica laboral casi nunca una persona física a otorgado poder en un instrumento notarial a un apoderado. Incluso esta primera fracción parece ociosa en lo que respecta al poder notarial, ya que basta una simple carta poder, que sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, acredita legalmente la personalidad jurídica de una persona física.

La carta poder debe estar debidamente firmada por el otorgante, lo cual si es demasiado importante y que junto con las otras firmas hacen de este documento una forma suficiente, con la cual las personas físicas designan apoderado que será legalmente reconocido en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Aunque la Ley Laboral en el artículo en cuestión no menciona nada la respecto, cabe que recordemos que las personas físicas pueden designar apoderado no solo mediante Carta Poder, sino también a través de su comparecencia personal ante la propia Junta, en donde bastará que se mencione la designación y que se otorga poder amplio para que sea suficiente y se represente al actor hasta la total terminación del juicio y sin ningún otro requisito. Lo mismo sucede a través de comparecencia personal, tratándose de personas físicas demandadas.

La segunda fracción del artículo 692 de nuestra Ley Laboral, nos habla de cuando el apoderado es designado representante legal de persona moral. En este caso y de inicio parece ilógica la designación de " representante legal " como si los demás apoderados, quienes también representan a alguien legalmente, fueran ilegales, lo cual resulta incongruente ya que en esta fracción se refiere a aquellos casos en que a los apoderados se les asigna la representación de una persona jurídica colectiva, se refiere a que mediante un documento especial se nombra no solo a apoderados, o sea no solo se otorga poder para actuar por dicha persona, sino también que a través de un Testimonio

notarial, el órgano de decisión y representación de la persona jurídica colectiva, designa personas físicas que crean sean capaces para representar a dicha persona, y por lo tanto esta designación lleva implícito un apoderamiento, es decir, un otorgamiento de poder. En este caso es muy importante e indispensable que dicho testimonio notarial sea exhibido ante la Junta y obviamente el mismo si requiere haya sido otorgado ante un Notario Público, lo cual lo hace un documento de carácter público con plena validez para los Tribunales del Trabajo. Además en este Testimonio se deben especificar las facultades de quienes otorgan este poder a favor de una persona física, por lo tanto debe ser muy claro en cuanto a facultades otorgadas y cargos desempeñados. Y en esta fracción no se habla que para designar representante legal pueda ser con simple carta poder, porque ello no sería suficiente para demostrar que se representa legítimamente a una persona jurídica colectiva.

La siguiente fracción contiene mayores requisitos para tener por acreditada la personalidad jurídica y nos señala que para tener por cierta la designación de apoderado de persona jurídica colectiva son necesarios los siguientes requisitos y es precisamente en este caso en donde se han suscitado grandes contiendas debido a los requisitos exigidos con los cuales muchas veces no cumplimos.

La tercera fracción antes citada, señala que para que una persona jurídica colectiva se le pueda tener por acreditada la personalidad de quienes se ostentan como apoderados de la misma, es necesario que sea a través de un poder notarial en el cual se manifiesten con claridad quién otorga poder, es decir, debe señalarse quién representa a la persona moral y que facultades le fueron conferidas obviamente por el órgano de decisión de dicha persona moral e implícitamente con el carácter que generalmente tienen las personas que son designadas como representantes de la persona moral, las facultades conferidas son muy amplias y por supuesto entre ellas se encuentran aquellas mediante

las cuales se pueden otorgar poderes y sustituir en algunos casos la representación de la persona moral, en otra persona física, a la cual se les confiere el carácter de apoderados de dicha persona moral. Lo anterior quiere decir que generalmente las personas que representan a este tipo de personas, tienen la facultad de a su vez otorgar poder para representar a dicha persona ante cualquier autoridad, incluso en la práctica es común encontrar en los poderes notariales que se exhiben ante las Juntas, que en los mismos claramente se establecen las facultades y se enlistan todas y cada una de las facultades entre las cuales se nombran " para comparecer ante cualquier tipo de autoridades, civil, mercantil, penal y del Trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje " , " para absolver y articular posiciones " etc.

Sin embargo esta fracción nos refiere que tratándose de apoderado de persona jurídica colectiva, no basta el simple testimonio notarial, sino que además debe anexarse y principalmente relacionarse con una carta poder la cual debe ser suscrita por la persona que legalmente representa a dicha persona moral, cuyas facultades deben como ya se dijo estar claramente expresadas en el Testimonio Notarial y mediante la carta poder que se relacione se designa validamente a los apoderados, esto en el caso de que dicho representante no pueda comparecer a la Audiencia, porque si este representante comparece a la Audiencia, entonces bastara que se exhiba el Testimonio Notarial como se establece en la fracción II del artículo 692 y en ese caso en la Audiencia y al comparecer se podrá otorgar poder y designar apoderados con las más amplias facultades para representar los intereses de la persona moral .

Es también muy importante que tanto en el Poder Notarial y en la Carta Poder que se relaciona para el caso de que no comparezca el representante de la persona jurídica colectiva cumplan y contengan claramente todos los requisitos, de lo contrario la Junta no podrá reconocerles personalidad jurídica . Entre otros requisitos debe señalarse

en la Carta Poder, quién otorga el poder, con que carácter se ostenta, a quién se le otorga, a quién se dirige, debe estar firmada ante dos testigos y señalar para que efectos se otorga, es decir señalar específicamente las partes del juicio y las facultades que se confieren mediante dicho documento privado, y al momento de la comparecencia se **debe relacionar con el Testimonio Notarial de la persona jurídica colectiva.**

A nuestro juicio se debería exigir la aparejada identificación de las personas que comparezcan a las audiencias, y principalmente por lo menos en la primera audiencia, ya que sucede que en la práctica no se exige la identificación, en ocasiones comparecen a las audiencias personas distintas en nombre de la persona jurídica colectiva, que aún cuando se exhibe el Testimonio Notarial no acredita que dicha persona que comparece sea la que se menciona en el Testimonio.

La fracción III del artículo en cuestión contiene un gran error ya que menciona " mediante Testimonio Notarial o Carta Poder ante dos testigos, lo cual no es correcto ya que debe decir con Testimonio Notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, debidamente relacionada con el mismo y entonces como se menciona en la parte final de dicha fracción, previa comprobación de que quién le otorga el poder esta legalmente autorizado para ello.

Por último el artículo 692 en su cuarta fracción señala que los representantes de los Sindicatos pueden acreditar su personalidad con la Certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato, cuyo nombramiento lleva implícito las facultades de representación de dicho Sindicato. Y sobre todo de quienes son representantes de ese Sindicato.

Por lo que respecta a los artículos 693, 694, 695 y 696 de la Ley Federal del Trabajo, agregan varios detalles importantes que completan lo establecido por el art. 692.

En el caso del art. 694, se establece y reitera la facilidad con la que los representantes de los trabajadores y Sindicatos pueden tener por acreditada su personalidad jurídica ante las Juntas o cualquier autoridad del trabajo, sin poner ninguna condición especial, lo cual resulta entendible por los intereses que se representan, y señala que incluso los trabajadores, patrones y organizaciones sindicales pueden otorgar poder mediante una comparecencia personal ante las Juntas para que sean representados ante cualquier autoridad del Trabajo, y agrega en este caso que bastaría se exhibiera copia certificada de dicha comparecencia lo que resulta muy útil tratándose de trabajadores y organizaciones sindicales, sin embargo es contradictorio por lo que respecta a los patrones, con lo establecido por las fracciones II y III del art. 692, ya que en este 694 no se especifica cuando habla de patrones, si se trata de patrones personas físicas o de patrones personas jurídicas colectivas, o sea las mal llamadas personas morales, en donde por su propia naturaleza jurídica debe ser más cuidadosa la forma en que deben acreditar su personalidad jurídica.

Por lo que respecta al artículo 693, el mismo es intrascendente a nuestro juicio, ya que la disposición que señala se encuentra contenida también en la fracción I del art. 692, y en todo caso en la misma se debió agregar que tratándose de trabajadores y sindicatos, basta que sea con la simple carta poder que se exhiba o cualquier documento del cual se desprenda que efectivamente se representa a determinada persona, es decir, a la persona interesada, lo cual deberá ser analizado de oficio por las autoridades laborales.

Lo mismo sucede con lo que establece el art. 696 de nuestra Ley laboral, el cual dispone que el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido a favor de las personas que menciona, con las facultades aún más amplias para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que le correspondan, aunque no se expresen en dicho documento, lo cual es importante porque a los trabajadores se les dan mayores facilidades en juicio, argumentando no dejarlos en estado de desigualdad, les confiere la Ley laboral garantías como la mencionada a su favor.

Otra consideración importante por parte de la Ley laboral es la establecida en su art. 695, el cual dispone que todas las formas establecidas para acreditar la personalidad jurídica, deben realizarse en cada uno de los juicios en que se comparezcan, un verdadero principio de economía procesal permite que en la primera comparecencia de cada juicio se podrá exhibir copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o aquel que haya sido certificado por otra autoridad y que en este caso el documento original deberá ser devuelto de inmediato, agregándose a los autos copia certificada por la Junta e igualmente se anexarán a los autos los demás documentos exhibidos en cuyos casos nunca deberá ser omisa en acordar respecto a la exhibición de estos importantes documentos.

Como señalamos al principio de este tema, hablar de la personalidad jurídica de las partes es en estrecha relación con la etapa conciliatoria, y demasiado importante, ya que es necesario que en las comparecencias a juicio y principalmente las comparecencias que se exigen en forma personal como sucede en la etapa conciliatoria, sean los representantes legítimos de las partes los que comparezcan a dicha etapa, por la trascendencia y razón de la misma y porque si se trata de las personas jurídicas colectivas, los legítimos representantes de éstas seguramente son aquellas personas que

tienen facultades de decisión y que son precisamente las que se requieren en la etapa conciliatoria para que la misma alcance su objetivo, de ahí la relación e importancia de la personalidad jurídica con la etapa de conciliación.

Y tan importante es esta circunstancia en el juicio laboral que la propia Ley establece como un Incidente de Previo y Especial Pronunciamiento, lo que significa que sin su previa solución no puede continuar el juicio laboral, además si alguna de las partes carece de una representación legítima, no acredita su personalidad.

Esta falta de personalidad jurídica se ventila en un Incidente Procesal, que como señalamos es de previo y especial pronunciamiento, el cual debe ser resuelto de inmediato por la autoridad, además debe ser incluso antes de que cualquiera de las partes lo haga saber, tiene la obligación de analizar si ambas partes cumplen con legítima representación, y si cuentan también con todos los requisitos establecidos en la Ley, para poder reconocerles personalidad jurídica a las partes, esto es, la comprobación de la personalidad jurídica, es algo que las Juntas deben hacer de oficio y resolver de inmediato, ya que si dicho incidente resulta procedente traerá graves consecuencias jurídicas, por eso es importante cumplir con todos los requisitos para que se reconozca la personalidad jurídica, es decir, la idoneidad para ser parte en el juicio ya sea como demandado o como la contraparte.

Además esta condición refleja la garantía de que la persona que se presente como actor o demandado sea la que afirma ser, o también aquella a la que se le otorga poder, el cual generalmente proviene de un otorgamiento y mandato voluntario, se entiende como una declaración de voluntad y verdadero deseo de representar intereses sin afectar a terceros.

4.- ANÁLISIS A LAS REFORMAS DE 1980.

Tal y como hemos señalado, las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo , tuvieron como todas una buena intención de cambio, sin embargo las mismas a la fecha y en muchos de sus aspectos no se han cumplido, para nosotros una cosa muy distinta es lo que se establece en la Teoría, o sea en las Leyes, y otra muy diferente es la que encontramos en la práctica laboral.

El principal problema de estas reformas ha sido la inoperabilidad de que sufren muchas de sus instituciones, es decir, no se aplican todos los preceptos que la misma contiene y en otros casos se aplican sin atender lo que en realidad establecen.

La idea de estas reformas surgió en mayo de 1980, año en el cual entraron en vigor una gama de reformas procesales que tuvieron por objeto agilizar el procedimiento laboral, y la muy buena intención del legislador no ha tenido grandes resultados ya que por ejemplo, la idea de simplificar las primeras tres etapas en una sola Audiencia, no parece del todo adecuado, ya que si bien es cierto la idea es aplicar los principios de inmediatez y economía procesal, también lo es que cada etapa del procedimiento es muy importante y requiere su propio tiempo, principalmente la etapa Conciliatoria, la cual consideramos era mejor en una sola audiencia.

Casi de inmediato se presentó otro importante problema que a la fecha continua ocurriendo con las reformas citadas, este problema es que muchos de sus preceptos se contradicen, son imprecisos y algunos otros redundantes y sin razón de ser.

Y entre otros claros preceptos en contraposición encontramos que por ejemplo entre el art. 685 y el 873 existe una clara contradicción, debido a que el primero de ellos

4.- ANÁLISIS A LAS REFORMAS DE 1980.

Tal y como hemos señalado, las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo , tuvieron como todas una buena intención de cambio, sin embargo las mismas a la fecha y en muchos de sus aspectos no se han cumplido, para nosotros una cosa muy distinta es lo que se establece en la Teoría, o sea en las Leyes, y otra muy diferente es la que encontramos en la práctica laboral.

El principal problema de estas reformas ha sido la inoperabilidad de que sufren muchas de sus instituciones, es decir, no se aplican todos los preceptos que la misma contiene y en otros casos se aplican sin atender lo que en realidad establecen.

La idea de estas reformas surgió en mayo de 1980, año en el cual entraron en vigor una gama de reformas procesales que tuvieron por objeto agilizar el procedimiento laboral, y la muy buena intención del legislador no ha tenido grandes resultados ya que por ejemplo, la idea de simplificar las primeras tres etapas en una sola Audiencia, no parece del todo adecuado, ya que si bien es cierto la idea es aplicar los principios de inmediatez y economía procesal, también lo es que cada etapa del procedimiento es muy importante y requiere su propio tiempo, principalmente la etapa Conciliatoria, la cual consideramos era mejor en una sola audiencia.

Casi de inmediato se presentó otro importante problema que a la fecha continua ocurriendo con las reformas citadas, este problema es que muchos de sus preceptos se contradicen, son imprecisos y algunos otros redundantes y sin razón de ser.

Y entre otros claros preceptos en contraposición encontramos que por ejemplo entre el art. 685 y el 873 existe una clara contradicción, debido a que el primero de ellos

señala que el proceso laboral será entre otras características, iniciado e impulsado por la parte afectada, es decir, a instancia de parte, lo que quiere decir que el Tribunal laboral no puede actuar de oficio sin que lo pidan las partes, y por otro lado en el precepto bajo el numeral 873 establece la obligación de subsanar la demanda, o sea existe la suplencia de la queja, y la Junta debe subsanar la demanda, esto es un problema complicado porque el espíritu de la segunda disposición es la intención de ayudar a los trabajadores que se supondría por su "ignorancia" no saben cuales son sus derechos, y en este caso señala la Ley, la Junta debe subsanar la irregularidad o prevenir al actor, sin embargo esto realmente contraviene lo establecido por el artículo 685 y entonces las Juntas se convierten en Juez y parte, lo cual no es su función. Por ello lo más correcto es que se prevenga al actor y sea el mismo quién subsane el error, ya que además en la práctica difícilmente un trabajador elabora su demanda, y por el contrario son asesorados por profesionistas en la materia.

Entre muchos otros detalles que por ahí encontramos en nuestra actual Ley, en lo que se refiere a la etapa conciliatoria, en la que se encuentra un grave problema por lo que establece el artículo 876, ya que insistimos que la intención es propiciar la conciliación, lo cual indudablemente es lo mejor pero la forma en que se establece el desarrollo de esta etapa no es de ninguna manera lo más adecuado para lograr su objetivo.

Y en la práctica se presentan algunos otros problemas, primero por lo que respecta a la comparecencia de las partes a dicha etapa, porque la misma se exige personalmente, y además sin la compañía de abogados patrones, asesores o apoderados, y encontramos aquí el primer problema, no es concebible que una persona jurídica colectiva comparezca a dicha etapa sin apoderado, pensamos que tal vez se pueda comparecer sin abogado, sin asesor pero no sin apoderado, ya que el apoderado es la

persona física que tiene poder para representar a dicha persona, es decir el apoderado es representante de dicha persona moral, incluso es tan grande el problema que en la práctica se han olvidado de la aplicación estricta de dicho precepto, ya que si así fuera y se atendiera a la letra dicha fracción, procederían muchas demandas contestadas en sentido afirmativo, con la leyenda de que " toda vez que no compareció persona alguna que legalmente represente a la persona moral demandada" , lo que resulta incorrecto porque al ser imprecisa esta fracción ni siquiera se cumplen en la práctica, por lo tanto no tiene razón esta mención en la Ley. Y en este caso como se podría intentar una Conciliación sino se permite la comparecencia de un apoderado con facultades expresas.

Otro aspecto es la poca atención que a veces se le otorga a la Conciliación por parte de las autoridades laborales, cuando debe de recordar que la principal y primordial función de las autoridades laborales es siempre la de incitar a las partes a una Conciliación.

Entre otras observaciones que más ampliamente comentaremos en el capítulo siguiente y que dan razón al título de nuestro trabajo, notaremos que el problema de la ineficiencia de la etapa Conciliatoria presenta serios problemas los cuales no debían de ser y entre ellos están aquellas anticonstitucionalidades, inoperancias e inconstitucionalidades que en realidad contiene el art. 876 de nuestra Ley Laboral y que se supone regula una etapa muy importante y vital del Proceso, y al contener situaciones de este tipo evitan que la etapa conciliatoria alcance su objetivo.

Se desprende entonces que la idea y espíritu del legislador fue realmente buena pero que tal vez careció de creatividad para establecer una forma más eficiente que permitiera cumplir con la etapa de Conciliación y por supuesto con su objetivo, es decir, solucionar lo más pronto y eficazmente posible un conflicto laboral.

El Proceso conciliatorio conduce a evitar un Proceso futuro de duración y resultados no previsibles. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán intentar la celebración de pláticas entre las partes, a quienes exhortarán para que procuren llegar a un arreglo que ponga término a sus diferencias.

CAPITULO IV. CAUSAS DE LA INEFICIENCIA DE LA ETAPA CONCILIATORIA.

Existen muchas razones por las cuales la Conciliación no es eficiente en la práctica laboral, a pesar del buen intento del legislador plasmado en nuestra Ley, ya que intervienen factores no solo de tipo jurídico sino también económico, social y algunos otros que son ajenos a la función Jurisdiccional del Estado pero que sin embargo influyen en los resultados e impiden que el procedimiento de Conciliación alcance su objetivo.

Aunque muy interesante sería hablar de todas y cada una de las causas que a nuestro parecer limitan el procedimiento conciliatorio, señalaremos y comentaremos las principales de ellas y en especial las de tipo jurídico, aquellas que esperamos si puedan ser modificadas algún día y así se regule con mayor idea esta importante institución Jurídica, que permita en la práctica laboral que los resultados sean congruentes con los supuestos de las normas jurídicas.

Lo que expresamos anteriormente es realmente importante si consideramos la enorme trascendencia de la Conciliación, la cual a pesar de sufrir descuidos todavía es la clave de solución de los conflictos laborales, porque es una gran forma de lograr el fin del orden jurídico, es decir, es una forma de impartir justicia y por lo tanto al dar una solución pronta a los conflictos laborales debe impulsarse cada día y adecuarse su regulación jurídica a las condiciones económicas, políticas y sociales que actualmente vivimos.

A nuestro juicio las principales causas de la ineficiencia de la etapa Conciliatoria de los conflictos de trabajo y principalmente de los conflictos individuales de trabajo se presentan en varios aspectos, en primer término y en gran porcentaje, la inobservancia de lo que establece el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, el cual regula el desarrollo de la etapa de Conciliación.

Por otra parte podemos señalar como causa de ineficiencia de la etapa conciliatoria, el hecho de que en el precepto que regula esta etapa se encuentran importantes incongruencias, es decir, circunstancias y supuestos que tanto humana como jurídicamente son inadmisibles e ilógicos con la realidad, razón por la cual lo establecido por el artículo en cuestión no se cumple con eficiencia.

Existe también como causa de ineficiencia de la etapa conciliatoria, las contradicciones que guarda el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo con otros preceptos de la propia Ley Laboral, lo que genera conflictos de aplicación jurídica que no deben admitirse porque la Ley no puede ser contradictoria en si misma, no debe tener lagunas ni propiciar interpretaciones que den cabida a resoluciones injustas. Por ello la Ley debe ser congruente en sus normas, lo que no sucede con lo establecido por el artículo 876 de nuestra Ley Laboral porque como ya mencionamos, este artículo contiene incongruencias y contradicciones que hacen que en la práctica no se observe esa regulación.

1.- INOBSERVANCIA DE LO ESTABLECIDO POR EL ART. 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Tal y como sucede con muchos otros preceptos jurídicos de nuestro orden jurídico laboral, el artículo 876 es pasado por alto en su cumplimiento lo que constituye una inconstitucionalidad en el sentido de que lo establecido en dicho artículo no se cumple y lo que en realidad se aplica en la práctica, no está contenido en esa disposición y por tanto al no cumplirse lo establecido por el citado artículo, se está faltando a las formalidades del procedimiento y es una circunstancia que no debe admitirse porque obviamente los resultados son negativos y sus efectos son contrarios al espíritu de nuestra Ley Laboral.

La inobservancia de lo establecido por el artículo 876 se debe principalmente a que dicho precepto es impreciso lo cual indebidamente permite que la aplicación no sea lo que en realidad disponga a la letra este artículo, y por lo tanto surgen varios comentarios al respecto de todas y cada una de las fracciones que lo componen.

a) Por lo que respecta a la fracción I del artículo 876, que dispone que a la etapa de Conciliación " comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados", es preciso señalar que esta disposición carece de toda aplicación en la práctica jurídica sobre todo tratándose de conflictos individuales. La razón de esta situación es porque a la etapa de Conciliación casi nunca comparecen en forma personal las partes materiales del conflicto y mucho menos sin la compañía de apoderados, abogados o simples asesores, por lo tanto en la práctica sucede todo lo contrario de lo establecido por ese artículo.

El origen y fundamento de la citada disposición expresado en la exposición de motivos de las reformas hechas en el año de 1980 a la Ley Federal del Trabajo y en el cual se basó el legislador para considerar que la ausencia de los abogados en la etapa conciliatoria sería conveniente, sin embargo ello afecta otras figuras y preceptos jurídicos

de rango constitucional que trascienden mas alla de lo que pudo imaginar el legislador al establecer la fracción I porque simplemente consideró que la Conciliación se lograría si comparecieran las partes interesadas directamente y sin compañía alguna, lo cual evidentemente no es lo mas adecuado porque ello trae consigo otro tipo de problemas que lejos de alcanzar la Conciliación tienen un efecto contrario, la evitan.

Es importante recordar los argumentos por los cuales el legislador consideró determinar que a la Conciliación no deben comparecer las partes interesadas asistidas, señalando que en la " Conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador sin asesores o apoderados, esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales " y agrega que " el Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse y que la Conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses que evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas que contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y lograr que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide " y señala que ello solo se lograría con " la ausencia de asesores o apoderados porque considera que esta situación es conveniente porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta " .

Las razones expresadas por el legislador son en parte efectivamente ciertos, es decir, es verdad que la Conciliación constituye el mejor medio de solución de los conflictos laborales, sin embargo también es cierto que la disposición consagrada en la citada fracción primera, no es lo más correcto ya que es imposible hacer que las partes interesadas comparezcan sin asesores abogados o apoderados, porque al ser imprecisa esta disposición carece de toda observancia, aunque el legislador pensó que con esa

ausencia tanto el trabajador como el patrón y nadie mejor que ellos sabrían las causas del conflicto y podrían solucionarlo y en realidad la intención del legislador es digna de alagos aunque no ocurre así en la práctica.

Señalamos que esta fracción no se cumple porque a la etapa de Conciliación siempre comparecen el apoderado o los abogados de las partes, tanto por la parte actora como por la parte demandada, porque las partes interesadas no tienen el tiempo ni el deseo de acudir a dicha etapa, además de que en el supuesto de un conflicto, difícilmente las partes podrán solucionar por ellas mismas el problema, por lo mismo ambas partes acuden con sus respectivos abogados para que precisamente estos profesionistas les ayuden a solucionar el conflicto y obviamente no querrán verse cuando existe una demanda de por medio, por lo tanto no es factible que comparezcan a dicha etapa únicamente las partes materiales del conflicto. Y en el supuesto de que lo hiciesen en la mayoría de los casos ambas partes buscan asesorarse antes de acudir a la cita, por eso aunque no comparezcan acompañados de abogados, no se puede pensar que las partes actuarán espontáneamente ya que si ello ocurriera con facilidad y frecuencia en la práctica, seguramente no llegarían tantos asuntos a la Junta de Conciliación y Arbitraje pero la realidad es otra y en la mayoría de los casos no comparecen los directamente afectados a la etapa Conciliatoria porque casi siempre y desde la promoción inicial que hacen ambas partes, se encuentran asesoradas por abogados o apoderados y lo mismo sucede durante todo el procedimiento. Por lo tanto esta fracción es inobservada y además contiene incongruencias y contradicciones que lo hacen anticonstitucional, las cuales veremos más adelante.

b) La fracción dos que señala que las Juntas deben intervenir para la celebración de pláticas entre las partes y debe exhortarlas para que ellas mismas procuren un arreglo conciliatorio, también es inobservada en el sentido de que las Juntas de

Conciliación pocas veces intervienen en las audiencias para intentar avenir a las partes, algunas veces porque realmente es tanto el monto de trabajo y de audiencias que se celebran al mismo tiempo en las diferentes Juntas Especiales que resulta insuficiente el personal de la Junta para que intervengan como mediadores en cada etapa de Conciliación, incluso muchas otras veces los funcionarios prefieren platicar de asuntos personales que atender su trabajo o simplemente son incapaces de motivar a las partes a platicar porque no tienen ni la calma ni el tacto ni la intención de tratar de llegar a un arreglo y mucho menos los mínimos conocimientos generales que les permitan explicar y recalcar a cada una de las partes sus derechos y obligaciones y sus probabilidades en el juicio. A pesar de que como mencionamos es obligación de las Juntas invitar a las partes en conflicto a intentar solucionarlo y como parte de un procedimiento debe ser cumplido por su omisión constituye un violación al procedimiento, porque esta disposición no es llevada a cabo por los funcionarios de las Juntas.

Otro error que tiene esta segunda fracción es su imprecisión ya que la misma señala que la Junta "intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio" lo cual no es claro porque no especifica de que forma intervendrá, en este sentido era mejor la regulación que proponía la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya que la misma señalaba que la Junta debía intervenir manifestando a las partes la conveniencia de llegar a un arreglo, escuchando a las partes en cada una de sus exposiciones invitándolas a que negocien y solucionen el conflicto. La actuación de las Juntas era mediadora entre las partes y no como sucede en la actualidad en donde en muchos casos la Junta no interviene en las etapas de Conciliación que se celebran y en otros tantos carecen los funcionarios de las Juntas de la creatividad para lograr la Conciliación, y casi obligan a las partes a acatar la primera solución que proponen, que sin fundamento y análisis previo de cual sería el mejor arreglo entre ellos, incluso los funcionarios de las Juntas apresuran al trabajador a

aceptar lo que le ofrecen aunque algunas veces no sea lo justo, es decir, no son las mejores personas para celebrar efectivamente la Conciliación que como todo procedimiento requiere de especial atención para que logre su objetivo y en la Junta de Conciliación y Arbitraje debe actuar como mediadora entre las partes del conflicto, lo cual evidentemente no ocurre en la práctica tal y como nosotros desearíamos.

c) Por lo que respecta a la fracción III del art. 876 que establece que el acuerdo al que lleguen las partes dará por terminado el conflicto y dicho Convenio una vez aprobado por la Junta, producirá efectos como si se tratase de un Laudo.

Cabe hacer algunos comentarios respecto a esta disposición contenida en la fracción tercera que consecuentemente impide que lo establecido por ella se observe efectivamente en la práctica.

En primer término debemos reconocer que efectivamente el acuerdo a que llegan las partes en aquellas conciliaciones que si logran su objetivo, dan por terminado el conflicto y es tan obvia esta disposición que agrega que el convenio respectivo producirá efectos de Laudo. Es verdad que cuando se ha llegado a un arreglo conciliatorio, las partes denuncian un convenio ante la Junta, lo cual no carece de observancia sino al contrario relativamente si se cumple esta disposición con la única salvedad de que dicha fracción no especifica si se trata de un Laudo Ejecutorio o no, sin embargo en la práctica laboral al denunciar los convenios se solicita a la Junta los apruebe y los eleve a la categoría de cosa juzgada, es decir, no admite recurso alguno, lo anterior a pesar de que la Ley no lo establece así, sin embargo por su naturaleza de convenio, es válido porque es una declaración de voluntad y después de su celebración ya no se admite recurso alguno. La inobservancia de esta fracción se debe a que la misma es inconclusa ya que en su aplicación se presentan otras situaciones que no están previstas en esa fracción.

d) La cuarta fracción del artículo 876 que establece que dado el caso y con el propósito de solucionar el conflicto e incluso de meditar la propuesta, las partes pueden solicitar se difiera la Audiencia.

Además dispone que la Junta podrá suspender la Audiencia y señalará nuevo día y hora para su celebración dentro de los ocho días siguientes, aspecto que obviamente no se cumple y muchas veces las partes denuncian convenio antes de la siguiente fecha señalada.

La última parte de la fracción cuatro agrega que las partes quedaran notificadas de la siguiente fecha de Audiencia, lo cual si es necesario en atención al principio de economía procesal, y por haber asistido personalmente a la Audiencia.

La incompleta observancia de esta fracción se debe a que en la práctica no solo las partes piden se difiera la Audiencia sino también la propia Junta propone a las partes, incluso casi obliga a las partes a que la Audiencia se difiera para que en el *inter* las partes en conflicto platiquen sobre la conveniencia de un arreglo y el conflicto pueda ser solucionado.

Decíamos que algunas veces es la Junta la que espera que la Audiencia se difiera por varios aspectos, primero por el exceso de trabajo que tienen y por otra parte por la gran lista de audiencias, que prefieren apresurar a las partes a que si no hay arreglo conciliatorio, entonces difieran su audiencia para que dejen el turno y su mesa a otro expediente, porque es cierto que en las Juntas se tranútan diariamente miles de asuntos, sin embargo pensamos que si la Junta le dedicara a cada asunto diez minutos, podría solucionar muchos de ellos y no sucedería lo que a diario vemos, es decir, los

funcionarios de la Junta en vez de intentar en cada Conciliación platicar y avenir a las partes, las presionan para que rápidamente digan si van a celebrar convenio o de lo contrario difieran su audiencia. Y esta circunstancia trae como consecuencia que la etapa conciliatoria se vuelva una mera formalidad y que abunden las frases como " las partes manifiestan que no es posible llegar a un arreglo conciliatorio " .

Otra importante observación al respecto de la citada fracción IV y que tampoco se observa en la práctica es la determinación de que la etapa Conciliatoria, no se suspende sola una vez sino muchas otras más y entonces este término no se cumple porque en ocasiones la Audiencia se suspende hasta cinco o más veces e incluso se difiere en otro tipo de Audiencias y no solo en la Audiencia inicial, con la leyenda " por estar celebrando pláticas tendientes a la solución del conflicto " frase que resulta mero trámite porque lejos de cumplir con su propósito, retardan el procedimiento. lo cual va en contra del principio de inmediatez e igualmente implica violaciones al procedimiento. Por lo tanto las Juntas deben cuidar y efectivamente permitir que por una sola vez se difiera la Audiencia con el objeto de platicar y meditar con una pronta solución. De lo contrario dicha fracción no operará y seguirá siendo letra muerta como hasta ahora, porque a las Juntas y a las partes se les hace muy fácil solicitar se difiera la Audiencia por pláticas cuando no se desea trabajar.

e) La fracción V del artículo 876 es una disposición que no tiene razón de ser, en el sentido de declarar inconformes a las partes con todo arreglo, porque como ya se dijo en el capítulo tres, si hablamos de inconformidad pensamos inmediatamente que la propuesta de arreglo era obligatoria, lo cual no es lo que señala ese precepto, y por otro lado resulta obsoleta en el sentido de designar una sola fracción para solo señalar que si no hay arreglo en la Conciliación se pasaría al arbitraje.

f) Esta fracción VI que contiene el art. 876 es inobservada completamente en la práctica ya que constituye una incongruencia y contradicción con la propia fracción I del mismo artículo, como veremos mas adelante.

Es inobservada porque también es imprecisa y porque carece de sentido común ya que las partes que comparecen a la etapa de Conciliación también lo hacen a la de Demanda y Excepciones incluso a la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas porque todas ellas son parte de una sola Audiencia, por lo tanto las partes que comparezcan a dicha Audiencia, seguramente estarán presentes para todas sus etapas, por ello se desprende de esta fracción, imprecisión y es este precepto contradictorio en lo dispuesto por sus fracciones I y la fracción VI, porque ademas no se comparece a cada etapa, sino solo al abrirse la Audiencia.

Y tal parece que esta fracción solo se creó con el propósito de llenar el artículo 876 porque no tiene aplicación real ya que es ilógico que se establezca que las partes deberán comparecer personalmente a la Etapa de Demanda y Excepciones si no lo hicieron a la etapa conciliatoria, lo cual como señalamos ni es posible cumplir, ni existe ningún fundamento legal para obligar a las partes a que se queden a la etapa de demanda y excepciones, si para ello necesitan de estar asistidos de peritos en la materia jurídica, por la propia naturaleza de esa etapa, que obviamente es diferente a las razones y propósitos de la etapa Conciliatoria. Y por ello debe permitirse comparezcan los abogados, porque en dicha etapa se comenzarán a manifestar los argumentos jurídicos que determinarán la litis, por lo tanto este artículo contiene una notoria contradicción.

Como podemos darnos cuenta este artículo contiene fallas técnicas y aspectos que son contrarios a la realidad y que hacen que en la práctica los resultados de la etapa conciliatoria sean en un pequeño porcentaje, sobre todo en aquellas Juntas que atienden un

número considerable de juicios y además los funcionarios que las atienden no tienen ni el tiempo ni el espíritu para ello, por las presiones de la lista de audiencias para labores de convencimiento. Lo que en realidad sucede es que si las partes por sí mismas no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, quienes conscientes de los riesgos que implican este tipo de conflictos proponen que el mismo sea solucionado mediante un convenio y si ellos no lo intentan, entonces la etapa conciliatoria se convierte en una simple fórmula sacramental.

Es triste pensar que ello suceda en muchos casos en los que por una mala regulación de esta etapa no se puede celebrar de acuerdo a la importancia que tiene porque el legislador hace mucho tiempo debió cambiar, para que la etapa Conciliatoria se regule de tal forma que sus disposiciones sean efectivamente observadas en su aplicación sin embargo aún en el Derecho Laboral a pesar de todo un gran número de conflictos son solucionados en una forma normal a través de la Conciliación.

Por lo tanto a continuación citaremos y haremos notar las incongruencias y contradicciones contenidas en el art. 876 de la Ley Laboral que más difícil hacen su observancia en la práctica respecto a la etapa de Conciliación.

2.- INCONGRUENCIAS Y CONTRADICCIONES.

Tal y como mencionamos en su oportunidad el precepto legal que regula el desarrollo de la etapa de Conciliación en el Proceso Laboral contiene entre otras fallas ciertas incongruencias y contradicciones que incluso lo hacen anticonstitucional y por lo tanto como señalamos en el inciso anterior lo hacen inaplicable en la práctica.

I.- La primera gran incongruencia es la contenida en la fracción I y que es inexplicable si nos preguntamos ¿ Como puede comparecer una persona moral a la etapa Conciliatoria ? tal y como se encuentra establecido.

Esta interrogante es demasiado clara y efectivamente la prohibición de asistencia jurídica contenida en la fracción I del art. 876 no es tan difícil aunque si anticonstitucional si hablamos de personas físicas, o sea, del trabajador o del patrón persona física, pero si nos referimos a las personas morales la interrogante es como va a comparecer a la etapa Conciliatoria una persona moral sin abogados, apoderados o asesores, esta disposición constituye entonces una incongruencia jurídica inadmisibles porque si atendemos a que todo representante es un apoderado, es decir, apoderado es toda aquella persona física con un legítimo poder y según lo establece el artículo 692, todos son apoderados, entonces como va a comparecer una persona moral sin apoderados si sus representantes legales son apoderados de las mismas y el artículo 692 les permite acreditar su personalidad jurídica con testimonio notarial y en su caso con carta poder relacionada con dicho testimonio, por lo tanto es una aberración lo expresado por la fracción I del multicitado artículo 876, es también una contradicción con lo dispuesto por el artículo 692. Al establecerse que las partes deben comparecer a la etapa conciliatoria sin abogados y apoderados como lo van a ser ¿ en espíritu puro ? , lo cual obviamente es imposible por su propia naturaleza. Reiterando que todo representante es un apoderado y que el poder que se otorga a los abogados también los hace apoderados, el problema se complica y se crea la necesidad de reformar no solo esa disposición sino incluso todo el precepto, porque en la práctica sucede que a dicha etapa basta que comparezca el representante legal de la persona moral que igualmente puede ser un miembro de la persona moral que un abogado o simple asesor pero que mientras acredite su personalidad jurídica en términos de lo dispuesto por el artículo 692, las Juntas tienen por acreditada dicha personalidad, sin embargo con lo que

se establece en la fracción I del art. 876 queda latente la posibilidad de que según criterios de las diferentes Juntas no se reconozca personalidad jurídica a aquellas personas físicas que comparecen por las personas morales, lo cual gracias a la pésima disposición de la fracción I generó muchos problemas al respecto y al dar lugar a interpretaciones, contradice claramente otros preceptos jurídicos de la propia Ley Laboral, además de ser una total incongruencia jurídica.

Inmediatamente que entraron en vigencia las reformas realizadas en el año de 1980 a la Ley Federal del Trabajo comenzaron también a suscitarse controversias por esta disposición, incluso fueron tan trascendentes estos problemas que llegaron a manos de los Juzgados de Distrito, en Amparos que se promovieron por tener demandas contestadas en sentido afirmativo al no reconocerles personalidad jurídica, resolviendo los Juzgados que sin estar seguros de que criterio seguir intentaron dar varias soluciones que obviamente no lograron ya que hasta la fecha y sin haberse reformado el artículo 876 en la práctica se observa otra cosa, y las Juntas atienden diversos criterios que algunas veces son contradictorios, entre algunos de los criterios usados por algunos Juzgados, al resolver la controversia señalaban que las personas que debían comparecer a la etapa Conciliatoria por una persona moral, eran únicamente las personas que establece el artículo 11, el cual establece que la representación *ex lege* es la que tienen los directores, administradores gerentes y demás personas que ejercen funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, lo cual es válido cuando hablamos de la representación patronal para con los trabajadores, pero que obviamente no es lo que señala el artículo 11 ni atribuye la representación de una persona moral al comparecer al juicio, sin embargo no es mala proposición si se estableciera que a la etapa conciliatoria puedan comparecer por las personas morales las personas físicas que señala el artículo 11, las cuales por el carácter y relación que tienen con los órganos de decisión de dichas personas morales suponemos puedan tener también facultades de transigir y decidir sobre una proposición en la etapa

conciliatoria, lo cual si es necesario en dicha etapa pero que evidentemente no regula aún ni el artículo 876, ni el artículo 11 de la Ley Laboral, por lo tanto la salida que los Jueces de Distrito pretendieron encontrar no es la solución ya que en la práctica y toda vez que la Ley Laboral no ha sido reformada al respecto, basta que por las personas morales comparezcan personas que a satisfacción de la Junta acredite su personalidad jurídica y que obviamente no es lo que se encuentra literalmente señalado en la Ley y que si por el contrario se cumpliera a la letra lo establecido, se estaría en situaciones imposibles y al contenerse incongruencias y contradicciones, no se cumple con estas disposiciones, reiterando que lo que es necesario es que a la etapa conciliatoria procuren comparecer personas con facultades de decisión para poder llegar a un arreglo conciliatorio y por ello en la práctica algunas Juntas siguiendo un criterio razonable permiten que incluso los abogados que acrediten efectivamente los requisitos del artículo 692 puedan comparecer por sus representadas personas morales y que si es posible puedan decidir sobre un arreglo conciliatorio y si no cuentan con esas facultades, entonces asistan con sus clientes o como último recurso se permita se diferiera la audiencia para que los apoderados lleven la propuesta a quien pueda decidir en aquella persona moral. Sin embargo mientras la Ley no sea reformada en sus artículos respectivos, se sugerirán aplicando diversos criterios, que por ser tan impreciso, contradictorio e ilógico da lugar a muchas y diversas contradicciones.

Son muy notorios todos los problemas que pueden surgir con la mala regulación establecida en la fracción uno del artículo 876, por ello no se cumple en la práctica.

Lo mismo sucede en el caso del trabajador y de los patronos cuando son personas físicas, es decir, en la actualidad las personas que realmente comparecen a la etapa conciliatoria son los abogados de dichas personas porque se supone que a ellos les fue otorgado un poder legítimo para que sean representados en juicio y que éstos siguiendo

sus indicaciones y siendo peritos en la materia llevarán sus decisiones hasta la Junta y resolverán el conflicto atendiendo a sus intereses, por eso recordamos e insistimos en que la prohibición de que comparezcan apoderados, asesores o abogados a la etapa conciliatoria es inútil ya que si no son ellos entonces quienes comparecerían, si las partes directamente afectadas no tienen mucho tiempo para comparecer a juicio y argumentan que para eso tienen a sus abogados y que nadie mejor que ellos podrían solucionar el conflicto, aún mejor que ellos mismos. Por ello esta fracción I es además de inútil, incongruente inobservada y que es válido que a la etapa conciliatoria comparezcan personalmente las partes si ello es posible y con sus respectivos abogados, lo cual estaría congruente con lo que sucede en la práctica si así se regulará dicha etapa.

Es muy importante que a la etapa de Conciliación comparezcan personalmente las partes asistidas, porque así sus propios abogados les harán ver las ventajas de la Conciliación y entonces se podría llegar más fácil a encontrar la solución del conflicto y si no se logrará entonces no tendrían problemas al pasar de inmediato a la etapa de Demanda y Excepciones que sería mejor si se celebrará en otra Audiencia que junto con la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y en las cuales podrían comparecer únicamente los apoderados de las partes si en la Audiencia anterior de Conciliación no se lograron resultados positivos y defenderían mejor a sus representados.

II.- La prohibición contenida en la fracción I del artículo 876 es incongruente y contradictorio con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos porque a los abogados se les afecta sin ningún derecho en sus garantías individuales al impedirseles el libre ejercicio de su profesión, actividad que según establece nuestra Carta Magna mientras no sea ilícita y afecte derechos de terceros no puede negarse el derecho a ejercerla, lo cual si sucede en lo establecido por el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo.

La razón de esta disposición se encuentra contenida en la exposición de motivos que citamos en el inicio del presente capítulo y que a través de la cual se establece que la ausencia de apoderados es conveniente porque se supondría que así se lograría más rápido y fácil una solución, argumentando que los abogados y asesores son poco propicios para lograr un entendimiento entre las partes y esta fobia en contra de los abogados, además de ir en contra de sus garantías individuales, constituye una incongruencia en el sentido de que estas reformas a la Ley Federal del Trabajo fueron realizadas por juristas que siendo igualmente abogados que conscientes de los riesgos y de la conveniencia de solucionar el conflicto a través de la Conciliación y aún más resulta ilógico que sean personas de la misma profesión las que consideren que los abogados son los enemigos de la Conciliación.

Así también como señalamos al referimos a la inobservancia del artículo 876, en la práctica casi nunca comparecen las partes materiales en forma personal y menos aún sin la compañía de algún apoderado y para lograr la Conciliación debe solicitarse comparezcan las partes personalmente incluso con la compañía de sus apoderados ya que el problema no son los abogados, asesores o apoderados y al contrario son precisamente los abogados los que con su intervención junto con la mediación de la Junta se logra solucionar el conflicto a través de la Conciliación, por lo tanto no son los abogados los que evitan o limitan la Conciliación y al contrario gracias a ellos y a la experiencia de los múltiples asuntos que han atendido, sugieren a sus clientes piensen en la posibilidad de llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto laboral, incluso es tan importante la figura de la Conciliación y la importancia de un convenio conciliatorio que dentro del ambiente laboral los abogados son los únicos que proponen la celebración de un convenio y con el cual no solo se pone fin al conflicto sino también no afecta a ninguna de las partes y al contrario evita juicios largos y costosos y muchas veces gastos mayores al final del juicio, por aquello de los salarios caídos, por lo mismo es común escuchar la tan usual frase de " más

vale un mal arreglo que un buen juicio " entre los abogados, porque de que sirve ganar un juicio después de dos o tres años si obviamente genera desesperación en los trabajadores y otras veces graves consecuencias económicas en los patrones llegando incluso a cerrar fuentes de trabajo por laudos condenatorios de cantidades extratosfericas que crecen día con día y como también sucede de que le sirve a un trabajador tener un Laudo condenatorio si al final de juicio el patrón se ha declarado insolvente.

Como podemos observar la presunción del legislador de que la intervención de los abogados que se oponían a la Conciliación era porque buscaban mayores honorarios y alargaban inútilmente los juicios, tal vez fue cierta en otros tiempos sobre todo si recordamos que el día que el legislador escribió su exposición de motivos, nos encontrábamos en el año de 1979 y que han pasado 16 años desde entonces y las cosas no suceden igual hoy en día, por lo tanto esta presunción respecto a los abogados es injusta porque se ha señalado existe una clara tendencia en la práctica entre los abogados y asesores especializados en materia laboral de concluir los conflictos mediante convenio inmediato. Y lejos de ser enemigos de la Conciliación como se encuentra establecido, en la realidad sucede lo contrario, es decir, son los abogados aún mas que las Juntas de Conciliación y Arbitraje que si están obligados para ello y son los que promueven la importancia de la institución conciliatoria en los juicios laborales e incluso son los abogados los que no solo le ayudan a la Conciliación a cumplir su función sino que además muchas veces tienen que actuar como mediadores entre las partes que es la función de las Juntas y al intervenir entre las partes y alejarlas de ánimos encendidos en contra del patrón o del trabajador que crea rencores y deseos de venganza porque algunos patrones prefieren gastar lo que sea con tal de que el trabajador no gane nada y al contrario el trabajador prefiere también no ganar nada con solo molestar al patrón, por ello los abogados son los que tienen que ubicar a las partes para que hagan a un lado sus sentimientos y solucionen el conflicto, así su labor resulta tan importante y valiosa como

debe ser la de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la cual no lo es en la Conciliación y entonces son los abogados los que ayudan a que todavía y a pesar de todo se mantenga esta Institución como representativa de los conflictos laborales, por lo tanto resulta injusto que el artículo 876 limite las garantías individuales de estos profesionistas al establecer la prohibición de asistir a la etapa de Conciliación e igualmente se violan las garantías de los trabajadores y los patronos al no permitírseles que comparezcan a juicio en compañía de las personas de su confianza. Aunque es claro que la fobia en contra de los abogados es infundada, también debemos reconocer que existe una minoría de personas que en verdad limitan la Conciliación y que si quieren buscar alargar juicios para ganar dinero, sin embargo por tratarse de una minoría de ellos no debe considerarse y generalizarse que todos sean igual, circunstancia que en todo caso por inevitables razones humanas, se presentan en todas las profesiones y actividades.

Pensamos que si el legislador intento favorecer la Conciliación mediante esa regulación no lo logró así, porque en la práctica los efectos son contrarios y lo que en realidad sucede es que es mucho más fácil llegar a un arreglo entre los representantes que por lógica son más imparciales que las partes mismas.

Y la solución para que se alcance el objetivo de la Conciliación no es la ausencia de apoderados porque cabe mencionar que a pesar de la eliminación de los apoderados consignada en las reformas procesales en el acto conciliatorio, desde el punto de vista pragmático resulta utópico suponer que no habrá intervención de los mismos para el consejo o sugerión al cliente, pues la instancia conciliatoria no es más que una etapa de una audiencia en la cual se requieren forzosamente la concurrencia de los apoderados que sí son indispensables para el desarrollo del arbitraje y periodo probatorio y en la que resulta materialmente imposible el aislamiento total de las partes en pugna.

Es entonces incongruente y contradictorio con la realidad y preceptos constitucionales esta disposición que establece que las partes deben comparecer a la etapa conciliatoria sin abogados, apoderados y asesores ya que la misma no tiene un fundamento lógico.

Y lo más curioso es que estas disposiciones fueron propuestas y aprobadas por " expertos " en derecho y legisladores de la misma profesión.

III.- Existe otra incongruencia en el artículo 876 porque establece que las partes deben comparecer personalmente a la etapa conciliatoria y sin ningún tipo de asesoría, esto obviamente deja en desventaja a los trabajadores frente al patrón e incluso frente a la Junta lo cual va en contra del espíritu de la propia Ley Federal del Trabajo.

En primer término porque el trabajador carece de los conocimientos elementales y demuestran ignorancia no solo de términos jurídicos, y en ese sentido también los patrones no tienen conocimientos jurídicos sin embargo la desventaja en los trabajadores es mayor porque no saben ni de sus obligaciones ni de los derechos que han generado y por lo tanto no saben lo que en realidad les corresponde ; luego entonces si los funcionarios de la Junta no se preocupan por explicar a las partes sus derechos y obligaciones como espera el legislador que eso suceda en la Conciliación si la diferencia entre uno y otro es tan evidente y más perjudicial en los trabajadores, que como ya mencionamos son personas que muchas de ellas no cuentan con estudios o preparación alguna que les permita entender el procedimiento conciliatorio y esto es contrario con los principios tutelares de la Ley Laboral.

Si consideramos además que generalmente los representantes de las personas morales pueden ser abogados, entonces nos encontramos en el supuesto de una desventaja

aún mayor con los trabajadores y quedan en un plano de desigualdad al tener que tratar directamente sin asesores con su patrón.

Es difícil que ante esta circunstancia de desventaja entre los trabajadores y los patrones se pueda lograr una Conciliación porque el trato directo entre ellos deja en desventaja al trabajador que en tan especiales circunstancias se van a volver a encontrar con el patrón que los despidió y difícilmente se conciliarán ante las Juntas, porque si con anterioridad no se pudieron conciliar fuera de los Tribunales porque el surgimiento del conflicto creó en ambos resentimientos mutuos que les impedirán llegar a la Conciliación por lo tanto ante esa situación de desventaja, pensamos que la compañía de abogados o simples asesores es conveniente y entonces la prohibición marcada en la Conciliación es contraria a la Ley Laboral como ya hemos señalado. Porque los asesores no solo actúan en la Conciliación con la cabeza sino que además harán ver a sus clientes sus posibilidades y los riesgos del juicio laboral.

IV. - En la legislación actual se advierte una contradicción de la fracción VI que señala que " de no haber concurrido las partes a la Conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán comparecer personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones " , lo que implica aparentemente una carga procesal en función de la característica de oralidad del proceso que debe llevar aparejada la pérdida del derecho en caso de incumplimiento. El anterior criterio encierra una inconsecuencia jurídica que esta en contra de las normas esenciales de la representación y mandato que se observan con las reformas y dan lugar a interpretaciones aisladas que pueden carecer de validez jurídica ya que una interpretación lógica, sistemática y congruente de todos los preceptos que encierra la institución nos lleva a la conclusión de que el supuesto que se contiene en la fracción I del artículo en cuestión es totalmente diverso al de la fracción VI del mismo precepto 876 en lo que hace a la presentación personal , ya que de haber querido conservar la misma

finalidad se pudiese haber establecido en forma expresa que tal comparecencia personal sería acompañada en su caso de abogado, asesor o apoderado y al no haberse hecho así, es claro que cobran actualidad las normas contenidas en los artículos 692, 693 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo respecto a la representación y mandato previstos en aquellos preceptos.

Además el artículo 877 y la fracción VI del artículo 876 en las reformas ni siquiera emplean el término de concurrencia personal lo que hace pensar que la concurrencia puede ser personal o por conducto de apoderado tal y como sucede en la práctica. Así también resulta absurdo suponer la operatividad de la disposición en la que deban comparecer personalmente las partes a la etapa de Demanda y Excepciones ya que la *ratio legis* de dicha carga procesal para la etapa conciliatoria es totalmente diversa y hasta cierto punto contraria a la de Demanda y Excepciones en donde se requiere necesariamente la asesoría legal para ambas partes.

Por ello es anticonstitucional lo dispuesto por la fracción VI ya que se coacciona a las partes en sus garantías individuales y por supuesto también la figura de representación que si bien es cierto en la etapa de Conciliación se debe procurar asistir a ella las personas directamente afectadas con el conflicto, también es cierto que para el caso de imposibilidad para asistir personalmente, existe la figura de la representación en la cual se actúa como si se estuviese uno mismo y al limitarse las garantías de ejercer los derechos como el ser representados, y se están violando garantías constitucionales y ello es tan obvio que inconscientemente se estableció en el propio artículo 876 fracción IV la posibilidad de suspender la etapa conciliatoria y con ello se crea la posibilidad de que por alguna razón humanamente entendible no se puede comparecer a dicha etapa y entonces se podría actuar bajo la figura de la representación y al suspenderse la etapa conciliatoria se podrá transmitir la propuesta de solución y obtenerse de igual forma los resultados

deseados. Lo anterior es realmente importante si reflexionamos lo que sucede en la práctica y si pensamos que las actuales condiciones de vida así lo exigen y permiten, por lo tanto es razonable que si por alguna razón a la persona interesada ya sea patrón o trabajador les es imposible asistir personalmente a la etapa conciliatoria se les permita hacerlo a través de la figura de la representación y al otorgar a otra persona un poder legítimo se les debe reconocer su personalidad jurídica a esos apoderados que además son abogados sabedores de la materia jurídica y que seguramente sabrán defender y transmitir los deseos y voluntad de sus representados y serán el conducto para buscar la Conciliación, aunque si procuramos que las partes directamente afectadas con la controversia comparezcan por única ocasión a la etapa de Conciliación y que junto con sus abogados y la efectiva mediación de las Juntas, seguramente la solución sería más rápida y posible por lo cual debemos fomentar que el desarrollo de la etapa Conciliatoria se adecue a la realidad.

Es necesario que la exigencia de la comparecencia personal del patrón y trabajador sea por una sola ocasión, permitiéndose que si por algún motivo se suspendiera la audiencia se pueda comparecer por conducto de apoderado ya que lo contrario estaría en contra de toda lógica jurídica pues si el patrón ya asistió originalmente a la Conciliación no existe entonces ningún fundamento legal para exigirle una segunda comparecencia porque ello se convertiría en un arraigo inconstitucional contra el patrón.

V . - El artículo 876 junto con el artículo 875 de nuestra Ley Laboral contienen una incongruencia en el sentido de que la celebración de la etapa de Conciliación deba celebrarse dentro de una Audiencia al mismo tiempo que las etapas de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y eso va en contra de toda lógica jurídica se revisamos la naturaleza de cada una de las mencionadas etapas.

Es decir es inadmisibile que la etapa conciliatoria que tiene una naturaleza y propósito distinto de las otras dos o de cualquier otro acto procesal, deba celebrarse al mismo tiempo en una misma Audiencia y por lo tanto la etapa conciliatoria no puede lograr fácilmente sus objetivos.

Es necesario que la etapa de Conciliación sea celebrada en una Audiencia exclusiva para ello, en donde las partes sean citadas para un propósito diferente al de la etapa de Demanda y Excepciones que obviamente hará que los ánimos sean los adecuados para intentar el Procedimiento Conciliatorio, y en cambio como se encuentra regulado actualmente, se esta en contra de la naturaleza conciliatoria y resulta imposible por muchas razones como el tiempo o de carácter privado que impiden plantear tranquilamente las diferencias y luego solucionarlas, porque con una sola audiencia para la Conciliación las partes o sus representantes ya estarían consientes del espíritu con el cual deben comparecer, en donde es válido manifestar las razones subjetivas que dieron origen al conflicto sin que se quede comprometido y así al actuar en verdad en forma espontánea, ya que la intención es diferente a la del Arbitraje.

Por lo tanto reiteramos es incongruente pensar que mientras la Conciliación sea parte de una Audiencia en donde se regule el Arbitraje esta pueda lograr sus objetivos.

3 . - PROPUESTAS DE SOLUCIÓN.

A nuestro juicio existen algunas propuestas que ayudarían a que la etapa Conciliatoria se regulara de una forma eficiente y que igualmente estaría acorde con lo que sucede en la realidad, y para lo cual es sumamente necesario que el artículo 876 que regula

la etapa Conciliatoria sea reformado inmediatamente porque como hemos visto el mismo no se cumple en la práctica.

Por lo tanto a continuación señalaremos nuestras propuestas de solución en los principales puntos que deben ser modificados.

A) .- Es necesario reformar en todos sus términos el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el mismo no solo es inobservado en la práctica sino también como hemos visto contiene incongruencias y contradicciones que lo hacen anticonstitucional, por lo tanto se debe adecuar esa disposición a la realidad social y económica de nuestro país y no continuar con la regulación señalada en la Ley Laboral que se ha vuelto letra muerta que no se cumple y que al ser un precepto que en la práctica no se cumple eficientemente no tiene entonces ninguna razón de ser ya que las necesidades actuales han obligado a que la observación de la etapa Conciliatoria sea distinta a la regulación de su desarrollo establecido en el artículo 876 de la Ley Laboral . Es evidente que igual que muchos preceptos contenidos en la Ley Federal del Trabajo el artículo 876 requiere de una importante y rápida reformación.

B) .- Es importante que a la etapa de Conciliación comparezcan o procuren comparecer personalmente las partes directamente afectadas, incluso la Ley podría obligar a las partes a que por una sola ocasión asistan personalmente, y ello sea en compañía de sus abogados o sea todo lo contrario a lo que establece el artículo 876 en su fracción primera, y en el caso de que no pudiesen comparecer personalmente las partes materiales, entonces se admita la posibilidad de que los apoderados que comparezcan en nombre de las partes, tengan facultades de decisión o una relación directa con los interesados, que obviamente se entiende que si les otorgaron un poder legítimo tienen contacto directo con

el trabajador o con el patrón incluso tratándose de personas jurídicas colectivas y así podrán ayudar a que la Conciliación cumpla su función, porque probablemente al platicar ampliamente sobre la propuesta de solución se de fin al conflicto y se imparta justicia.

La necesidad de que comparezcan personalmente a la etapa conciliatoria se debe a la naturaleza y objetivos que dicho procedimiento persigue y por lo tanto al tener los abogados en forma personal a sus clientes tal vez puedan hacerlos entender las ventajas de la Conciliación y probablemente se pueda lograr dar fin al conflicto y si ello no fuera posible entonces para las demás audiencias fuera de sus confesionales, los trabajadores y los patronos podrán libremente dedicarse a sus actividades y ser legalmente representados en juicio por sus abogados.

Para procurar que las partes interesadas comparezcan personalmente a la Conciliación, las Juntas pueden aplicar como apercibimientos, medidas de apremio que facultan a las Juntas para que sus resoluciones sean cumplidas, facultades que tienen los Presidentes de las Juntas y los auxiliares y que dichas medidas de apremio enumeradas en la Ley, se apliquen invocando fundamentos legales porque al asegurarse la concurrencia de las personas cuya presencia es indispensable para la Conciliación permitirá que el procedimiento Conciliatorio se desarrolle con la idea para lo cual fue creado.

Con esta atribución se trata solamente de asegurar la marcha normal del procedimiento laboral que es de orden público y de evitar que se entorpezca u obstaculice la función jurisdiccional de los Tribunales del Trabajo sin que ello implique la imposición de una doble sanción, es decir que si los interesados ya comparecieron una vez a la Conciliación, no hay fundamento para obligarlos a comparecer otra vez a la audiencia de Conciliación que haya sido diferida por pláticas.

C) . - Pensamos que el representante legal que comparezca por las personas morales debe tener facultades para transigir y para conciliar, tal y como propuso el Jurista Chioventa que citamos durante nuestro trabajo y que señala que " solo la procura (mandato) para comparecer ante los conciliadores debe tener la facultad de conciliar y transigir " , situación que es necesaria, por lo tanto, debe ser reformada la Ley en ese sentido y en su caso se debe obligar a que las personas morales acudan por conducto de las personas físicas enteradas a la etapa Conciliatoria, como por ejemplo proponemos que sea el Jefe de Personal quién seguramente ubicará rápidamente al trabajador que demanda y podrá entenderse con aquella persona que algún día trato y también tal vez ayude a corroborar con los hechos que pudieron dar origen al conflicto o aclarar un mal entendido respecto a la relación de trabajo, asimismo dará cuenta de las causas del conflicto al patrón que ciertamente no se puede pasar atendiendo las Audiencias de Conciliación porque muchas veces se encuentran ausentes o sus actividades empresariales se los impide, pero que al otorgar poder legítimo a personas que tengan un carácter importante dentro de las empresas y que por ejemplo también serían los adecuados para ello las personas que se mencionan en el artículo 11 de nuestra propia Ley Laboral, y quienes tienen contacto directo con los dueños de las fuentes de trabajo. Que muy probablemente al meditar sobre las ventajas de la Conciliación junto con los representantes legales y abogados de dichas personas morales, podrán decidir sobre un arreglo conveniente para ambas partes. Esta situación es en verdad necesaria si recordamos que la mayoría de las personas jurídicas colectivas, mal llamadas personas morales, son agrupaciones muy importantes que cuentan con patrimonio propio que les permite contar con una estructura organizada y que tienen órganos designados para cumplir cada una de las funciones que requiere su propia naturaleza, lo cual es evidente en todos aquellos testimonios notariales que a diario podemos observar en las comparecencias de las Audiencias en el Proceso Laboral, que aún cuando las personas morales demandadas pueden o no ser Sociedades Mercantiles, la

mayoría de las personas jurídicas colectivas en materia laboral si son Sociedades de carácter Mercantil que aunque todos sabemos las Leyes Mercantiles señalan que dichas Sociedades pueden ser creadas con un mínimo capital, más sin embargo nadie que pueda sostener esa Sociedad económicamente, se atreve a formarla, por lo tanto la capacidad económica de muchas empresas que son demandadas es relativamente solvente y entonces cuentan con órganos de representación incluso la mayoría de esas empresas designan a un apoderado para que exclusivamente se dedique a comparecer a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nombre y representación de ellas y además en la actualidad un gran número de las mismas son asesoradas por Bufetes Jurídicos perfectamente bien organizados para ejercer la gran profesión jurídica, esto se relaciona en el sentido de que muchas personas morales y sobre todo la mayoría de las empresas otorga poder legítimo ante notario público a los mencionados despachos jurídicos, y así en términos del artículo 692 comparecen a la Audiencia de Conciliación y en ocasiones a dicha etapa citan a sus clientes o por lo menos a personas que tienen un carácter importante dentro de la constitución de la Sociedad y debido a sus facultades puedan decidir sobre la propuesta conciliatoria.

Por lo tanto la propuesta es en el sentido de reformar el artículo 876 y obligar a las partes a que procuren hacerse acompañar cuando representen a personas jurídicas colectivas, de aquellas personas que puedan decidir económicamente en la etapa de Conciliación respecto a la propuesta razonable que se haga en la misma, quedando claro que esa obligación de procurar comparecer personalmente no afecta la figura de la representación y cumple con las características y requisitos que deben observarse en la etapa de Conciliación porque debe atenderse a su naturaleza jurídica.

D) . - Es igualmente importante que nuestra Ley Laboral se reforme en el sentido de que la Conciliación se regule y celebre en una sola Audiencia, porque creemos que mientras se encuentre regulada dentro de una Audiencia al lado de otras dos etapas

con naturalezas distintas y totalmente contrarias a la naturaleza de la Conciliación, limitan este procedimiento y no se permite se le otorgue el tiempo requerido para su celebración.

Por ello sugerimos que se señale una fecha distinta para que tenga lugar única y exclusivamente la audiencia de conciliación, a fin de que las partes puedan sin presiones ni coacciones de tiempo, plantear tranquilamente sus diferencias y luego en otra fecha y si no hay arreglo se celebre el período de arbitraje, al cual pueden comparecer y de hecho eso sucede en la práctica, únicamente los abogados de las partes.

Debemos recordar que el Procedimiento de Conciliación no es solo una forma de solución de conflictos sino también una forma de impartición de justicia principalmente por que en el mismo la disposición de solucionar el conflicto y de expresar la realidad de los hechos sin comprometerse y la libertad de manifestar sin ningún problema las razones por las cuales se cree tener los argumentos jurídicos para reclamar y en su caso para defenderse de lo que se imputa, olvidándose del Proceso Laboral estrictamente hablando y de los lineamientos que establece para demostrar la procedencia de lo que se afirma, lo cual trae consigo diversos problemas que pueden al final ser en nuestra contra a pesar de que en realidad se tenga la razón, por ello ante las desventajas de llevar un Proceso Laboral, se encuentra la mejor y más próxima solución pacífica y jurídica del conflicto que se puede lograr a través de la Conciliación.

Así mismo reiteramos que si la Conciliación tuviera lugar en una sola Audiencia creada exclusivamente para este Procedimiento, estamos seguros que se obtendrían mejores resultados, porque esta confirmado que aquellos asuntos en los que efectivamente intervienen funcionarios de la Junta capaces de cumplir con su función conciliatoria al invitar a las partes y sus abogados a platicar sobre un posible arreglo, casi es seguro que se logre un arreglo conciliatorio, basado en argumentos razonables y en los cuales se

establece que se le entregará al trabajador lo que le corresponde, sacrificando algunas veces pequeñas cantidades que le evitan tiempo valioso para todos, sobre todo para los trabajadores que sobreviven con el salario que perciben y que lejos de desear pasarse en Audiencias, quieren recuperar lo que les corresponde y dedicarse a buscar trabajo, ya que es la única fuente de sus ingresos y por el lado de los patrones ahorrarán no solo dinero sino también su tiempo y otras molestias.

En este sentido de ideas, creemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, tuvo mayor visión al regular la Conciliación en una sola Audiencia considerando que su naturaleza jurídica así lo exige, propuesta con la cual estamos totalmente de acuerdo y pensamos es más que necesaria.

E) . - Es muy importante también que la función que deben tener las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Conciliación, sea regulada también con visión lo que permita crear la figura del Conciliador, como aquella persona que actúe como mediadora entre las partes en conflicto y les haga saber la conveniencia que les ofrece el procedimiento conciliatorio.

Para ello es necesario igualmente reformar la Ley Laboral e incluso designar artículos expresos para regular la figura del conciliador, en donde además se manifiesten las características y requisitos que esas personas deben reunir para ser Conciliadores, cuya labor no solo debe ser altruista sino también esa persona debe contar con los conocimientos necesarios, con la experiencia y principalmente la capacidad de expresar a las partes sus derechos y obligaciones y sería conveniente también que para admitir a la persona que aspire a ser Conciliador, se examine también sus facultades de influencia y el

manejo de las condiciones sociales y principalmente económicas que actualmente vivimos, consideraciones que importantes serán para la propuesta de solución.

El Conciliador debe cumplir una función especial ya que por la naturaleza y por los fines del Derecho del Trabajo, su misión que es noble y bella consiste en buscar esforzadamente la realización de la justicia social, que es tanto como decir, la justicia para el trabajador, que es quién ha sufrido y sufre injusticia .

La labor del Conciliador debe ser imparcial ya que la opinión de los Conciliadores no constituye un imperativo lo que quiere decir que no posee fuerza obligatoria, por lo tanto no solo debe intentar convencer que es mejor conciliar. Y solo es la opinión de quién se supone sabio y justo formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, debe ser un punto intermedio no inclinado a un lado u a otro, y debe ser capaz de actuar de acuerdo a los datos y exposiciones que se le presenten.

El Conciliador debe ser el comisionado para vigilar el respeto a la Justicia. En la Conciliación encontramos una función activa y consiste a la vez en ayudar a las partes a que lleguen a una transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por ese medio la controversia. La Conciliación supone la intervención del Tribunal quién no solo esta facultado, sino obligado a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción.

El Conciliador que formalmente se haya *inter partes* aunque materialmente se encuentre *infra partes*, debe limitarse a proponer una solución y que a diferencia del juzgador que se encuentra *supra partes* y por lo tanto impone la solución. Y por ello su

labor debe ser la de orientar debidamente a las partes que intervengan en el Procedimiento conciliatorio sobre los alcances y efectos jurídicos del mismo.

Consideramos importante y necesario impulsar la figura del conciliador, porque es parte del Procedimiento Conciliatorio y en la actualidad se ha desacreditado esa función y en un 90 % de los casos las Juntas no intervienen como deben y no cuentan con Conciliadores para llevar esa noble labor.

4.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS RELACIONADAS .

A continuación citaremos algunas de los criterios jurisprudenciales que se han presentado al respecto de la tan criticada regulación jurídica de la etapa Conciliatoria en el Proceso Laboral y los problemas que aún se continúan presentando a pesar de haberse decretado estas resoluciones.

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LAS . La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, reformados por el Decreto de 31 de Diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Enero de 1980 y que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, deben ser realizadas a la luz de el principio fundamental de garantía de audiencia consagrado en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Laboral del mencionado capítulo rigen la garantía de audiencia ante autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quiénes son parte en el proceso de trabajo, que lo son las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones y

opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio debe hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de las personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial y carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder esta legítimamente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante testimonio número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder para representar a dicha institución en dichos juicios laborales. Ahora bien para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los arts. 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente y en art. 13 fracciones I, XIV Y XVI del reglamento respectivo, contiene disposiciones análogas. En este orden de ideas los funcionarios a que se refiere dicha escritura que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos, sí tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuaron conforme a derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia debe concluirse que si una persona moral a través de la persona física u órgano que legalmente sea representante de dicha persona moral, en uso de facultades legales o estatutarias confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados al servicio de esa persona moral o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el art. 692 fracciones II y III de la Ley Federal del

Trabajo y en consecuencia los actos de dichos representantes a la persona moral representada.

En atención a las múltiples controversias referidas oportunamente y que se presentaron gracias a la mala regulación de la Conciliación y su relación con la figura de la personalidad jurídica que se complica trandose de las personas morales y la necesidad de comparecencia personal de las mismas que exige el citado artículo, por lo anterior y para efecto de resolver esas controversias se resolvió el criterio contenido en la tesis transcrita anteriormente, que pensamos igualmente deja mucho que desear y no resuelve completamente el problema que aún se encuentra establecido en la fracción I del artículo 876 de la Ley Laboral.

AUDIENCIAS, ETAPAS DE DEMANDA Y EXCEPCIONES Y OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.- COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE SU APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO .- El art. 876 de la Ley Federal del Trabajo no puede desvincularse del diverso 692, pues el primero dispone que en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y agrega sin abogados, patrones, asesores o apoderados (fracción I), pero esa disposición referente a apoderados ya no se estableció por el legislador para las diferentes etapas de Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, según se puede constatar de la lectura de la parte final de la fracción VI del primero de los citados preceptos donde sólo se ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto por el art. 692 de la propia Ley Laboral, donde claramente se establece que las partes están facultadas para comparecer a juicio, es decir cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional como lo son las

etapas de Demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión y Desahogo de Pruebas, se exige que exista una persona física, sea el directamente interesado o su apoderado y esto es así porque en estas etapas se pretende imperar los principios de oralidad e inmediatez para exponer, ratificar, modificar, aclarar, objetar, replicar, lo que no podrá efectuarse si las partes comparecieran mediante razonamientos contenidos en escritos.

Amparo directo 96- 82.- Jaime Herrera Alvarez.- 22 de oct. de 1982. Unanimidad de Votos.- Ponente Marco Antonio Arroyo Montero.- Secretario Jorge Valencia.

La anterior tesis jurisprudencial se debe a la contradicción contenida en el artículo 876 fracción I y VI del mismo precepto y que a nuestro juicio tampoco resolvió el problema y al respecto continúa siendo inoperante lo establecido en la citada fracción VI.

CONCILIACIÓN, ESENCIA DE LA. - La Conciliación es la parte del Proceso Laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del art. 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite por una parte los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio por la forma establecida por nuestras leyes, por otra el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias lo necesario para subsistir.

En todas estas situaciones se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta de un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral este encaminado, en esencia a encontrar esas fórmulas con la ayuda de la autoridad del trabajo que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje diseminadas por todo el país para facilitar esa labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis consagrada por la doctrina universal de la materia que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas accidentales de conciliación establecidas en los propios lugares en donde se encuentran los lugares de trabajo , para dar celeridad a las resoluciones que se adopten , para buscar la concordia entre trabajadores y patrones y para llegar precisamente a los convenios y arreglos que los diversos conflictos ameriten , cuando las partes estén anuentes a ello.

Asimismo se encuentra establecido en nuestra Legislación Laboral , que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen para que , en esta última situación , ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia Ley prevé, oponiéndose o apoyando sus excepciones con las pruebas que dispongan o de que puedan disponer y estén permitidas. En ningún instante el Proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación y consecuentemente tampoco pueden imponérseles la opinión que se dice por las Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta pues como lo expresa el art. 352 de la Ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen por si mismas a un entendimiento.

A.D. 8259-62. Pedro J. Maita y Coags.- Febrero 3 de 1964. Unanimidad 5 Votos
ponente ministro Angel Carbajal, Cuarta Sala Sexta Epoca. Vol. LXXX quinta parte pag.
13.

**Al respecto de la tesis transcrita, debemos alabar la importancia que le otorga a la
Conciliación y a su función dentro del Proceso Laboral Mexicano.**

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Conciliación en el Derecho Procesal Laboral es un procedimiento mediante el cual se establecen mutuas concesiones entre las partes en conflicto para lograr un rápida y económica solución.

SEGUNDA.- En la Conciliación debe atenderse principios generales como la equidad, espontaneidad y economía procesal para que la propuesta de solución sea justa para las partes del conflicto.

TERCERA.- La Conciliación logra pacificar a las partes, y satisface la demanda de quien se siente afectado en sus derechos y principalmente logra reparar el orden jurídico lesionado por el conflicto, es decir, se imparte justicia.

CUARTA.- La autoridad que conoce de los conflictos laborales, siempre debe intentar avenir a las partes, invitándolas a negociar sus diferencias, ya que al demostrarles la conveniencia de una conciliación cumple también satisfactoriamente su función.

QUINTA.- La autoridad debe procurar que las partes directamente afectadas por el conflicto comparezcan por una sola vez en forma personal y asistidas de sus apoderados a la etapa de Conciliación.

SEXTA.- El procedimiento de Conciliación debe tener verificativo en una sola audiencia, exclusivamente para ella, por tener naturaleza jurídica distinta a las otras etapas procesales.

SÉPTIMA.- Es urgente un cambio a la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que muchos de sus preceptos son obsoletos e inaplicables en la práctica laboral y generan muchos impedimentos en la etapa conciliatoria, volviéndola en muchos casos intrascendente.

OCTAVA.- La Conciliación para su regulación debe atender realidades económicas, políticas y sociales, que mucho influyen en la impartición de justicia.

NOVENA.- En la Ley Federal del Trabajo debe crearse la figura del Conciliador, y establecer requisitos para que aquellas personas que funjan con ese carácter tengan conocimientos jurídicos, laborales, y de realidades socioeconómicas así como habilidades psicológicas, a fin de demostrar a las partes en conflicto que la mejor forma de solucionar un conflicto es a través de la Conciliación.

DÉCIMA.- La Conciliación es la forma mas eficaz de solución de los conflictos labores, sin embargo en la actualidad la etapa conciliatoria no es eficiente en virtud de que influyen diversos factores que impiden que la misma cumpla su función.

BIBLIOGRAFIA .

1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. **Proceso Autocomposición y Autodefensa**. 2a. ed. UNAM, México 1970.

2.- ARELLANO GARCÍA Carlos. **Teoría General del Proceso**. Porrúa . México 1992.

3.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. **Derecho Procesal del Trabajo**. 2a ed. Trillas. México. 1989.

4.- BORREL NAVARRO, Miguel. **Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo**. 3a. ed. aum.act. Ed. Sista, México 1992. pags. 117.

5.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. " **35 Lecciones de Derecho Laboral** " . Trillas, México. 1984.

6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. " **Las 500 preguntas mas usuales sobre temas laborales**. Trillas, México 1984.

7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. CAVAZOS CHENA, Baltazar et. **Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Actualizada**. 25a. ed. Trillas, México 1990.

8.- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de Derecho Procesal Civil**. Vol. 1, Depalma , Buenos Aires. 1948.

9.- CORDOVA ROMERO, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**. Ed. Cardenas Editor. México 1986. pags. 797.

10.- DE BUEN LOZANO, Nestor. **Derecho del Trabajo**. 2a ed. Porrúa México. 1990.

11.- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 11a ed. reim. Tomo I. Porrúa, México. 1969.

12.- GALINDO GARFIAS, Ignacio. **Derecho Civil. Primer Curso**. 9a ed. correg. y aum. Porrúa, México 1989. pags. 758.

13.- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**. Porrúa, México. 1991. pags. 414.

14.- GOMIZ , José y MUÑOZ RUIZ. **Elementos de Derecho Civil Mexicano**. Editores Unidos, México. 1942.

15.- GOMEZ LARA, Cipriano. **Teoría General del Proceso**. UNAM , México. 1981.

16.- GUERRERO Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo**. 10a ed. Porrúa, México. 1979.

17.- OVALLE FABELA, José. **Derecho Procesal Civil**. 2a ed. Harla, México. 1984.

18.- **PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo.** José M. Cacia Jr. Puebla. 1981.

19.- **ROJINA VILLEGAS, Rafael. Derecho Civil Mexicano.** 6a ed. Tomo I, Porrúa, México. 1990. pags. 525.

20.- **ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo.** Porrúa, México. 1980.

21.- **TENA SUCK, Rafael. ITALO MORALES S. Hugo. Derecho Procesal del Trabajo.** 2a ed. Trillas, México. 1987. pags. 221.

22.- **TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.** 3a ed. Porrúa, México. 1975.

23.- **TRUEBA URBINA, Alberto. Anticonstitucionalidades y Contradicciones de las Reformas de la Ley Federal del Trabajo.** Porrúa. México. 1980.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

1.- **PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil,** 4a ed. Porrúa, México 1963.

2.- **Diccionario Jurídico Mexicano.** Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1992.

3.- **Diccionario Jurídico Elemental.** Guillermo Cabanellas Torres. Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1930.

4.- **Enciclopedia Jurídica Omeba.** Tomo III. Driskilli S.A. 1985.

5.- **Enciclopedia Jurídica ESPASA.** México. 1982.

LEGISLACION.

1.- **Ley Federal del Trabajo.** Porrúa. México. 1980.

2.- **Código Civil para el Distrito Federal.** Porrúa, México.