

157.
29



Universidad Nacional Autónoma de México

Escuela Nacional de Estudios Profesionales

"ARAGON"

OBLIGACION DE LAS PERSONAS QUE EJERCEN
FUNCIONES DE DIRECCION O ADMINISTRACION
EN LAS EMPRESAS, DE COMPARECER PERSONALMENTE
EN LA ETAPA CONCILIATORIA DEL JUICIO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
JUAN JESUS GARCIA VAZQUEZ



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO. D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE	Pág.
I. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	
A) Definición de Conflictos de Trabajo	1
B) Origen	2
C) Características de los Conflictos de Trabajo	6
D) Clasificación de los Conflictos de Trabajo	9
E) Solución de los Conflictos de Trabajo	23
II. PERSONALIDAD Y REPRESENTACION EN EL JUICIO LABORAL	
A) Fuentes de la Personalidad y de la Representación	27
B) Clases de Representación	46
C) Requisitos para la validez del mandato	47
III. LA CONCILIACION LABORAL	
1. Antecedentes en la Legislación Mexicana	57
a) El Artículo 123 Constitucional	64
b) La Ley Federal del Trabajo de 1931	68
c) Ley Federal del Trabajo 1970	72
2. La Conciliación en las Reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo	74
IV. LA CONCILIACION LABORAL	
1. Concepto de la Conciliación	78
2. Naturaleza Jurídica	82
3. Objeto de la Conciliación	86
V. LA NO COMPARECENCIA EN LA ETAPA CONCILIATORIA DE QUIENES EJERCEN FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION EN LAS EMPRESAS	
1. Personas obligadas a comparecer en la etapa conciliatoria	92
2. Análisis de los artículos 876 fracción I y -VI, con relación al 11 de la Ley Federal -- del Trabajo	94
3. Efectos de la no comparecencia de las <u>perso</u> nas obligadas	95
4. Jurisprudencia y tesis sobresalientes	96
CONCLUSIONES	103

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

A) Definición de Conflictos de Trabajo.

La palabra conflicto viene del latín CONFLICTUS, que a su vez deriva de CONFLIGERE, que significa combatir, pelear. En sentido figurado combate, zozobra, inquietud, angustia -- del ánimo. También apuro, aprieto, compromiso grave, situación desgraciada y difícil salida.

Los conflictos son índices de ajustes dinámicos, que -- son tomados en consideración para entender la evolución de -- la sociedad como fenómeno de desarrollo. Asimismo, el con-- flicto para ser tal debe de caracterizarse por la exteriori-- zación, diferenciando del mero malestar laboral, ya sea como -- situación conflictiva permanente, necesaria para el derecho-- que como sistema rector de la vida dentro de la sociedad bus-- ca la armonía de los intereses que se encuentran en pugna pa-- ra darles una solución adecuada.

Para poder llegar a la definición de conflictos de tra-- bajo, en primer lugar vamos a definir qué es un conflicto de derecho.

Entendemos por conflicto de derecho a la coincidencia -- de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados simultáneamente en una relación jurídica.

A partir de esta definición ya nos encontramos en la -- posibilidad de definir lo que es el conflicto de trabajo. -- Existen algunas definiciones de distinguidos tratadistas del Derecho del Trabajo, que a continuación se mencionan:

El profesor Mario de la Cueva define al conflicto de -- trabajo como las diferencias que se suscitan entre los traba-- jadores y patrones, o solamente entre aquéllos o únicamente--

entre éstos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Por su parte Eugenio Pérez Boliya, sostiene que con el nombre de conflicto laborable se alude a una serie de fricciones susceptibles en las relaciones laborales.

Para Rodolfo Cepeda Villarreal, conflicto de trabajo es la coincidencia de dos o más derechos o deberes dentro de la relación laboral, incapaces de ser ejercitadas o cumplidas simultáneamente.

El doctor Ernesto Krostochin encuentra una doble acepción del conflicto de trabajo. Por un lado la distinción en sentido amplio, considerando que el conflicto de trabajo es cualquier controversia que hace de una relación de trabajo, ya sea individual o colectiva de trabajadores y patrones, -- y en sentido restringido cuando la relación existe entre el empleador, el trabajador y el Estado. Agregando un tercer tipo de conflicto y estos son los originados en la relación entre sujetos del derecho laboral y el Estado. (1)

B) Origen.

Los conflictos de trabajo tienen su origen dentro del régimen económico en que se desarrolla la sociedad, es decir, el régimen capitalista. La sociedad se encuentra dividida en dos clases sociales, siendo estas, la clase burguesa, la que detenta los medios de producción. Y por el otro lado, la clase proletaria, la que cuenta únicamente con su fuerza de trabajo para satisfacer sus necesidades.

(1) De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, T. 3, Ed. Porrúa, pág. 725, México 1964.

Los gobiernos bajo el sistema liberal e individual ponen en un mismo plano de igualdad a los trabajadores y patrones, reconociendo unicamente un tipo de conflicto laboral, - refiriéndose a aquel derivado de la interpretación y aplicación de un conflicto individual laboral. Estos tipos de conflictos se encontraban sometidos a los Tribunales Judiciales en materia común, y eran resueltos como si se tratara de contratos de prestación de servicios o de arrendamiento.

Esta situación causa un gran perjuicio a la clase trabajadora, ya que obliga a las partes a someter sus diferencias a un procedimiento lento, y sin los medios necesarios para poder sostener tal conflicto, por el trabajador, éste se ve obligado a renunciar a su interés afectado. Y por otro lado el trabajador no cuenta con el poder económico para poder contratar los servicios de un abogado, en contravención de lo que sucede con el patrón, ya que él sí puede someterse al trámite, que establecía el Código Civil, y también sí se encontraba asesorado por los conocimientos jurídicos de un abogado, debido a su posición económica.

Los trabajadores unicamente pudieron agruparse para la defensa de sus intereses, así tenemos la formación de asociaciones profesionales y coaliciones de trabajadores, que mediante las armas de las que pudieron echar mano, refiriéndonos a las huelgas y paros pudieron encontrar mejores condiciones de trabajo. A partir de este momento, se ven con claridad la división de los conflictos de trabajo en los grandes grupos, encontrándonos en primer lugar a los conflictos individuales y los conflictos colectivos. Los primeros de los mencionados son aquellos que se refieren a la aplicación e interpretación de un contrato. Y los segundos presupone la existencia de un grupo de personas que se unen para la defensa de sus intereses, pudiendo adoptar la forma de coaliciones o asociaciones profesionales que mediante la huelga y los paros logran mejores condiciones de trabajo. Este ---

nuevo tipo de conflicto tiene la particularidad de poner en juego el interés colectivo de todos los miembros que participan dentro de la contienda.

La primera reacción de los gobiernos fue la de prohibir la asociación de los trabajadores, y para tal efecto lo declararon como delito. Así tenemos que el Código Penal, fue el ordenamiento jurídico en el cual se apoyó la autoridad -- para reprimir los movimientos de los trabajadores, que se -- traducían en huelgas y paros, con el objeto de restablecer -- el orden jurídico.

Los gobiernos con estas medidas pretendían dar solución a los conflictos de trabajo, sometiendo a la clase trabajadora a la rigidez de las leyes penales y tratando de que éstos volvieran a reanudar sus labores, olvidándose de las huelgas y paros. Al sentir la impotencia de los gobiernos de poder controlar, mediante sanciones, a los movimientos obreros, no tuvo más remedio que el de reconocer a las asociaciones profesionales y suprimiendo las penalidades del ordenamiento jurídico, dando como consecuencia, la legalidad de -- las huelgas y paros. A partir del reconocimiento quedó debidamente esclarecido las dos clases de conflictos, dentro de los conflictos de trabajo, siendo los conflictos individuales y los conflictos colectivos.

Los Tribunales encargados para la solución de los conflictos de trabajo, fue encargado a los del orden común, --- quienes consideraron que en caso de huelga existía una violación a los contratos individuales, los cuales originaban la rescisión de la relación de trabajo y el pago de daños sufridos por el patrón, medida que en lugar de disminuir los conflictos, los agravó, ya que conscientes los trabajadores que al someterse a la jurisdicción del tribunal, éste no daría -- solución favorable a sus intereses, los obligaba a unirse para la defensa de sus derechos.

Al multiplicarse los conflictos, el Estado se vió en la necesidad de intervenir directamente en la solución de los conflictos, ya que se dio cuenta de la magnitud del problema que ocasionaba un estado de huelga pues por un lado paraliza ba la industria y por otro lado, el conflicto podía ser absorvido por las demás coaliciones, por ende, los gobiernos dejaron su posición de simples espectadores para comenzar a intervenir en los conflictos de trabajo.

En México, después del gobierno del General Porfirio -- Díaz y bajo las manifestaciones de protestas de los obreros, se propuso ante la Cámara de Diputados la creación del Departamento del Trabajo.

Encontrando la necesidad de su origen, en la siguiente-exposición de motivos:

"...que en virtud de la precaria condición de los-trabajadores en las industrias y las haciendas, de la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y menores, de la insalubridad y peligros en las labores y al problema de la emigración de los braceros a los Estados Unidos de Norte América, se propone la creación de una Oficina de Trabajo con las siguientes funciones: clasificar y dar a conocer - los datos relativos al factor trabajo." (2)

A partir de esta época, el gobierno deja su papel de -- simple espectador, tomando una nueva fase de intervencionista moderado. Debido a la trascendencia de los conflictos colectivos que se vinieron dando, el Estado se vió en la necesidad de crear instituciones que se dedicaran exclusivamente

(2) Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico,-- Guzmán Guerrero Josué, Ed. Popular, Ed. Primera, México-1981, pag. 16.

a conocer de los conflictos de trabajo. El proyecto para la creación del Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, fue aprobado el 30 de octubre de 1911.

En lo que respecta a los conflictos de trabajo, el artículo 2 fracción IV del proyecto, faculta al Departamento del Trabajo, de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitros en sus diferencias así lo soliciten los interesados. (3)

Con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo que toca al artículo 123, los trabajadores ven cristalizados sus anhelos, ya que en ella se encuentran protegidos los derechos mínimos de los que debe gozar un trabajador. En lo que toca a los conflictos de trabajo, la fracción XX del artículo en mención obliga a las partes a someter sus diferencias a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La expansión industrial se vio favorecida a costa de la miseria y el agotamiento de los trabajadores sin distinción de sexo ni edades. La situación de inferioridad de los trabajadores obligó a la reacción de los mismos en contra del sistema imperante, traducándose en rebeliones, huelgas y protestas para imponer mejores condiciones de trabajo.

C) Características de los Conflictos de Trabajo.

Toda controversia suscitada entre los elementos de la producción, capital y trabajo, de donde se derivan los con-

(3) Las Autoridades del Trabajo y su Desarrollo Histórico, - Guzmán Guerrero, Josué, Ed. Popular, Ed. Primera, México 1981, pág. 17.

fluctos de trabajo, mismos que quedan fuera de la jurisdicción del Juez Civil, debido a las características propias -- del derecho del Trabajo, ya que es un derecho social dirigido a proteger a la clase desposeída. El profesor Mariano -- Tissebaum (4) propone diferentes características de los conflictos colectivos con el propósito de poder distinguir al -- derecho del trabajo con el derecho civil, sobresaliendo las -- dos acepciones dadas y estas son:

a) De naturaleza intrínseca, misma que se subdivide en el objeto de divergencia, es decir la causa que motiva dicho conflicto. Y cual es la posición funcional de las partes, -- entendiéndose a la posibilidad de las partes a que lleguen a solucionar el problema.

b) De naturaleza extrínseca, subdividiéndose a su vez en la repercusión económica y social del conflicto y la -- acción gremial.

En relación a los diferentes caracteres de los conflictos de trabajo el profesor M. Tissebaum propone encontrarlos atendiendo a las diferencias entre el derecho civil y el derecho del trabajo.

El derecho civil es un derecho de las cosas, teniendo -- como finalidad reglamentar las relaciones de propiedad y posesión de las personas que viven dentro de la sociedad.

Por otro lado el derecho civil se caracteriza por la -- despersonalización, ya que al ocuparse de las cosas, la persona no tiene importancia para los códigos civiles. Al contrario el derecho del trabajo es una reglamentación para los hombres.

(4) De la Cueva; Mario.- Ob. cit., pág. 726.

El derecho civil afecta directamente al patrimonio de las personas debido a su objeto que son las relaciones de carácter patrimonial. El derecho del trabajo debido a la noción jurídica social que desempeña dentro del Trabajo, tiene una influencia directa en las relaciones contractuales.

Otra diferencia que se presenta entre el derecho civil y el derecho del trabajo es la despersonalización de las partes que intervienen dentro del conflicto. El artículo 123 Constitucional no habla de trabajadores ni de patronos sino que se refiere a los factores de la producción, deduciéndose el capital y trabajo, debido a la naturaleza del derecho laboral el ser humano se encuentra protegido, ya que se encuentra en juego un valor universal. Dentro del derecho civil la contienda se suscita entre dos personas que el ordenamiento considera en un mismo plano de igualdad y diferenciando los intereses particulares, así como sus características patrimoniales.

Por lo anterior señalamos como características de los conflictos de trabajo las siguientes:

El aspecto humano de los conflictos de trabajo. Ya que en las contiendas de trabajo la posición personal de las partes se desplaza del eje central de la órbita del conflicto, como consecuencia derivada del trabajo como acción jurídica-social, actuando predominantemente en la formación de las relaciones contractuales y regulando las desavenencias que se presentan en el mismo.

La despersonalización de los conflictos de trabajo. El derecho privado regula las desavenencias suscitadas entre particulares, considerándolos en el mismo plano. En relación al derecho del trabajo, la despersonalización dentro de los conflictos de trabajo se encuentran contemplados en el artículo 123 Constitucional, al hablarnos de controversias

suscitadas entre el capital y el trabajo.

El aspecto de orden público de los conflictos del trabajo. La trascendencia de los conflictos de trabajo interesa a toda la sociedad, debido a la repercusión que el mismo pueda tener dentro de la sociedad. Concluimos que los conflictos de trabajo son de orden jurídico.

La finalidad del derecho del trabajo es la de proteger a la clase desposeída. La desigualdad entre las partes, por un lado los que detentan los medios de producción, y por el otro los que cuentan únicamente con su fuerza de trabajo, situación que hace estar a los segundos en una situación de -- desigualdad económica en relación a los primeros de los mencionados. Por lo tanto las autoridades del trabajo deben vigilar porque sea aplicable la Ley Federal del Trabajo, ya que en la misma se encuentran contenidas las garantías mínimas - que deben prevalecer en favor de la clase trabajadora.

D) Clasificación de los Conflictos de Trabajo.

Reviste especial importancia la clasificación de los -- conflictos de trabajo, debido a que de las definiciones y -- conceptos de los principales y más frecuentes conflictos de trabajo se determinará la naturaleza de los órganos a los -- que se les encomendará la resolución de los problemas planteados. Estos órganos revestidos con jurisdicción especial. Los conceptos comprenderán el objeto y materia de los procedimientos que deban seguirse para resolverse en justicia, -- mismo que se justificará dentro del procedimiento.

Doctrinas sostenidas por diferentes autores para tratar de encontrar una verdadera diferenciación de los conflictos de trabajo.

El profesor argentino M. Tissein (5) clasifica a los con
(5) Der. Mex. del Trab.- Ob. cit.

conflictos de trabajo en dos grandes grupos:

En primer lugar atendiendo a la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que intervienen en ellos;

a) Conflictos individuales o de derecho. Siendo aquellos que afectan a la aplicación e interpretación de un derecho nacido y actual, teniendo en consideración que este tenga su origen en una prescripción formal a la ley, o que derive de una disposición de un contrato individual o colectivo de trabajo.

b) Conflictos colectivos que a su vez se subdividen en dos más, siendo los primeros los que se relacionan con la interpretación o aplicación del convenio colectivo o de la ley, y el segundo el que se relaciona por el cambio de las condiciones de trabajo.

c) Conflictos intersindicales mismos que pueden ser colectivos o individuales, consistiendo los colectivos cuando las organizaciones obreras pretenden las contrataciones colectivas y los individuales, cuando las funciones de las agrupaciones obreras no se relacionan con las actividades productivas o de sus agremiados, ya que como entidades orgánicas poseen un patrimonio y una organización interior.

En segundo lugar se funda en las diferencias que surgen por la naturaleza de las partes que intervienen dentro del conflicto, dando lugar a variedad en el tipo de conflicto, encontrando los siguientes:

a) Controversias obrero-patronales, que a su vez se subdivide en: controversias de derecho, que pueden ser individuales cuando el interés particular se encuentra en juego, y colectivos relativo a la categoría profesional, y controversias de intereses relativos a una categoría profesional.

b) Controversias intersindicales. Estas pueden surgir entre patrones o entre trabajadores y pudiendo ser de derecho o de intereses gremiales.

c) Controversias entre la asociación gremial y sus representados.

d) Controversias interobreras o interpatronales.

e) Controversias entre sindicatos y patronales y el Estado.

El profesor mexicano J. Jesús Castorena para clasificar a los conflictos de trabajo parte de la base de los individuos que intervienen y posteriormente de la naturaleza del conflicto, quedando de la siguiente manera:

Conflictos obrero-patronales, tienen lugar entre trabajadores y patrones. Atendiendo a la naturaleza del conflicto. El profesor Castorena subdivide a esta clase de conflictos en:

a) Conflictos individuales o colectivos, partiendo de la base del interés que se encuentra en juego. En conflictos colectivos y jurídicos, diferenciándose los primeros en que el objeto del conflicto es la modificación de los estatutos del contrato colectivo. Y los segundos los que derivan de la violación o aplicación del derecho.

b) Conflictos interobreros, siendo aquellos originados por la contraposición de los derechos de los trabajadores.

c) Conflictos interpatronales, este tipo de conflictos lo deducen de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, por varios patrones, sus intereses se encuentran en oposición.

d) Conflictos intersindicales, originados cuando dos -

organizaciones obreras pretenden la titularidad del contrato de trabajo dentro de una empresa.

El profesor Juan D. Ramírez Gronda (6) para la clasificación de los conflictos de trabajo parte de la idea que la división deriva de la naturaleza de los individuos que en él participan, así tenemos:

- a) Conflictos obrero-patronales, mismos que se subdividen en individuales y colectivos.
- b) Conflictos intersindicales subdividiéndose, en conflictos colectivos y no colectivos.
- c) Conflictos entre sindicato y sus agremiados.
- d) Conflictos interobreros.

Clasificación del profesor Alberto Trueba Urbina, quien separa a los conflictos de trabajo en tres grupos, siendo estos:

- a) Tomando en consideración a los individuos que participan en él, arrojando las siguientes clases: conflictos obrero-patronales, conflictos interobreros y conflictos interpatronales e intersindicales.
- b) En atención al interés que se encuentra en juego, - en conflictos individuales y conflictos colectivos.
- c) Atendiendo a la naturaleza del conflicto, en conflictos jurídicos y conflictos económicos.

Para la clasificación de los conflictos de trabajo debe

(6) Citado por Castorena, J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero,

mos tener en consideración a los sujetos que intervienen dentro del mismo, partiendo del objetivo que se persiga y de la observación encontraremos los aspectos jurídicos, económicos, sociales e intersindicales de los conflictos de trabajo.

La influencia decisiva que en la clase o naturaleza de los conflictos, el interés de los trabajadores es el que va a determinar la importancia del conflicto, así como su gravedad y su difícil solución. No pudiendo variar por la típica naturaleza protectora del derecho del trabajo dirigida a la clase desposeída.

Clasificación de los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos que intervienen:

1. Los conflictos obrero-patronales tienen lugar entre trabajadores y un patrón, o entre un trabajador y un patrón, con motivo de una relación de trabajo.

2. Conflictos intersindicales. Tienen lugar cuando dos o más agrupaciones obreras pelean la titularidad del contrato colectivo de trabajo dentro de una empresa determinada, o bien el registro sindical.

3. Conflicto entre asociaciones profesionales y sus agremiados. Teniendo como origen diferentes situaciones, como por ejemplo cuando el trabajador es expulsado del sindicato por alguna falta a los estatutos.

4. Conflictos entre una asociación profesional y personas ajenas a ella. Tienen su origen cuando una persona es contratada para trabajar dentro de la empresa en un puesto sindicalizado sin el consentimiento del sindicato. Esta situación es conocida como cláusula de exclusión.

5. Conflictos entre obreros. Tienen lugar cuando dos-

obreros pelean los mejores derechos dentro de la empresa, como por ejemplo sobresalen los derechos escalafonarios.

Los conflictos obrero-patronales se dividen en dos grandes grupos, siendo estos los individuales y colectivos.

El interés obrero que se encuentre en juego va a determinar la importancia del conflicto, así como su gravedad y -difícil solución. No siendo de otra manera, considerando -- los principios tutelares que rigen al derecho del trabajo.

La clasificación de los conflictos obrero-patronales en individuales y colectivos sirven como fuente de competencia a los tribunales con facultades jurisdiccionales para deci--dir sobre los conflictos de trabajo que se le somete. Por -otro lado sirve como criterio general para determinar la prgcedencia de las huelgas.

Cuando se le dio el carácter de obligatoriedad al arbitraje, dentro de la legislación francesa de 1936, en ese --- país tuvieron la necesidad de encontrar la distinción entre los conflictos individuales y colectivos. Entre los trata--distas encontramos a Jorge Scelle y Paul Pic, quienes tratan de explicarlos, con la salvedad de que no proporcionan una -definición concreta. Así tenemos que para Jorge Scelle los-conflictos individuales difieren de los colectivos, ya que -estos se refieren de manera general a la clase trabajadora.- Y por su parte Paul Pic sostiene que los conflictos indivi--duales son aquellos que se presentan entre los trabajadores-y patronos y estos pueden presentarse como conflicto o como-diferencia individual. Y en relación al conflicto colecti--vo, mismo que ponen en pugna a todos los obreros de una fá--brica con su patrón, pudiendo ocurrir que el conflicto se --extienda a otras empresas diferentes a la que suscitó el con

flicto. (7)

La Corte Superior de Arbitraje señala dos características de los conflictos colectivos y estos son: la intervención de un grupo de trabajadores. Y que se lesione el interés colectivo. Agregando que el interés individual da nacimiento a un conflicto colectivo. Por ejemplo cuando el trabajador participa en un sindicato y por tal motivo es separado de su trabajo, tal actitud del patrón atenta contra los derechos de los trabajadores.

Dentro de la doctrina italiana Carnelutti hace una diferenciación entre el proceso individual y el colectivo de trabajo, al sostener que el primero es aquel en que no se deduce una litis determinada, sino una serie indeterminada de litis idénticas y que implican a los componentes de las categorías sirviendo de composición de las litis tipo o litis de categorías. El proceso colectivo puede ser dispositivo actuando en la formación de normas materiales, dando origen al contrato colectivo de trabajo. Pero también puede darse como proceso colectivo declarativo. La característica del proceso colectivo deriva de la calidad de la litis, es decir, intereses tipos para cualquier miembro de la categoría, asociado o no asociado. Concluye que la controversia colectiva es aquella que afecta los intereses de la categoría profesional.

El profesor Alberto Trueba Urbina sostiene que los conflictos obrero-patronales se dividen en individuales y colectivos. Siendo los primeros aquellos surgidos entre un trabajador y un patrón, como consecuencia de un contrato de trabajo y los segundos tienen su causa entre un grupo o sindicato

(7) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, Edit. Bibliográfica Argentina.

obrero y uno o varios patronos, sobre el orden profesional - gremial.

¿Qué entendemos por conflicto individual y conflicto -- colectivo?

Entendemos por conflicto individual a aquel conflicto - de trabajo en donde se encuentren afectados el interés individual del trabajador o de varios trabajadores frente y en - oposición al del patrón.

Los italianos Borsi y Pergolosi distinguen entre la con- troversia individual como la derivada de una relación con el obrero y a la colectiva como el conflicto entre los intere- ses de dos categorías. Sobresaliendo la diferencia entre -- las dos, en los intereses de los trabajadores que en ellos - intervienen y de las controversias colectivas son los con- flictos entre los intereses de categorías. (8)

Dentro de los conflictos individuales existe un choque- de intereses de las partes que intervienen dentro de una de- terminada relación de trabajo, dando cavidad a la existencia de procesos individuales, actuando conjuntamente varios tra- bajadores en contra de un patrón, encontrándonos frente a un conflicto individual acumulativo y no frente a un conflicto- colectivo; ya que se trate de defender un interés particular de los individuos determinados. La unidad o pluralidad de -- los sujetos que intervienen, por si sólo no son un factor - determinante satisfactoriamente una diversidad colectiva. - En consecuencia sin la determinación de la naturaleza jurídi- ca de la diferencia colectiva, no podemos distinguir entre - el conflicto colectivo y la litis consorcio. Bartolette ha-

(8) Citado por Alonso Olea, Manuel.- Derecho del Trabajo, -- Edit. Artes Gráficas Banzal. Ed. 6a. Madrid 1980, pág. 523

blando del litis consorcio y del conflicto colectivo afirma que la unidad o pluralidad de los intereses no tienen influencia para determinar si una controversia deba tenerse como -- colectiva o individual, ya que un interés colectivo puede -- aparecer en una relación singular o en una relación múltiple, no obstante su multiplicidad de los sujetos pueda reducirse siempre a un interés privado. (9)

Entendemos por conflicto colectivo cuando por el se ve afectado el interés colectivo de los trabajadores en general, representados por uno o varios frente y en oposición al interés patronal.

Los conflictos colectivos son considerados de mayor interés que los individuales, por la repercusión que tiene en la producción en general y por las consecuencias que pueda traer, pudiéndose traducir en movimientos sangrientos. Los conflictos colectivos tienen su origen dentro de la empresa, entre los trabajadores y el patrón, con tendencias generalizadoras en toda la industria del mismo género, extendiéndose en todo el territorio del Estado, cuando actúa como federación sindical, pudiendo tener un carácter internacional.

El chileno Alfredo Gaete Barrios sostiene que lo que -- caracteriza a los conflictos colectivos es el hecho de ser -- una lucha de clases entre patrones y trabajadores, que representan un factor de la producción (el capital) y una clase -- (la burguesía capitalista) y los trabajadores que representan el otro factor de la producción (el trabajo) y otra clase (la clase trabajadora). No bastando que un conflicto sea plural para que sea colectivo.

(9) Ob. cit. Alonso Olea, Manuel.- pág. 524.

En resumen los conflictos colectivos es toda diferencia de trabajo causada por las pretensiones de los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto existirá conflicto cuando los trabajadores busquen nuevas normas para regir las condiciones de trabajo en una empresa.

En el sistema jurídico mexicano, la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación ha diferenciado los conflictos individuales de los conflictos colectivos, en la siguiente tesis - de jurisprudencia:

CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL. DISTINCION.

El carácter de un conflicto colectivo, no se deteg mina por la multiplicidad de demandantes, o por el simple hecho de que la prestación reducida tenga - por objeto la aplicación o interpretación de un -- contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carác ter de individual aquel conflicto que tenga por -- objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a -- un trabajador en lo personal le corresponda, con-- forme a la ley o a los contratos colectivos o indi viduales; en cambio el conflicto será colectivo -- cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea el interés profesional del grupo o sindicato.

Amparo directo 11952/84. José Manuel Díez Villase nor y otros. 14 de mayo de 1986. 5 votos. Ponente: Leopoldino Ortiz Santos. Secretario Mario Roberto Cantú Barajas. (10)

Los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos o econó micos. Cuando un conflicto de trabajo tiene por objeto fi--

(10) Informe 1986, 2a. parte, Cuarta Sala, tesis No. 49, - - pág. 50.

jar el alcance, interpretación o aplicación de una norma de derecho reglamentada en el contrato de trabajo o en la ley, nos encontramos frente a un conflicto de naturaleza jurídica. Y cuando la finalidad perseguida es la conformación y establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, estaremos frente a un conflicto de naturaleza económica. El factor económico se encuentra constituido por la baja capacidad adquisitiva de la moneda y por la capacidad productiva de los trabajadores, entre otras. Todas forman un todo indivisible, mismas que van a determinar la conformación y establecimiento de las normas reguladoras de las relaciones de trabajo cuyo desarrollo es importante en el fenómeno de la producción.

El origen de esta clasificación se dio en Alemania en el año de 1890, misma que sirvió de base para atribuir de competencia a los tribunales de trabajo. La legislación alemana separa la jurisdicción del trabajo de la conciliación, dotando de competencia y leyes a cada una de ellas. Teniendo como obligación la jurisdicción de trabajo la de resolver las contiendas jurídicas que se le plantearan. Y la conciliación tenía como obligación la de intervenir en los conflictos de naturaleza económica. Esta doctrina habla de conflictos colectivos y conflictos jurídicos, haciendo la siguiente diferenciación: Los conflictos colectivos o de intereses, se caracterizan por la falta de norma jurídica para resolverlos, teniendo como finalidad la creación de la norma jurídica futura. Y los conflictos jurídicos es un problema de derecho, misma que se va a determinar con la norma aplicable, deduciéndose a quien le asiste el derecho.

La doctrina francesa por conducto del profesor Henri Binet, sostiene que los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos, los cuales sirven para determinar la competencia de los tribunales de trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo en relación a los conflictos de derecho o jurídicos y los conflictos económicos, manifiesta que los primeros versan sobre un derecho nacido y actual, no importando que tengan su origen en la ley o en la disposición de un contrato colectivo o individual, - con facultades de la autoridad de trabajo de interpretar la Ley aplicable al caso concreto. Y en lo que se refiere a -- los conflictos económicos tienen como finalidad la creación, interpretación y modificación de las condiciones generales - de trabajo.

Littala sostiene en lo que se refiere a los conflictos jurídicos y económicos lo siguiente: Si los conflictos colectivos se refieren a la aplicación de la norma existente, estaremos frente al conflicto jurídico. Si la petición se refiere a cambiar las condiciones de trabajo, estaremos frente a un conflicto económico.

De la presente clasificación de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica, encontramos que los mismos se subdividen, así tenemos:

Clasificación de los conflictos colectivos jurídicos.

1. Conflictos sobre la vida de los grupos profesionales. La fracción XVI del artículo 123 Constitucional, eleva a la categoría de derecho de los trabajadores la libre asociación profesional frente a los patrones. Este conflicto - tiene como origen cuando el patrón se niega a reconocer la-- asociación obrera.

2. Conflictos sobre la interpretación de los contratos colectivos, Para el cumplimiento del derecho la interpretación constituye un antecedente, teniendo la obligación las - autoridades de sujetarse al contrato celebrado por las par-- tes para plantear su interpretación correspondiente.

3. Conflictos sobre el cumplimiento del contrato colectivo. Dentro de esta especie encontramos dos elementos característicos, que son el elemento obligatoriedad y normatividad. La obligatoriedad se desenvuelve en dos formas, consistiendo la primera como norma que asegurará la efectividad del contrato. Y la segunda como reglas que regulan las obligaciones concretas de las partes que celebran el contrato. - Puede tener origen un conflicto colectivo de la violación -- del elemento normativo del contrato colectivo. El elemento-normativo comprende a las condiciones individuales y colectivas de la prestación del servicio, constituyendo por un lado como contenido de los contratos individuales de trabajo. Y por otro lado como beneficios de la clase obrera, que se traduce en prestaciones que se obliga el empresario.

Clasificación de los conflictos colectivos económicos.

1. Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo. Parte del principio que unicamente los trabajadores poseen el derecho de iniciar la celebración del -- contrato colectivo de trabajo.

2. Conflictos para la modificación de las condiciones-generales de trabajo. Este tipo de conflicto puede ser iniciado por trabajadores o patrones, partiendo de la base de - la existencia de un contrato colectivo que rige las relaciones obrero-patronales, pudiendo tener dos finalidades muy -- diferentes, por un lado el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Y por el otro, la reducción de las mismas.

3. Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. Esta especie encuentra su origen -- dentro de los conflictos colectivos, cuando se suspenden los derechos de los trabajadores dentro de la empresa, iniciada-- por los patrones.

4. En nuestro sistema jurídico la Cuarta Sala de la -- Suprema Corte de Justicia diferencia los conflictos jurí--cos de los económicos, en la tesis de jurisprudencia que a -- continuación transcribo:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.
Si los trabajadores someten a la decisión de la -- Junta de Conciliación y Arbitraje un conflicto de huelga que tenga por objeto modificar cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, buscando superar las condiciones laborales existentes hasta el mo--mento, cabe considerar que para la solución de tal controversia no debe seguirse el procedimiento ordi--nario, que sólo está destinado al conocimiento y resolución de los problemas de naturaleza netamen--te jurídicas, sino que en atención a que el debate planteado tiene como propósito substituir la situa--ción que lo originó por otra más favorable a los--trabajadores y que, según estos, la empresa está -- en condiciones de soportar, el procedimiento que -- debe seguirse es el establecido por la Ley Federal del Trabajo para "...conseguir el equilibrio y jug--ticia social en las relaciones entre trabajadores--y patrones..." o sea, el procedimiento para la tra--mitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

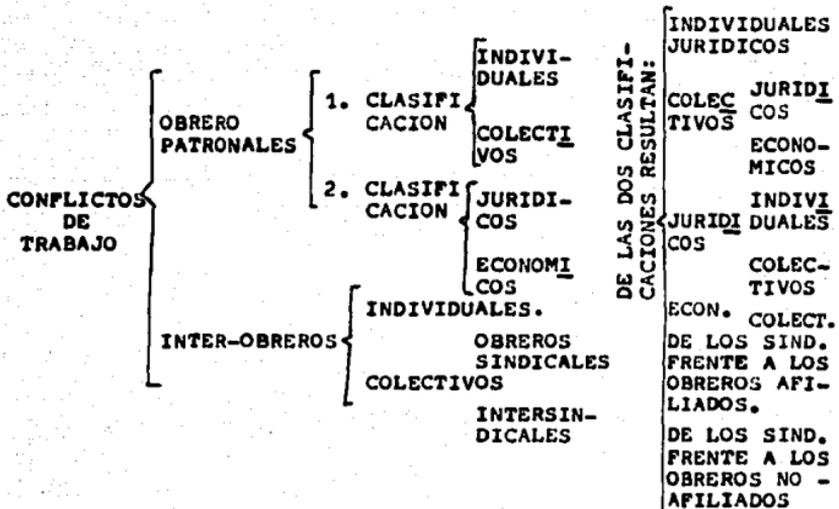
Ahora bien, como este último guarda notables dife--rencias respecto al procedimiento ordinario en -- cuanto a sus causas, propósitos, desenvolvimientos y fundamentalmente en lo que hace a la naturaleza--del laudo que se dicta, en conclusión si la Junta--resolvió un conflicto del tipo de que se trata a -- través de un procedimiento ordinario, resulta evi--dente en el título Catorce, Capítulo VII de la Ley

citada y por lo tanto, el concepto de violación -- que se haga valer por este motivo debe estimarse -- fundado y conducente para el otorgamiento de la -- proteccion constitucional.

Amparo Directo. 5800/75. Autobuses Amarillos de -- Coatzacoalcos, S. A. de C. V. - 21 de febrero de - 1979. 5 votos. Ponente Jorge Olivera Toro. Srío. - Mauro Miguel Reyes Zapata.

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

CUADRO SINOPTICO.



E) Medios de solución de los conflictos de trabajo.

La doctrina al estudiar los conflictos de trabajo y los

medios de solución que han adoptado los Estados, ha encontrado tres sistemas plenamente identificados. Así tenemos en primer lugar, que los conflictos de trabajo fueron sometidos a los Tribunales del orden común, los cuales resolvían indistintamente de conflictos civiles, mercantiles y del trabajo. En segundo lugar, nos encontramos con que el estado dividió a los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, y para la solución estableció que los primeros fueran resueltos por el Juez Civil. Y para los segundos el Estado creó organismos especiales para conocer y fallar. Y por último, el tercer sistema, es aquel en que el Estado crea organismos especializados para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo, encontrando su fundamento en los ordenamientos constitucionales. Estos organismos con jurisdicción laboral conocen de toda clase de asuntos, ya sea individuales o colectivos, encontrándose integrados por representantes del capital y del trabajo, así como del Estado.

En México, como se ha sostenido, el órgano encargado para conocer y resolver los conflictos de trabajo fue el Juez Civil, pero a medida en que los conflictos se fueron multiplicando y estos ocasionaban gran perjuicio a la industria, hubo la necesidad de buscar otro sistema que resolviera a los conflictos de trabajo. La Constitución de 1917, en su artículo 123 fracción XX, da nacimiento a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con facultades de conocer y resolver las desavenencias que se suscitaban entre los elementos de la producción.

Los Tribunales de Trabajo mediante la conciliación y el arbitraje, tratan de avenir a las partes para que lleguen a un arreglo dentro de las controversias que a él se le someten.

La conciliación viene a constituir un medio esencial para la solución de los conflictos de trabajo, ya que esta -

va a regular los actos de las partes, que por sí mismos, o por intervención del órgano jurisdiccional previenen un conflicto mediante el arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por la ley en favor de la clase -- trabajadora.

Sobre la conciliación se habla en el capítulo respectivo.

El arbitraje como otro medio de solución de los conflictos de trabajo. Cuando la conciliación ha cumplido su objetivo, esta elimina al arbitraje. Pero en caso de que la conciliación llegue a fallar, existen un camino a seguir, siendo este el arbitraje.

El arbitraje consiste fundamentalmente en un fallo dictado por un tercero, que pone fin a la contienda.

En el Estado moderno no se justifica que el Estado no intervenga frente a los conflictos de trabajo, por tal motivo las legislaciones más avanzadas instauran un procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio previo, de tal suerte que toda acción que no agotare el procedimiento señalado es ilegal y punible.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido dos criterios muy diferentes acerca del arbitraje. El primero es el que estuvo vigente a partir de 1917, hasta 1924, -- donde señala como facultad de las partes para someterse voluntariamente al arbitraje oficial. La segunda interpretación establece el arbitraje obligatorio para los conflictos -- de trabajo, así tenemos que mediante fallos perfeccionó la doctrina y constituyó jurisprudencia firme, consolidando al arbitraje obligatorio para la solución de los conflictos de

trabajo. (11)

(11) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, México 1957, pág. 191.

CAPITULO II

PERSONALIDAD Y REPRESENTACION EN EL JUICIO LABORAL

A) Fuentes de la Personalidad y de la Representación

Las diferentes teorías que se han dado sobre los derechos de la personalidad son relativamente recientes. Así tenemos que en la antigua Roma esta teoría fue desconocida, y para que el ciudadano pudiera hacer uso de los derechos que el ordenamiento jurídico les consagraba era necesario que lo ejercitaran mediante el ACTO INJURIARUM. En la edad media se reconoció que el hombre es el principio y fin del Derecho. Durante el desarrollo de esta época no se dio ninguna concepción jurídica sobre los derechos de la persona, ya que no lo consideraron necesario. Fue en el renacimiento cuando se experimenta la conveniencia de afirmar la independencia de la persona y la intangibilidad de los derechos humanos, trayendo como consecuencia la creación de construcciones jurídicas, sobresaliendo la teoría de "LA POTESTAD IN SE IPSUM" -- (derecho sobre sí mismo) o IUS IN CORPUS. Teorías que vienen a constituir la base de las modernas construcciones jurídicas sobre los derechos de la personalidad.

La escuela de Derechos Naturales del siglo VII desarrolla otras construcciones jurídicas, sobresaliendo entre ellas las que tratan sobre los derechos de la personalidad. A esta construcción la llamaron TEORIA DE LOS DERECHOS ORIGI-NARIOS, ESENCIALES, FUNDAMENTALES, NATURALES E INNATOS DEL HOMBRE. Los creadores de la teoría consideraron que los derechos son inherentes al hombre, que nacen con él, que corresponden a su naturaleza y que preexisten a todo reconocimiento por parte del Estado. Esta teoría alcanza su máxima concepción en la Declaración de los Derechos del Hombre y --

del Ciudadano, formulada por la Asamblea Constituyente francesa de 1789.

La teoría expuesta por la escuela de Derechos Naturales se acentúa por el positivismo jurídico del siglo XIX, originando la desaparición de la idea de derechos innatos y de derechos originarios, obligando a los tratadistas a considerar dichos derechos, encaminándolos a un punto de vista del Derecho Privado.

Teniendo en cuenta que los derechos que se ejecuten --- sean de la propia persona, con la finalidad de salvaguardar sus más grandes cualidades y asegurando el goce de nuestras energías físicas, morales y espirituales. Concluyendo que --- la concepción de los derechos de la personalidad sean considerados como una especie de los Derechos Privados.

La escuela de la Personalidad italiana del siglo XIX --- fundada por Mancini en el año de 1851, sostiene que todas las leyes se hacen para las personas, es decir, son personales, --- ya que van dirigidas a ellos. De la concepción de la escuela en mención concluye en dos situaciones que son a saber:

1. Una persona debido a su nacionalidad y a sus diversas relaciones jurídicas, se encuentra sometida al régimen jurídico vigente en el Estado al que pertenece.

2. Un extranjero se encuentra sometido al régimen jurídico al país en el que se encuentra.

El Derecho como ordenamiento normativo se encuentra en la necesidad de garantizar el desarrollo de la vida dentro --- de la sociedad, y con tal fin debe de proteger a aquellos --- valores que considera útiles, coadyuvando a los particulares para que realicen los objetivos que se fijaron y que lleguen a su terminación. Por tal motivo el Derecho crea la figura de la personalidad atribuida a la persona humana individual

mente o a la unión de personas que originan a las sociedades y éstas son denominadas personas morales.

El profesor Galindo Garfias nos da un concepto de personalidad al sostener que el Derecho, a consecuencia de la naturaleza intrínseca del hombre, como ser dotado de inteligencia, de libertad y de responsabilidad, reconoce a la persona humana, como una realidad que viene impuesta al ordenamiento jurídico. (12)

La personalidad es la facultad que tiene el ser humano, para intervenir dentro de las relaciones jurídicas, ya que puede hacerlo como parte actora o como parte demandada. En otras palabras, la personalidad constituye la proyección del individuo dentro del campo del Derecho.

De lo anterior debemos distinguir a quienes son los que el ordenamiento jurídico les reconoce personalidad.

A este respecto Nicolás Caviello sostiene que sólo los hombres que se llaman personas físicas son sujetos de derechos y obligaciones, son personas, pero así como sus fines son diversos según se consideren aislados o agrupados y diversa la situación en la que se encuentran, así debe ser su tratamiento jurídico. Uno de los modos de proteger la actividad encaminada a los intereses sociales es el de tratar a los individuos unidos entre sí, como si fueran una persona. (13)

No debemos confundir la personalidad con el concepto de persona, ya que la personalidad constituye una manifestación,

(12) Galindo Garfias, Ignacio.- Derecho Civil Primer Curso, Edit. Porrúa, S. A., Edic. 2da. 1976, pág. 305.

(13) Idem. pág. 386.

una proyección del ser en el mundo objetivo. En tanto que las personas participan dentro de las relaciones jurídicas -- creándolas o extinguiéndolas o asumiendo las obligaciones -- como consecuencia a la violación de una norma jurídica.

Así mismo distinguiamos entre los conceptos de personalidad, ya que como quedó asentado la personalidad es la posibilidad del ser humano de poder participar dentro del campo -- del Derecho. La personalidad es indivisible, abstracta y -- única. Le va a ser aplicada a situaciones jurídicas concretas, es decir, aquellos requisitos que la ley establece para poder celebrar cualquier contrato. Por ejemplo aquella incapacidad del menor para contraer matrimonio. La capacidad se divide en capacidad de goce y capacidad de ejercicio. La -- capacidad de goce es aquella que la ley concede al ser humano desde el momento en que nace, hasta su muerte. Y la capacidad de ejercicio es la reconocida por la ley a partir en -- que el individuo ha cumplido su mayoría de edad, que no se -- encuentren comprendidos dentro de los supuestos del artículo 450 del Código Civil vigente.

El Derecho ha creado un dispositivo o instrumento llamado personalidad, por medio del cual las personas físicas y -- las personas morales o jurídicas pueden intervenir dentro -- del campo jurídico.

El artículo 25 del Código Civil vigente en el Distrito -- Federal establece qué personas morales son a las que se les atribuye personalidad jurídica, considerando en primer término al Estado, a los municipios, a las sociedades civiles, -- mercantiles, sindicatos, sociedades cooperativas, asociaciones y personas morales extranjeras, quedando excluidas todas aquellas que no estén incluidas dentro del precepto mencionado y que no estén contempladas en una ley especial.

El Derecho reconoce personalidad a las asociaciones, --

fundaciones y sociedades, constituidas por la unión organizada de personas o de capitales destinadas a realizar una actividad lícita reconocida por la ley. Por este motivo el ordenamiento jurídico les reconoce personalidad jurídica para -- ser sujetos de derechos y obligaciones. De lo anterior se deduce que no existe una diferencia entre la personalidad de las personas físicas y personalidad de las personas morales o jurídicas, ya que las dos tienen la posibilidad de realizar toda clase de actividades que puedan derivar consecuencias de derecho.

El concepto normativo de personalidad tiene por objeto unificar los derechos y obligaciones que se encuentran contenidos en las normas y que son aplicables a las personas, ya sean físicas o jurídicas, con el objeto de facilitar la finalidad que le dió origen, mismas que van a ser protegidas por el ordenamiento jurídico.

El Derecho atribuye personalidad jurídica a las asociaciones, sindicatos y fundaciones como una consecuencia para poder atribuirles derechos y obligaciones dentro del campo jurídico.

El Derecho busca que los fines que dieron origen a los grupos organizados de personas sean permanentes y estables, que puedan exceder de la vida de los individuos que lo componen. Los seres humanos al unirse con sus semejantes, lo hacen pretendiendo realizar una actividad que por sí solos no lograrían realizar, por este motivo se crean las organizaciones de personas con fines permanentes y durables, los cuales se van a prolongar más allá de la vida del fundador. Es -- aquí donde se justifica el reconocimiento de la personalidad de las personas morales.

La constitución de las personas morales o jurídicas cumple una función muy importante dentro de la sociedad, ya que

los objetivos para los que fueron creados son convenientes - para la vida dentro de la comunidad. Estas personas surgen de manera unitaria, congruente e individualizada, interviniendo dentro de las relaciones jurídicas como sujetos de derecho, considerándolas como personas. Las personas morales - que en realidad son seres incorpóreos, que de modo traslativo se les califica de personas, con la finalidad de que gozando de algunos atributos de la persona, estos entes colectivos puedan intervenir dentro del campo jurídico. Esta realidad no constituye una ficción ya que atrás de ese revestimiento existe una realidad del hombre que se fija propósitos accesibles por medio de las organizaciones humanas, ya sean de carácter industrial, político o mercantil, o de cualquier otro género.

El Derecho conceptúa la personalidad moral para dar una corporeidad a las agrupaciones humanas, organizándolas para la realización de fines permanentes, que a su vez se va a -- traducir en la base de la personalidad, facultando al hombre para realizar el conjunto de actividades de que se propone, - ya sea de carácter social o económico, para que aquellas --- obligaciones o derechos que la persona física realice a nombre de la persona jurídica, sean aplicables en contra de la agrupación reconocida por la ley.

Francisco Ferrara a este respecto sostiene que el hombre forma una unidad organizada psíquica-teológica y en este aspecto pleno y completo es en el que es considerado por el orden jurídico. Toda abstracción es imposible; el hombre es jurídicamente simple en los elementos del Derecho, es la moneda fundamental del mundo jurídico. El Derecho precisamente surge para regular las relaciones entre hombres y servir a sus intereses. (14)

(14) Galindo Garfias, Ignacio.- Derecho Civil Primer Curso, Edit. Porrúa, S. A., Edic. 2da. 1976, pág. 325.

Los tratadistas modernos se han preocupado por encontrar la explicación de la naturaleza y fundamentos de las -- personas jurídicas. Así tenemos que algunos niegan la existencia de las personas jurídicas como una realidad económica y social. Por otro lado tenemos a otros que sostienen que -- la persona jurídica es un conjunto de bienes sujetos a una -- finalidad. Existen también los que sostienen que el concepto de persona constituye una simple construcción normativa.-- Y por último nos encontramos con autores que afirman la realidad social objetiva de la persona moral.

De lo anterior expuesto se desprenden diferentes teo--- rías que ha continuación se mencionan:

1. Teorías que niegan la existencia de la persona ju--- rídica.

a) Teoría de la ficción sostenida por Savigny, Puchta, Laureny y Esmein. Estos autores afirman que la personalidad de las personas jurídicas es sólo una ficción, ya que única y exclusivamente las personas son los seres dotados de voluntad los que gozan de personalidad. Y en lo que se refiere -- a las personas jurídicas es una creación del Derecho, por -- medio de la cual se finge la existencia de una persona, en -- cuanto que no existe, con la finalidad de facultarlas para -- tener un patrimonio y de atribuirles derechos y obligacio--- nes. Concluyen que el patrimonio pertenece a una persona -- ficticia.

b) Teoría del patrimonio afectación, sostenida por -- Brinz y Winzchueid. Estos autores consideran que existen -- dos tipos de patrimonios, que son, el patrimonio de personas y el patrimonio afectación o de destino. El patrimonio afec-- tación pertenece a las personas jurídicas, constituido por -- un conjunto de bienes dirigidos a una finalidad.

c) Teoría que afirma que la personalidad jurídica es simplemente una propiedad colectiva, con un administrador -- único, sostenida por Barthelemy y Planiol. Estos autores manifiestan que el patrimonio de una persona jurídica pertenece a la colectividad de los socios que lo integran, el cual va a tener un administrador que lo va a dirigir.

León Duguit afirma que la persona jurídica es inútil ya que oculta una situación jurídica objetiva en donde la ley -- coloca a las sociedades, asociaciones y fundaciones, y en -- virtud de la cual el grupo unitariamente adquiere capacidad -- jurídica. (15) Por otro lado manifiesta que el Derecho, para la elaboración de sus concepciones, debe basarse en la -- realidad que aparece ante sus observaciones y en ésta no se descubren entes diversos de los individuos humanos. La observación científica libre de todo preconcepto, solo percibe la solidaridad social que vincula a los hombres y la existencia de voluntades individuales cuya manifestación permite y ampara la norma objetiva. El derecho subjetivo es una construcción metafísica y por lo tanto inaceptable para el jurista que debe aplicar la ciencia social al método positivista de la observación de la realidad social. Concluye Duguit -- que las personas jurídicas no son sujetos de derecho, simplemente porque el sujeto no existe.

2. Teorías que sostienen que las personas jurídicas -- son una realidad.

Estas teorías parten del punto de vista de que no sólo -- el ser humano reúne los requisitos para poder intervenir dentro de las relaciones jurídicas, sino también las socieda---

(15) Galindo Garfias, Ignacio.- Derecho Civil Primer Curso, Edit. Porrúa, S. A., Edic. 2da. 1976, pág. 328.

des, asociaciones y fundaciones cuentan con estos requisitos, no como una creación fingida, sino como una existencia real por su naturaleza. Las personas jurídicas tienen origen, debido a su naturaleza, por tres causas, a saber: por sus seres orgánicos, porque ha sido creado por la voluntad de los sujetos que lo constituyen o porque así lo exige el interés que jurídicamente está protegido y porque tiene una realidad formal o normativa.

En relación a las primeras de las mencionadas, que son llamadas teorías orgánicas, estas se subdividen en dos grupos que son:

a) Teorías organicistas, donde las sociedades son comparadas con los organismos humanos. Las cuales dividen a las sociedades, es decir a las personas jurídicas, con cabeza, cuerpo y manos, los cuales van a dar vida a la agrupación. Esta teoría fue sostenida por Zitelman.

b) Teoría del organismo social fundada en la voluntad colectiva. Se basa en la voluntad de las personas que intervienen dentro de la persona jurídica, así que la voluntad colectiva es distinta a la voluntad de los socios. La unión orgánica de las voluntades individuales, dan como origen la creación de un ser, con capacidad de realizar un fin común, mismo que va a unir las voluntades de los individuos que lo componen. Esta teoría fue expuesta por Otto Von Gierke, quien afirma que la persona colectiva es real en virtud de la organización destinada a alcanzar fines superiores a los intereses individuales de los socios o de los miembros de la corporación.

En relación al poder de voluntad que le da origen a la persona moral, parte del punto de vista que la persona jurídica radica esencialmente en la voluntad de las personas, que van a dar como resultado la creación de la personalidad-

jurídica de las personas morales.

El profesor Galindo Garfias hace una crítica a la teoría expuesta, manifestando que es necesario que la norma de Derecho reconozca a la persona moral del sujeto que quiere - construir, que la función que pretende sea lícita y que la persona se halle provista de órganos para realizar tal actividad.

En relación al interés jurídicamente protegido, sostenido por Michoud, parte de la base de que el Derecho es un interés jurídicamente protegido. Y que principalmente el interés que debe ser protegido es la persona humana. Que el Derecho, debido a la función de facilitar la vida dentro de la sociedad y procurando su desarrollo eleva la dignidad del -- derecho subjetivo los intereses colectivos y permanentes de los grupos humanos cuando existen dos situaciones: que el -- grupo tenga un interés colectivo real y que se encuentre dotado de una organización capaz de representar a la persona - jurídica en las relaciones de derecho.

La teoría sostiene que el derecho debe elevar a la categoría de derechos subjetivos a la reunión lícita de los individuos que lo integran, coadyuvando para la realización de los fines para los que fue creado. Asimismo, la peculiaridad de esta teoría consiste en que pone en relieve el interés colectivo, separándolo del interés particular de las personas que lo integran.

3. Teorías formalistas, expuestas por Kelsen y Ferrara, quienes sostienen que la persona jurídica es una creación del Derecho.

Kelsen manifiesta que la persona física y la persona moral son una construcción normativa y que una y otra constituyen un centro de imputación del ordenamiento jurídico, para-

atribuirles un conjunto de derechos y obligaciones.

Ferrara afirma que la persona moral no es una creación del Derecho, sino que constituye un procedimiento técnico, - es la traducción jurídica de un hecho de la actividad social que se manifiesta en términos de Derecho, es un concepto reconocido dentro de la sociedad.

George Ripert opina que las personas jurídicas si tienen figura humana, es solamente para servirse de la igualdad de derechos; en realidad estas personas morales no son personas, porque no tienen un cuerpo susceptible de sufrimiento, - ni alma capaz de un ideal, son robot que han sido creados sobre el modelo del hombre. (16)

El Derecho al reconocer la personalidad jurídica de las agrupaciones de personas constituye una abstracción que se traduce en dar unidad conceptual, como si fueran personas -- individualmente consideradas con derechos y obligaciones, -- abarcando dicha abstracción los bienes que integran el patrimonio del grupo organizado.

Las sociedades civiles y mercantiles son entes susceptibles de tener derechos y obligaciones, concedidas por nuestro régimen legal, como se desprende del artículo 27 del Código Civil vigente en el Distrito Federal y demás que se encuentren contenidos en la Ley de Sociedades Mercantiles.

Los jurisconsultos romanos reconocieron que los individuos se reunían para realizar determinadas funciones, lo cual lleva consigo una común voluntad. La voluntad colectiva constituye el carácter distintivo de las COLLEGIAS y de los gremios de artesanos, constituyendo una unidad de interés

(16) Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo, - - Edit. Porrúa, S. A., Edic. 1970, pág. 197.

ses y de objetivos.

Partiendo de este punto de vista, los romanos atribuyeron ciertos derechos a algunas agrupaciones, que no era precisamente al individuo sino que se le consideraba como un ser abstracto, con características muy diferentes a las del individuo que lo componían y es así que se crean las sociedades derivadas de los ciudadanos.

Los romanos no trataron de justificar detrás del PECULIO o de las UNIVERSITAS algo real y tangibles, ni se planteó jamás la cuestión de si los conceptos que empleaba eran simples formas jurídicas o respondían a una realidad objetiva. Únicamente buscó un camino, que sin romper la estructura conceptual de las personas SUI JURIS o de los ALIENI JURIS, que representan la base de todo comercio jurídico romano, de la República al Imperio, que autorizara a los esclavos así como a los hijos no emancipados, para manejar su propio peculio.

La personalidad jurídica dentro del Derecho Francés de las personas jurídicas, alcanzó su desarrollo hasta el Derecho moderno, tomando en consideración la existencia de disposiciones que se entendieron como consecuencias necesarias de dicho concepto. La personalidad moral fue siempre aceptada por la Jurisprudencia y la doctrina predominante. Esta aseveración se desprende de dos textos legales que son en primer lugar el tomado del Código Civil en su artículo 529 párrafo primero, donde establece que son bienes muebles las acciones, o intereses de las sociedades financieras, comerciales o industriales, aunque existan bienes inmuebles propiedad de la sociedad. De esta consideración se deriva el principio de que los bienes pertenecen a la sociedad, por lo tanto, debe ser un ente jurídico, diferente a las personas que lo integran. En segundo lugar, el artículo 69 inciso VI del

Código de Procedimientos Civiles ordena citar y emplazar a las sociedades demandadas en su domicilio social, aceptado que es una persona distinta a la de los socios. Como otro elemento demostrativo de la personalidad, dentro de la doctrina francesa, la encontramos en la capacidad de comparecer en juicio y la existencia de su domicilio.

En la doctrina, la tesis de la personalidad moral de las sociedades de comercio, no fue absolutamente reconocida, ya que a fines del siglo pasado y principios del presente se desarrollaron teorías negativas de la personalidad, ya expuestas.

Michoud considera posible y deseable la admisión de un régimen intermedio entre la persona moral y el de la sociedad de tipo romano, ya que el primero es rígido y el segundo es imperfecto. El rasgo esencial del tipo intermedio, que lo llama copropiedad en mano común, sería la afectación exclusiva del patrimonio al bienestar social, afectación que sería pública y oponible a terceros. Este tipo intermedio ayudaría para explicar teóricamente varias reglas de la personalidad.

La copropiedad en mano común no está ligada a ningún tipo particular de administración. Los actos de administración o disposiciones del patrimonio común solo se puede hacer por unanimidad de los socios.

El régimen de copropiedad en mano común, unido a una administración centralizada, da al grupo un aspecto que se asemeja a una agrupación personalizada, pero en apariencia, porque el administrador es un mandatario de los socios, mientras que en la persona moral es un órgano de ésta.

Diferencias marcadas por Michaud entre la persona moral y la copropiedad en mano común:

1. El patrimonio correspondiente a la persona moral -- pertenece a ella. Mientras que el patrimonio en mano común -- corresponde a cada socio que lo integra.

2. La persona moral es una relación de Derecho y la co propiedad no da nacimiento a ningún tipo de sujeto.

3. La capacidad de los socios influye para la validez de los actos que celebran, dentro de la copropiedad en mano común. Lo que no se origina en las personas morales.

4. Cuando estuviera en juicio la copropiedad en mano común, los socios así como los mandatarios serían parte dentro del procedimiento, con todas las consecuencias legales -- que se derivaran. Esta situación no ocurre dentro de las -- personas morales, ya que los órganos que la representan se -- obligan a nombre de ella.

Saleilles afirma que en el antiguo derecho las sociedades comerciales no eran personas morales, su patrimonio era copropiedad de los socios, mas no una copropiedad parecida -- a la del Derecho Romano, sino un tipo particular, produciendo efectos parecidos a los de la personalidad. No existía -- como en el condominio romano, el derecho de solicitar la división en cualquier momento para disponer de su parte sin el consentimiento de las demás partes, ni confusión entre la -- parte del socio y su patrimonio propio (17)

Lacour y Bouteron, consideraron que la jurisprudencia -- atribuye personalidad a las sociedades comerciales para justificar ciertas necesidades prácticas, a la cual tales ideas les son favorables. Estos autores no dudaron en la personalidad de las sociedades anónimas, pero si en las socieda--

(17) Enciclopedia Jurídica Omeba, Edic. Bibliográfica Argentina, S. R. L., Ed. 1964, Tomo XXII, pág. 552.

des en comandita y colectiva. La aceptación de las consecuencias parecidas a las de la persona moral es porque existe una propiedad colectiva en mano común, añadida al contrato social de los socios dando al patrimonio social una administración centralizada y asegurando un desenvolvimiento de la sociedad que funciona casi como el patrimonio de una persona física.

Thaller y Parcerou manifiestan que no es dudoso que la sociedad comercial es un todo orgánico que desborda el cuadro de los contratos si ello no prueba la personalidad moral, al menos debe aceptarse que la ficción de la persona moral es cómoda y poco peligrosa aunque se trate de una simple forma de lenguaje destinado a traducir el pensamiento de una individualidad de intereses que permite a las personas agrupadas actuar como si fueran una sola persona. (18)

Para poder determinar el nacimiento de la personalidad de las personas morales, debemos distinguir qué asociaciones caen bajo el dominio del Derecho Público y cuáles bajo el dominio del Derecho Privado.

La iniciación de la personalidad otorgada por el Derecho Público, nos encontramos en primer término a la Nación y en segundo término a los Estados de la Federación, los municipios y los organismos descentralizados.

En lo que respecta a la Nación, la personalidad jurídica nace como una obligación impuesta al Derecho Objetivo, ya que encuentra derivada de su organización constitucional.

La personalidad jurídica de la Nación, se manifiesta en la unidad social y política existente entre los goberna-

(18) Enciclopedia Jurídica Omeba, Edic. Bibliográfica Argentina, S. R. L., Ed. 1964, Tomo XXII. pág.

dos entre sí y su relación con el poder público, unidad que se denomina con el vocablo Estado, constituida por los gobernantes y los gobernados, organizada políticamente por la - - Constitución de cada país.

Nuestra Constitución en su artículo 39 establece "La -- soberanía nacional reside esencial y originariamente en el - pueblo. Todo poder público emana del pueblo y se constituye para beneficio de éste, en todo tiempo el inalienable dere-- cho de alterar o modificar la forma de su gobierno."

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-- nos deriva la personalidad jurídica en los Estados de la - - Unión, como entidades libres y soberanas, en lo que se refie-- re al régimen interior, de conformidad a lo establecido en - su artículo 40 de la Constitución, ya que los Estados partici-- pan dentro de sus respectivos territorios del ejercicio de - su soberanía y de acuerdo con la Constitución particular de cada Estado federativo, mismas que organizan en forma unita-- ria el régimen gubernativo de cada uno de ellos.

En relación a los organismos descentralizados del Go--- bierno Federal, adquieren personalidad jurídica, a partir de los términos del decreto que le dió origen, gozando de pers-- onalidad para celebrar contratos, o cualquier otro tipo de -- actos, para poder desarrollar la finalidad para la que fue - creada.

En cuanto a las personas morales que son reglamentadas-- por el Derecho Privado, nos encontramos a las asociaciones - y sociedades, mismas que van a gozar de personalidad jurídi-- ca en que el acta constitutiva se encuentre debidamente re-- gistrada en el Registro Público del dominio de la persona mo-- ral que le corresponda, como se desprende de los artículos - 2673 y 2694 del Código Civil vigente, que establece que los-- estatutos de la asociación, así como el contrato de la socie--

dad deberán quedar inscritos en el Registro Público. Y en -
contravención el artículo 2691 del Ordenamiento legal invoca
do, establece que la falta de la forma prescrita no impide -
que este produzca todos sus efectos entre los socios y que -
éstos no podrán oponer a terceros que hayan contratado con -
la sociedad la falta de forma.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 689 dispone
quienes son partes en el proceso: las personas físicas o mo-
rales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejer-
citen acciones y opongan excepciones.

La terminación de la personalidad de las personas jurí-
dicas tiene lugar cuando la sociedad o la asociación entra -
en liquidación. La sociedad queda extinguida a partir de --
que la misma ha cubierto todos los créditos a cargo de la so-
ciedad y cuando los socios han recibido la parte proporcio--
nal que le corresponde. El acta de liquidación deberá ser -
inscrita en el Registro Público de la Propiedad.

En cuanto a la representación el Derecho Romano en un -
principio no la admitía en la celebración de los negocios --
jurídicos. Pero en lo relacionado en materia procesal, exig-
tía la posibilidad de que las partes podían hacerse represen-
tar a partir de la iniciación del procedimiento formulado. -
Esta medida tuvo como base, en que el paterfamilia debido a
su responsabilidad, tenía la obligación de comparecer ante -
los tribunales simultáneamente, por lo tanto se encontró en-
la necesidad de hacerse asistir por otra persona para que --
compareciera a su nombre en aquellos juicios en los que no -
podía presentarse personalmente.

En un principio dentro del Derecho Romano, los derechos
subjetivos eran ejercitados personalmente por el titular, --
sin existir la posibilidad de hacerse representar jurídica-
mente debido a su carácter estrictamente personal de las --

obligaciones romanas.

Dentro del Derecho Romano anterior a Justiniano, la figura de la representación fue desconocida, por lo cual no admitió que los efectos producidos en la celebración de un negocio jurídico por una persona recayera en otra.

El Derecho Romano clásico tomó en consideración que todo acto jurídico realizado por el representante, tenía efectos en el patrimonio de él. Y para poder transmitir las consecuencias del negocio al representado era necesario la celebración de un nuevo acto jurídico. La solución que se dió al problema de la intervención dentro del negocio jurídico fue que el tercero intervenía a nombre propio y que los efectos producidos fuesen oponibles al principal, con la obligación de existir una transmisión posterior entre ellos, es decir, entre el tercero y el principal. Esta fue la regla que estuvo vigente en el Derecho Romano clásico, así como en el Justiniano. Ya el Derecho Justiniano reconoce importantes excepciones aceptando efectos parciales de la representación. Las primeras excepciones se dan en materia comercial, mismas que se encuentran reguladas por el Derecho, constituidas por la ACTIO INSTITORIA y la ACTIO EXERCITORIA. Cuando el paterfamilias en algunos casos no podía o no quería resolver cualquier problema que se le presentaba, facultaba a cualquier esclavo o a un ALIENI IURIS para que a su nombre lo realizara. En consecuencia se dieron acciones por medio de las cuales daban el derecho a los terceros que se encontraban afectados de poder exigir al paterfamilias la responsabilidad de los efectos producidos por el negocio jurídico, así encontramos la ACTIO PECULIO, la ACTIO ISSU y la ACTIO DE IN REM - - VERSO. Estas mismas acciones otorgaban la posibilidad al paterfamilias de desconocer las consecuencias indeseables.

Cuando en la celebración de un negocio jurídico, intervenía una persona en nombre del paterfamilias, estas accio--

nes se encontraban reguladas, por las ACTIO ADYECCTITIAS -- QUALITATIS, así como la ACTIO EXERCITORIA y la ACTIO INSTITORIA. Acciones que tenían por objeto la de obligar al paterfamilias de los actos realizados en su nombre por los gerentes de sus empresas y por los capitanes de sus naves.

Como ha quedado asentado en el Derecho Romano la representación, por regla general no era admisible, pero con la intervención del pretor, anunciando algunas excepciones, dan como consecuencia la admisibilidad de la representación en algunos negocios sancionados por el IUS HONORARIUM, procurando la solución de los problemas mediante concesión, teniendo en consideración en primer lugar las acciones abyecticias, - verbi gratia. Cuando el paterfamilias pone frente a sus negocios a un ALIENI IURIS, (llamado institor), cuando lo pone al mando de una nave, como capitán (llamado exercitor). En segundo lugar favoreciendo las acciones entre el sustituto y el tercero, denegando las acciones realizadas entre el representante y el tercero.

El Derecho Romano hace una distinción dentro de la sustitución de personas dentro del negocio jurídico, encontrando las siguientes:

1. NUNTIUS O NUDUS MINISTER. Esta figura tiene lugar cuando el sustituto se limita a intervenir en el negocio, -- realizando materialmente el acto, no existiendo representación. El NUNTIUS constituye una especie de prolongación de la personalidad del sustituido, la actuación del sustituto es meramente instrumental.

2. La representación. El sustituto interviene en el contenido mismo del negocio y resuelve sobre el tipo y modalidades, de acuerdo a su propia voluntad. La voluntad del representante puede ser que se encuentre limitada por instrucciones del rerepresentado.

3. Cuando sin existir representación, se tiende a conseguir que los efectos del negocio recaigan sobre un tercero distinto a los que intervienen dentro del negocio. Así tenemos cuando dos personas por su propia cuenta, al celebrar un negocio jurídico convienen en que los efectos producidos -- recaigan en un tercero ajeno al negocio. Estos son los contratos a cargo de terceros.

Clases de representación.

Immediata o directa. En esta clase los efectos producidos por el negocio recaen sólo y exclusivamente de manera inmediata y directa sobre el representado. El representante -- manifiesta su voluntad para celebrar el negocio a nombre y -- cuenta de otra persona. Dentro de la presente clasificación se deben de dar dos aspectos y estos son: por un lado el aspecto externo consistente en que el tercero que va a intervenir dentro del negocio, tenga el conocimiento de la intervención del representante. Y por otro lado el aspecto interno, donde el representante actúa a voluntad y nombre de un poder otorgado por el dominus negotii o concedido por el ordena--- miento jurídico.

Mediata o indirecta. Se caracteriza porque los efectos del negocio nacen sólo y exclusivamente para el representante, para que posteriormente bajo la relación externa que le une el dominus negotii, se transfieran al representado. El representante exterioriza su voluntad actuando por cuenta -- ajena pero haciéndolo a nombre propio. De aquí encontramos que no es necesario que la representación sea notoria, en -- virtud que el representante es el que trata directamente con el tercero. Tampoco es necesario que el representante se encuentre provisto de un poder para la celebración del nego--- cio, basta que se encuentre el representante y el representa do unidos mediante una relación de mandato.

El mandato es un contrato por medio del cual una persona solicita la intervención de otra, para que realice a su nombre y gratuitamente un acto determinado, o un conjunto de operaciones.

El mandato se encuentra integrado por un lado por el re presentado, llamado mandante, mandator o DOMINUS. Y por el otro lado a la persona que se encarga, denominada mandatario o procurador. La importancia del mandato lo encontramos -- cuando una persona no podía realizar cualquier acto o ges--- tión de sus bienes podía recurrir a la buena voluntad de una tercera persona para que interviniera a su nombre.

El contrato de mandato se perfecciona por la sola volun tad de las partes. El mandato puede ser otorgado por pala-- bra, por escrito o tácitamente.

Requisitos para la validez del mandato.

1. Debe ser gratuito. Si las partes convenían en un precio para la realización de la gestión, en ese momento de-- jaba de ser mandato y se convertía en un contrato de servi-- cios o contrato inominado. Sin embargo el ordenamiento jurí dico permitía que se remunerara ciertos servicios que por -- naturaleza eran considerados de comercio, no considerados -- como de arrendamiento siendo estos, los servicios prestados-- por profesores, abogados, filósofos entre otros. La remunera-- ción se denominaba como honorarios, pudiendo ser reclama-- dos por la cognitio extraordinario.

2. La finalidad del mandato tenía que ser lícito y en-- caso de no serlo podía ser declarado nulo.

3. El mandato tenía que contener un interés pecuniario en su ejecución. En principio general, toda obligación debe de procurar al acreedor una ventaja apreciable en dinero, -- concluyendo que si no tiene interés no tiene acción. El con

trato de mandato adquiere toda su fuerza a partir del momento en que el mandato ha iniciado voluntariamente su ejecución, sobresaliendo el interés del mandante, haciéndose responsable de los actos del mandatario.

El mandato es un contrato sinalagmático imperfecto, ya que produce una obligación esencial a cargo del mandatario, la de ejecutar el mandato. Incidentalmente el mandante puede ser obligado a indemnizar al mandatario.

En el derecho Romano esta idea de representación no fue admitida, ya que por regla general una persona SUI IURIS no puede adquirir más por sí misma y no puede obligarse más que por sí misma. En conclusión, el mandatario no representa al mandante. Las relaciones originadas por el mandato son extrañas a los terceros, ya que estos únicamente tenían obligación con el mandatario. Pero cuando el mandatario obraba a nombre y beneficio del mandante se encontraba en la obligación de transmitir los beneficios de la gestión realizada, a su vez el mandante tenía la obligación contraída por el mandatario en la ejecución del mandato.

En materia de obligaciones y en virtud de que el mandante no tenía ninguna acción directa con el tercero y a su vez el tercero no lo tenía con el mandante, se encontraba en el riesgo, de caer en la insolvencia del mandatario, en tal virtud se encontró una modificación al ordenamiento jurídico, - concediéndose acción al mandante en contra del tercero y viceversa. Esta reforma tuvo como origen en una institución - pretotiana. Cuando un paterfamilias tenía frente a su negocio a un ALIENI IURIS o algún esclavo, el tercero que contrataba con el encargado o INSTITOR, no tenía más que un derecho ilusorio, ya que el esclavo no se obligaba civilmente, y el hijo de familia no poseía patrimonio. El pretor permitió al tercero ejercitar en contra del paterfamilias la acción nacida del contrato bajo el nombre de acción institoria.

Papiniano fue el primero en permitir que el tercero actuara en contra del mandante.

En nuestro Derecho el artículo 2546 del Código Civil -- vigente nos define el mandato como un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuota del mandante los - actos jurídicos que éste le encarga.

La ley establece las formas en que se puede dar el mandato, así tenemos que el artículo 2551 del ordenamiento jurídico mencionado señala las distintas maneras en que se puede dar, así tenemos que el mandato puede darse en escritura pública o en escrito privado, firmado por el otorgante y por - las personas que reciben el mandato, celebrado ante dos testigos, este tipo de otorgamiento queda sujeto a su debida ratificación, ya sea ante notario público, juez de primera ins-- tancia o juez menor. Y por último por carta poder, no sujeta a la ratificación de las firmas.

El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, en su -- fracción segunda establece las formas en que las partes po-- drán comparecer en juicio por conducto de sus apoderados. - Dentro de las cuatro fracciones contenidas dentro del artículo en mención se establecen las formas en que los apoderados deben de acreditar su personalidad. A continuación se transcriben las fracciones del artículo 692 de la Ley citada:

"I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de -- persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin - necesidad de ser ratificada ante la junta.

II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial res-- pectivo que así lo acredite.

III. Cuando el apoderado actúe como apoderado de perso

na moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa -- comprobación de quien lo otorga tiene poder legalmente autorizado para ello.

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán -- su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

El mandato puede ser general o especial. Será general cuando se otorgue poder para pleitos y cobranzas, bastando -- cuando se establece que se otorga con todas las facultades -- generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley, entendiéndose que se otorgan sin limitación alguna, según se desprende de la lectura del artículo 2554 -- del Código Civil vigente en el Distrito Federal.

Los demás mandatos que no tengan contenido las disposiciones arriba mencionadas se entenderán como mandatos especiales.

La representación legal dentro del derecho privado es -- una institución jurídica auxiliar de la incapacidad de ejercicio originando la necesidad de una representación legal.

No se considera a la representación como un elemento -- constitutivo del negocio jurídico, ya que la manifestación -- de la voluntad puede provenir del interesado mismo. La representación es considerada como un caso particular de la -- colaboración o cooperación jurídica, donde la intervención -- de una persona repercute en los negocios de otra.

Dentro de la representación se distinguen dos formas de la colaboración, siendo estas: a) Cuando el representado no puede intervenir directamente en el negocio, ya sea que se --

encuentre imposibilitado para asistir en la celebración del negocio, ya sea por enfermedad u otro motivo. b) Cuando el interesado se encuentre en estado de incapacidad de ejercicio consignado en el artículo 450 del Código Civil.

Concluimos que la representación es una institución jurídica por medio de la cual, una persona puede intervenir mediante poder otorgado por otra, para que realice a nombre y cuenta, operaciones materiales o jurídicas.

Como ya quedó asentado, la representación puede aplicarse mediante el contrato de mandato, ya sea general o especial, donde se va a estipular las limitaciones de la representación. Asimismo, dentro del Código Civil encontramos los lineamientos de la representación, de acuerdo con los propósitos que se tratan de proteger.

El profesor Rafael Rojina Villegas sostiene: que existe representación cuando una persona celebra un contrato o un acto jurídico a nombre y cuenta de otro, de tal manera que los efectos se refieren al patrimonio y a la persona de aquel que no ha intervenido en el acto jurídico, denominado representado y no afectarán al patrimonio del representante, que sí intervino en dicho acto. (19)

El profesor Hugo Alsina nos da un concepto sobre la representación, diciendo "... Todo litigante tiene derecho de comparecer personalmente ante cualquier juez para la defensa de sus derechos, pero en algunos casos es la parte misma la que delega esa intervención en un tercero, que actúa en nombre suyo, mientras que en otros por tratarse de incapaces de hecho la ley impone la intervención de la persona que integra su capacidad.

(19) Barrera Graf, Jorge.- La Representación Voluntaria en Derecho Privado, Instituto de Derecho Comparado UNAM. Méx. 1967, pág. 178.

De la definición anterior se infiere que el ordenamiento jurídico con el propósito de proteger los derechos de --- aquellas personas que se encuentren en estado de incapacidad jurídica, crea la figura de la representación, tomando en -- consideración a aquellas personas que gozan de capacidad legal para intervenir en los actos jurídicos, puedan delegar - esta facultad a una tercera persona, que por sus conocimientos en la ciencia de que se trate, puedan proteger de mejor mane ra sus intereses. O porque así lo requieran sus necesida--- des.

Carnelutti manifiesta en relación a la representación - que: existirá representación cuando la acción en el proceso de una persona distinta de la parte en sentido material se - debe a un acto de ella, ya la encargue de actuar en su lugar en el proceso, ya la encargue de realizar otros actos en orden a las cuales la ley conceptúa idónea para actuar en el - proceso en el lugar del representado. De la siguiente concepción se desprende que el representante interviene dentro del proceso en el lugar del interesado en sentido material y exclusivamente para el acto específico que le ha sido encargado, en otras palabras el representante no puede actuar en juicio sin el consentimiento expreso del interesado.

La ley clasifica a la representación en dos formas que son a saber en legal y voluntaria. Así tenemos que existirá representación legal, cuando esta deriva de la aplicación de una norma jurídica, es decir, una persona puede comparecer - en juicio en nombre y por cuenta de otra, reconociéndole la ley validez a las gestiones realizadas, mismas que van a tener repercusiones en la persona y patrimonio del representado. Por ejemplo tenemos a la representación de los incapacitados, la representación de los derechos y obligaciones de - la herencia, la representación de los intereses sujetos a -- concurso.

Encontramos a la representación voluntaria cuando una persona actúa por cuenta y a nombre de otra, en virtud de -- que existe entre los dos un mandato expreso o tácito. Es requisito indispensable en este tipo de representación que -- exista un contrato de mandato, que viene a constituir la -- fuente principal de la representación voluntaria.

El profesor Rojina Villegas sostiene que los casos de -- representación voluntaria se presentan fundamentalmente en -- el mandato en sus diversas formas generales y especiales, -- pero también en los órganos representativos de las personas -- morales especialmente de las sociedades civiles o mercanti-- les. (20)

En lo que respecta a la representación legal de las per-- sonas morales el artículo 27 del Código Civil vigente, esta-- blece: las personas morales obran y se obligan por medio -- de los órganos que la representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de su escritura constitutiva y de sus estatutos.

A su vez el artículo sexto fracciones VIII y IX de la -- Ley General de Sociedades Mercantiles, se deriva la obliga-- ción que del acta constitutiva de la persona moral, se expr-- se la forma en que la administración de la sociedad, esta-- blezca las facultades de los administradores y haciendo men-- ción qué personas son las señaladas para llevar la firma de-- la persona moral.

Todas aquellas personas que integran el órgano de admi-- nistración de la empresa, son consideradas mandatarios de la misma. Nominamiento recibido por la asamblea general de ---

(20) Rojina Villegas, Rafael.- Compendio de Derecho Civil Me-- xicano, Edic. 2da., Tomo III, pág. 130.

accionistas, teniendo como fundamento lo establecido en el artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Por otro lado el artículo 146 de la Ley citada, establece que la asamblea general o el consejo de administración -- están facultados para nombrar a los gerentes o gerente, generales o especiales, pudiendo ser socios o no de la sociedad, con facultades que le confiere la misma asamblea. Los gerentes no están sujetos a la autorización de los actos o gestiones que realice a nombre de la sociedad, por el consejo de administración. Los gerentes están investidos de las más -- amplias facultades de representación y ejecución, según se desprende del numeral en mención.

De lo anterior se deriva la representación legal de las personas morales, ya que la misma proviene de los preceptos invocados. Concluimos que, en primer lugar, las personas -- que gozarán del poder de representación de las sociedades -- son los gerentes, que en la práctica suelen denominarse: administrador único, gerente general, director, director general o director gerente. En segundo lugar, tenemos que los -- actos que celebren en nombre de la sociedad no estarán sujetos a la ratificación ni a la autorización del consejo de -- administración de la persona moral que representan.

La Ley Federal del Trabajo atribuye la representación legal de las personas morales a aquellas que ejercen funciones de dirección o administración de las empresas o establecimientos, recayendo esta función en los administradores, -- gerentes o directores, los cuales serán responsables de los actos derivados de la relación de trabajo.

Encontramos a la representación voluntaria o convencional de las personas morales, cuando dentro de las facultades de que se encuentran investidos los administradores o gerentes, estos confieren poder a nombre de la sociedad, a terce-

ras personas ajenas a la misma, para que a su nombre realicen las gestiones pertinentes para la solución de los problemas que se le presenten.

Apoderado Legal. Se define como apoderado legal a aquella persona que tiene poder o autorización de otra, para que a su nombre realice ciertos actos que le son propios.

Como se ha manifestado que el contrato de mandato constituye la fuente formal de la figura jurídica de la representación, la cual se encuentra regulada por el artículo 2546 del Código Civil vigente. La ley dentro del apoderamiento, considerado como figura jurídica de la representación voluntaria, distingue el general y el especial. Así tenemos que el artículo 2554 del ordenamiento citado, se encuentran en el mismo contenidas las diferencias entre uno y otro.

Dentro de las personas morales encontramos una diferencia entre el representante legal y el apoderado legal. En relación de la primera de las mencionadas, se desprende que las personas morales obran y se obligan, a través de sus órganos que lo representan, la cual recae en los administradores, gerentes o directores, de conformidad a lo establecido en el artículo 146 de la Ley de Sociedades Mercantiles, consecuentemente el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, también atribuye la representación legal de las empresas a los gerentes, administradores y directores. Por el contrario el apoderado recibe sus facultades mediante un contrato de mandato, constituyendo la representación voluntaria de las personas morales. Estas facultades las recibe del que ostenta la representación de la persona moral, de acuerdo con las atribuciones de que se encuentra investido, de conformidad a lo establecido en el artículo 149 de la Ley de Sociedades Mercantiles.

Por consiguiente la Ley Federal del Trabajo, dentro del

artículo 692 fracciones II y III, establece como el apoderado legal debe de acreditar su personalidad para comparecer en juicio. Concluimos que de la fracción II del numeral enmención encontramos a la representación legal. Y de la fracción III la representación voluntaria de la persona moral.

El Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito en -- Materia de Trabajo, al resolver el toca número RT-414/84, -- relativo al recurso de revisión interpuesto en contra de la sentencia dictada por el Juez Segundo de Distrito en el Distrito Federal en materia de trabajo, en el juicio de amparo indirecto número 282/83, sostuvo a fojas 10 vuelta... que la pretensión contraria de la recurrente entraña una confusión entre la representación legal y la convencional, olvidando que la primera la ley aplicable en cada caso al funcionario o funcionarios que precisa y que es exclusiva de éstos, mientras que la segunda se concede a través de un contrato de -- mandato, que ciertamente da al mandatario el carácter de representante, pero no el de representante legal, que es el -- que se ha estimado necesario para comparecer en la etapa de conciliación del procedimiento laboral.

CAPITULO III

LA CONCILIACION LABORAL

1. Antecedentes en la legislación mexicana.

La Revolución Mexicana de 1910, da nacimiento al Derecho del Trabajo, como una institución que tiene como finalidad la de proteger a la clase desposeída, la que cuenta únicamente con su fuerza de trabajo para subsistir, reivindicando sus derechos para que alcance una vida decorosa y permitiéndole vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde, para que pueda alcanzar su destino que se propone.

Don Venustiano Carranza en su carácter de Primer Jefe - del Ejército Constitucionalista expide el 12 de diciembre de 1914 el Decreto de reformas al Plan de Guadalupe, en cuyo artículo 2, dispuso en su parte relativa al trabajo, que expediría una legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias (21)

Algunos gobernadores simpatizantes de la revolución -- constitucionalista, expidieron diversos decretos creando leyes del trabajo, tendientes a alcanzar la objetiva planteada en el Plan de Guadalupe. Entre ellas destacan la legislación de Yucatán, la que se caracterizó por la formación de Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje vienen a constituir un poder independiente, con atribuciones legislativas en procesos de conciliación y resoluciones obligatorias para las partes en conflicto

(21) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1980 pág. 25.

to. La formación de las Juntas así como de los Tribunales - se constituirían con la participación de los representantes del capital y del trabajo así como del gobierno. La Junta - procurará que las partes solucionen sus diferencias con la - menor intervención del Estado.

Otra característica la encontramos en relación a la solución de los conflictos mediante el acuerdo entre las partes, el cual lo llamaron convenio industrial, obligándose los participantes a lo estrictamente pactado. La reglamentación dentro de la ley, de los convenios industriales, esta ya no los consideró como contratos normativos, sino como contratos de ejecución forzosos.

La aplicación de la Ley del Trabajo queda a cargo de -- las autoridades del trabajo, con la facultad de cuidar su observancia y su aplicación dentro de las empresas. En las -- Autoridades se encontraban depositados el éxito o fracaso de las reformas. Al hablar de la Ley del 14 de mayo de 1915, - es preciso también tratar sobre la Ley del 11 de diciembre - del año en cuestión, en virtud de que en la primera de las - leyes mencionadas, encontramos la creación de la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, así como el Departamento del Trabajo. Y en la segunda, un conjunto de normas dirigidas a la - protección de la clase trabajadora, que constituyen un mínimo de garantías otorgadas por el Estado en favor de aquellas personas que cuentan únicamente con su fuerza de trabajo para su subsistencia. Estas garantías fueron encomendadas para su aplicación a las Autoridades del Trabajo.

Por su parte, la Ley de 11 de diciembre de 1915, en su artículo 25 estableció que para resolver las dificultades -- entre trabajadores y patrones, se establecen las Juntas de - Conciliación y un Tribunal de Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta ley. Estas Juntas y el -- Tribunal de Arbitraje obligatorio se encargaron de aplicar -

en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. La organización en esencia constituye un poder independiente de manera que el capital y el trabajo ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa -- para ambos, sin acudir a la huelga que siempre son nocivas -- para los intereses de todos.

De la lectura del anterior artículo encontramos que la Ley del Trabajo viene a constituir un cuarto poder independiente de los poderes existentes, que son el Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Con el nacimiento de las autoridades de trabajo, se -- transforma la idea tradicionalista de que el Estado es el -- único facultado para la impartición de la justicia. Teniendo en consideración que la soberanía radica esencialmente en el pueblo y el pueblo se encuentra dividido en dos clases sociales constituidas por capitalistas y trabajadores, por lo tanto, es necesario que para la solución de un conflicto de trabajo, las partes en pugna se sienten a platicar, para que por sí solos encuentren una solución a su diferencia, evitan do de esta manera la intervención de los poderes del Estado.

Las autoridades del trabajo estarían dotadas de un poder independiente, gozando de una libertad absoluta y con facultad ejecutiva para poder resolver los conflictos de trabajo que a ella le sean sometidos. Como Tribunales vienen a -- constituir un derecho y una garantía de la clase trabajadora.

Por su naturaleza social, los tribunales de trabajo se integran por representantes de las dos clases sociales, es -- decir, representantes de los patrones y representantes de -- los trabajadores, quedando independientes los poderes del Estado. Sin tener ingerencia dentro de los problemas políticos y de esta manera podrían desarrollar con eficiencia las-

obligaciones para las que fueron creadas, traduciéndose en mayores beneficios para la clase trabajadora.

Como primeras autoridades de trabajo encontramos a las Juntas de Conciliación, las cuales se establecerían en cada uno de los Distritos Industriales, integrada con uno o dos representantes de las clases sociales, con la característica de la no intervención del Estado. Estas Juntas tenían como objetivo primordial la de avenir a las partes contendientes para que por medio de su intervención pudieran llegar a un arreglo, denominado convenio. Y por otro lado, que las partes llegasen a celebrar un contrato colectivo de trabajo, en el cual quedarían establecidas las formas de prestación de los servicios, las formas de pago, vacaciones, así como las demás condiciones de trabajo que fueran a regir dentro de la empresa. En caso de que las partes no llegasen a encontrar alguna manera de dirimir su conflicto planteado, la Junta se encontraba en la obligación de proponer una solución para dar por terminado el conflicto. Esta solución emitida por la Junta, no tenía el carácter de obligatoria, ya que mediante esta proposición daba tiempo al Tribunal, para que una vez de tener todo lo actuado ante la Junta de Conciliación, estuviera en posibilidades de dar su fallo.

La siguiente autoridad del trabajo se encontraba constituida por el Tribunal de Arbitraje, considerado como el órgano supremo, formado igualmente como la Junta de Conciliación, pero con una modalidad, que en este intervenía un tercer representante, siendo el del Estado, el cual se denominaría -- Juez Presidente. La persona que ocuparía el cargo, tenía -- que ser electo por los integrantes de las Juntas de Conciliación. El Tribunal de Arbitraje debía tener su residencia en la capital del Estado, es decir, en Mérida.

El trámite ante el Tribunal de Arbitraje era parecido -- al que utilizaba la Junta. El Tribunal tenía la obligación--

de practicar una investigación. Esta investigación quedaba a cargo de una comisión integrada por representantes de las partes, así como representantes del Tribunal. El representante tenía facultades para buscar todos los medios necesarios para poder establecer la verdad sobre los hechos aducidos por las partes. Terminada la investigación, el Tribunal emitía varias formas para la solución del conflicto. En caso de que las partes se negaran a admitir alguna de las formas de solución propuesta, se turnaba el expediente para su fallo. Este fallo emitido por el Tribunal tenía características de ser obligatorio para las partes y tendría la fuerza de un convenio industrial.

La Ley del 11 de diciembre de 1915, en su artículo 9 -- nos define al convenio industrial al decir: "... se denomina convenio industrial cuando ligue a una unión o federación de trabajadores con sus patrones organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o por obra determinada. Quedan prohibidos terminantemente los contratos a oportunidad -- por un término mayor de dos años..."

El objeto perseguido por medio de los convenios industriales era por un lado, buscar el desarrollo de las leyes -- del trabajo en beneficio de la clase trabajadora. Y por -- otro lado, encontrar a través del convenio, la tranquilidad de las dos clases sociales en pugna. Asimismo, dentro del -- artículo 9 citado en su último párrafo se desprende que los -- contratos de trabajo deberían tener una vigencia, con la -- idea que dentro del plazo estipulado no se presentarían ningún tipo de controversia de tipo laboral. Referente al plazo de dos años de vigencia como máximo de los convenios, fue con el propósito de que el trabajador no se quedara sujeto -- a la aplicación del mismo, con la facultad de poder mejorar -- su condición de trabajo, mediante la revisión o en su caso -- la celebración de otro convenio.

A continuación se citan las partes más importantes del Decreto del 14 de mayo de 1915 del Estado de Yucatán.

Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán.

Salvador Alvarado, General, Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, en uso de las facultades extraordinarias de las que me hallo investido, por el Primer Jefe del Ejecutivo - - Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación y...

Considerando que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo, que hoy son mucho más frecuentes, tales conflictos por ser un período de transición en el que pugnan, en abierta lucha los intereses de una y otra parte.

Es indispensable dar margen para que patrones y trabajadores se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca una corriente de relaciones que provoque un acercamiento racional y puedan entenderse mejor ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio como hasta hoy.

Que para hacer una labor perdure y produzca los favorables resultados que desean, precisa cimentar sólidamente las bases en que inician las agrupaciones obreras y dichas bases lo más esencial es el reconocimiento recíproco de derechos y deberes que establezca el respeto de las entidades activas del país.

Tomando en consideración la iniciativa a que a este --- respecto presenta el abogado consultor de la sección de Inmigración y Trabajo de la Secretaría General de Gobierno, he -

tenido a bien decretar:

ARTICULO PRIMERO. Se establece con carácter de permanente un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje para que, como su nombre lo indica, intervenga como Tribunal de investigación y resolución en los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo.

ARTICULO CUARTO. Cada vez que se presente un conflicto entre el capital y el trabajo, procederá el gremio de patrones perjudicados y el gremio obrero del que se trata, de elegir cada uno, un miembro accidental y que se agruparán al Consejo y formarán parte de él durante la solución del conflicto solamente.

ARTICULO SEPTIMO. El Consejo tendrá a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas, fricciones entre el capital y el trabajo, formando en cada caso el expediente relativo con las demandas de las partes, que serán presentadas dentro de las cuarenta y ocho horas de haber sido iniciada la huelga o causa que motive el descontento, con la respuesta de la otra parte que emitirá dentro de igual término, con un acto de conciliación que se levantará a virtud de las observaciones que hagan las partes representadas cada una por tres de sus miembros ante el Consejo, con las investigaciones que en el término de cuarenta y ocho horas haga éste y con su resolución que emitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes. Si pronunciada la resolución dentro de las veinticuatro horas no se apelare a ella ante el tercero en discordia, se considerará firme la resolución; en caso contrario el tercero pronunciará su fallo, que será inapelable, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO DECIMO. La sentencia que dicte el Consejo o el tercero en discordia en su caso, surtirá los efectos de un convenio fundamentalmente celebrado y deberá respetarse por el tiempo que estipule.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. Todas las contiendas o disidencias que surjan entre capitalistas y obreros, deberán resolverse por el contenido de esta ley. Y cuando apartándose de sus prescripciones se susciten huelgas sin darse cuenta - inmediatamente al Consejo, el Ejecutivo del Estado impondrá-discrecionalmente multas de 100 a 500 pesos y arresto de 10 a 30 días a los responsables; las mismas penas se impondrán a los que dejen de cumplir los fallos consentidos a los árbitros, en su caso.

a) El artículo 123 Constitucional.

Al término de la Revolución Constitucionalista y con el triunfo de la misma, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, tuvo como objetivo primordial la organización del gobierno. Esta organización debería basarse en los principios establecidos durante la lucha. Principios que estaban en contradicción con los contenidos en la Constitución de -- 1857.

Fue necesario agregar los principios sociales conquistados por obreros y campesinos durante la lucha revolucionaria, por tal motivo se convocó a elecciones para la formación del Congreso Constituyente, mismo que tendría como finalidad la creación de una nueva Constitución. El 14 de septiembre de 1916, Don Venustiano Carranza expide un decreto - por medio del cual se faculta para convocar a elecciones, para la formación del Congreso Constituyente, señalando como ciudad sede la de Querétaro.

El congreso inició a sesionar el 10. de diciembre de -- 1916, caracterizándose por que en él predominaban dos tendencias constituidas: por un lado los progresistas avanzados, - apoyados por el Secretario de Guerra General Alvaro Obregón- y por el otro, los conservadores, sostenida por gente muy -- allegada a Don Venustiano Carranza a quienes se les encomen-

dó el Proyecto de Reforma a la Constitución de 1857, entre ellos destacan José Natividad Macías, Félix Palavicini, Luis Rojas entre otros.

En la inauguración del Congreso Constituyente, siendo éste el 10. de diciembre de 1916, Don Venustiano Carranza dirige un discurso en el cual se contienen manifestaciones - acerca del trabajo al decir que mediante la reforma al artículo 72 fracción XX se resolverá el problema social, ya que otorgará facultades al Poder Legislativo, para legislar en materia de trabajo. Mediante las facultades se pretende buscar los mayores beneficios en favor de la clase trabajadora.

Todas estas reformas sostenidas por el grupo conservador en nada ayudaban a la clase obrera. Gracias a la intervención del grupo progresista, al oponerse de manera determinante a las reformas propuestas, viene a originar una serie de sesiones las cuales trae como consecuencia el origen de reformas sociales y las cuales se encuentran contenidas en el artículo 123 Constitucional.

En la sesión del 26 de diciembre del año en mención se dieron a conocer las modificaciones al artículo 50. de la Constitución de 1857. Al dar a conocer su dictamen por la Comisión, algunos diputados se opusieron al establecimiento de la jornada de 8 horas como máxima, al de la prohibición al trabajo nocturno de mujeres y niños y al del descanso semanal. Los opositores argumentaron que todas las manifestaciones vertidas debían quedar fuera del capítulo de las garantías individuales, por lo tanto el estudio a las reformas se resolvería cuando se tratara sobre las facultades del Congreso.

El Dictamen emitido por la Comisión de estudio del artículo 50. viene a significar el debate más importante para el Derecho del Trabajo Mexicano.

Durante el debate al proyecto del artículo 5o. presentado por la Comisión, hizo uso de la palabra el Diputado del Estado de Yucatán Héctor Victoria, quien sostuvo la necesidad de crear bases constitucionales para el trabajo, oponiéndose a las reformas del artículo 5o., considerando que en él no se encuentran contenidas las necesidades que la ley debe proteger a la clase trabajadora; dentro de los puntos importantes de su discurso sobresalen los siguientes: "...pero -- cabe objetar ahora que el dictamen de la Comisión se debió -- hacer constar que la diputación de Yucatán presentó una iniciativa de reformas al artículo 13vo. ya que en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a estos libertad de legislar en materia de trabajo, para aplicar por medio de estos tribunales las leyes respectivas. No se necesita ser jurisconsulto para comprender que dichos tribunales necesitan indispensablemente de la expedición de tales leyes para que los trabajadores estén perfectamente garantizados en sus relaciones con los patrones, para mi juicio el artículo 5o. está trunco...". Concluye -- diciendo: "...el artículo 5o. a discusión, en mi concepto -- debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras las siguientes: -- la jornada máxima, salarios mínimos, descanso semanal, -- creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a mujeres y niños..."

Héctor Victoria tuvo el mérito de establecer las bases para que los Constituyentes pudieran distinguir los lineamientos para poder legislar en materia de trabajo, de acuerdo a las bases, los Diputados al Congreso pudieron establecer un criterio y concluyeron que de no existir la Constitución los derechos de los trabajadores se encontraban en peligro y los fines perseguidos en la lucha revolucionaria, dejando en desamparo a la clase proletaria.

Durante su disertación, Héctor Victoria, en relación --

a las autoridades de trabajo sostuvo: "... y llegada la hora de la discusión, tendremos la oportunidad de venir a la tribuna para reforzar los argumentos en favor de los tribunales de conciliación y arbitraje, que iniciamos se lleven a cabo, propiamente no se trata de establecer tribunales especiales, sino simplemente de un tribunal que tendrá una función social trascendentalista, dado que tenderá a evitar los abusos que se cometen entre patronos y obreros..." (22)

La creación del artículo 123 Constitucional, viene a -- constituir un paso muy significativo para la historia del -- país ya que en él se encuentran contenidas las garantías que el Estado otorga en favor de la clase trabajadora. Al que-- dar incluidas dentro de la Constitución las normas de trabajo se consagra la efectividad que los Constituyentes dieron a su reglamentación. En tal virtud estas quedan fuera del alcance de los tribunales comunes.

Del artículo 123 se desprenden las autoridades de trabajo, que son de dos clases. La primera constituida por comisiones, las cuales tendrán como función la de hacer un estudio para la fijación de los salarios mínimos, que tendrán vigencia en cada una de las zonas económicas, en que se encuentra dividido el país, de conformidad a lo establecido en la fracción IX. Asimismo, encontramos la Comisión Nacional para la repartición a los trabajadores en las utilidades de las empresas. En segundo lugar, la fracción XX creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sosteniendo que son órganos del Estado que tienen la finalidad de conocer todo tipo de conflictos que se susciten entre los elementos de la producción, para que por su conducto den una solución a los mismos.

(22) Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa. Edic. 1980, pág. 45.

El artículo 123 Constitucional, establece la facultad - del Congreso de la Unión, así como a las legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia de trabajo, Esta facultad es concedida de manera limitativa, ya que el mismo -- precepto los sujeta en el sentido que no pueden dejar de observar las bases establecidas, esto es al decir, "...sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de una manera general todo contrato de trabajo..."

Como ya se manifestó en páginas anteriores, el citado - artículo en sus fracciones deriva dos clases de autoridades; así tenemos que la fracción IX habla de Comisiones Especiales, las cuales tendrán como función principal la de fijar - los salarios mínimos y la de repartición de las utilidades - de las empresas a los trabajadores, y la fracción XX establece la obligación de las partes en conflicto, cuya naturaleza sea de tipo laboral, de sujetarse a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, integrada por igual número de - representantes de los obreros y del capital, así como uno -- del gobierno.

b) Ley Federal del Trabajo de 1931

Como consecuencia a la falta de facultades de las Jun--tas de Conciliación y Arbitraje, entonces unicamente de ju--risdicción local, para intervenir en los conflictos de trabajo, derivados de la industria ferroviaria, minera o en aquellos donde el conflicto abarcara más de dos entidades federa--tivas fue creada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el Decreto del 17 de septiembre de 1927.

Posteriormente fueron publicadas las reformas constitucionales a los artículos 73, fracción X y 123, de fecha 6 de septiembre de 1929. En dichas reformas se encuentran contenidas las facultades otorgadas al Congreso Federal para expe

dir la ley del trabajo, derogando a las dictadas por las legislaturas de los Estados. Esta reforma tuvo como finalidad la atribución a las autoridades locales de la aplicación y vigilancia de la ley de trabajo. Y en lo que respecta a su aplicación general, la prohibición de no conocer de los conflictos que no se encontraran dentro de los supuestos del artículo 73 fracción X ya que su observancia se encontraba reservada a las autoridades federales.

Para la creación de la Ley Federal del Trabajo, se formó una comisión, la cual se encargaría de hacer el proyecto-ley; dicha comisión fue integrada por Alfredo Iñárritu, Enri que Delhumeau y Praxedis Balboa. Al proyecto se le conoce -- como proyecto Portes Gil, ya que fue él quien dió la orden para su formación. Dicho proyecto al ser sometido para su discusión éste fue rechazado por los trabajadores, en virtud de que en él se encontraban errores en materia de huelga.

Se consideró que era de vital importancia la expedición de la Ley Federal del Trabajo, ya que unicamente se contaban con las disposiciones derivadas del artículo 123 Constitucional para la solución de los conflictos de trabajo, obligando a las Juntas a recurrir a las normas derivadas de la costumbre, así como de la jurisprudencia. Situación que debería desaparecer, ya que no era correcto que la norma estuviera supliendo a la ley. Se consideró que fuera necesario que -- los trabajadores y patrones conocieran las normas que regulan sus relaciones y establecerían la forma de solución de las desavenencias que se presentaran, propósitos que sólo -- tendrán lugar mediante la creación de la ley, que contendría de manera sistemática las reglas que, de forma inconciente, fueron ganadas por la clase trabajadora, mismas que respetaría el Estado mediante la elaboración de la ley.

La ley debería contener los principios de respeto entre todos aquellos factores que intervienen en la producción ya-

que esta procuraría el equilibrio que debe prevalecer dentro de la sociedad, regulando las diferencias suscitadas entre las distintas clases sociales, particularmente, el trabajo y el capital.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, en relación con los conflictos de trabajo, donde trata sobre la aplicación de la ley o de un convenio, las partes se encuentran con la obligación de someter sus diferencias ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Dichas autoridades tienen la obligación de resolver los conflictos que le sean asignados. Las autoridades estaban facultadas para hacer exigible la resolución emitida, pudiendo auxiliarse de la fuerza pública si fuere necesario.

En lo que toca al arbitraje la ley primero lo consideró como una facultad para las partes, pero para poder administrar la justicia fue necesario establecerlo como obligatorio, ya que mediante la aplicación de la ley, el Estado encuentra la forma de resolver los conflictos de trabajo.

En las sesiones extraordinarias celebradas durante la presidencia de Portes Gil, fue en la que se sometió a discusión las reformas al artículo 73 fracción X de la Constitución, estableciendo que el único facultado para dictar leyes en materia de trabajo era el Congreso de la Unión. Con la aprobación de las reformas propuestas, el 22 de agosto de 1929 se declara aprobada la reforma y en consecuencia, queda abierto el camino para la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

En el mes de julio del año en mención, fue presentado el primer proyecto de ley, con la característica de que la denominaron Código Federal del Trabajo, mejor conocido como Proyecto Portes Gil.

También como antecedente a la Ley del Trabajo de 1931 -

encontramos un segundo proyecto, que fue dado a la Comisión-integrada por Cayetano Ruiz, Eduardo Suárez y Aquiles Cruz.- En este proyecto se cambia el nombre de código por el de Ley Federal del Trabajo. El proyecto tuvo su origen en las conclusiones de una convención celebrada ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, En el cual se encuentra un artículo mediante el cual establece que a partir de la promulgación de esta ley, quedan derogadas -- todas las leyes que se hubieren expedido en materia de trabajo refiriéndose al artículo 14 transitorio de la ley.

En relación a la conciliación, la ley en cita, en primer lugar establece las autoridades encargadas de resolver -- los conflictos de trabajo, distinguiéndolas por su jurisdicción y competencia. Así tenemos que el artículo 334 menciona las autoridades de trabajo, las cuales son: las Juntas -- Municipales de Conciliación, las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales de Conciliación, -- las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, los Inspectores de trabajo y las Comisiones Especiales de Salarios Mínimos.

En lo tocante a las Juntas Municipales de Conciliación-- en su artículo 340, las faculta para conocer de la conciliación al sostener: "... conocer en conciliación dentro del -- territorio jurisdiccional de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos, o sólo entre estos, derivados del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente ligados con estos, ya sea -- que tenga el carácter de individual o colectivo, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales..."

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, el --

artículo 351 de la ley, las faculta para conocer en conciliación de los conflictos colectivos entre trabajadores y patrones, encontrándose una diferenciación al sostener que el conflicto afecte a todas las industrias del Estado del que se trate, representada por la Junta.

En materia federal la ley también hace una distribución de competencia, al sostener en su artículo 352, que las Juntas Federales de Conciliación Única y exclusivamente intervendrán como Juntas de avenencias, procurando que las partes en conflicto solucionen por sí mismos sus controversias.

Por último, la ley al referirse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, manifiesta que tendrá su sede en la ciudad de México, con facultades para conocer y resolver los conflictos de trabajo. Facultades contenidas en el artículo 358 de la ley, y que en su parte final concluye diciendo: "...conflictos que surjan entre trabajadores y patrones en empresas o industrias que sean de concesión federal o que desarrollen actividades total o parcialmente en zonas federales..."

La Ley Federal del Trabajo de 1931, al tratar el procedimiento particularmente la etapa conciliatoria, sostiene -- que en ésta las partes deberán comparecer personalmente, negando la intervención de apoderados o asesores, pero sí da la facilidad de que las partes puedan ser representadas cuando la Junta así lo autorice, de conformidad con el artículo 466.

ci. Ley Federal del Trabajo de 1970

La nueva Ley tuvo su origen en el año de 1960, mediante la formación de la comisión ordenada por el presidente -- Adolfo López Mateos. Esta comisión estuvo integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, por la Licenciada Cristina Salmorán - -

de Tamayo y Ramiro Lozano, personas que ocupaban las presidencias de las Juntas Federal y Local en el Distrito Federal respectivamente, con la colaboración del profesor Mario de la Cueva.

Los resultados que produjo la Comisión fue la redacción del anteproyecto, el cual fue presentado como tal. Este trabajo fue tomado en consideración para la redacción de las reformas a la ley de 1962.

El presidente Gustavo Díaz Ordaz en 1967, ordenó la integración de una segunda Comisión para la redacción de la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual estuvo integrada con las personas citadas, agregándose una más, que fue el profesor Alfonso López Aparicio. La Comisión concluyó su trabajo en 1968, mismo que fue presentado a Díaz Ordaz quien ordenó que se proporcionara una copia del anteproyecto a cada uno de los sectores que participaban en la producción, para que formularan las objeciones que estimaran pertinentes. Posteriormente el Ejecutivo Federal, después del 10. de mayo de 1968, convocó a todos los sectores para que nombraran representantes y éstos a su vez se constituyeran con la comisión, para la discusión del proyecto, el cual sería sometido como iniciativa de ley al Congreso.

Turnadas las sugerencias y observaciones hechas por los sectores involucrados a la Comisión redactora, ésta formuló el proyecto final. En el mes de diciembre del año arriba citado, fue presentada la iniciativa a la Cámara de Diputados para que después, el 10. de mayo de 1970, una vez concluido el proceso legislativo, entre en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta a la comparecencia de las partes a la etapa de conciliación, de la audiencia respectiva, la Ley Federal del Trabajo de 1970, resultó obscura, ya que no esta

bleció qué personas debían comparecer a dicha etapa. Así -- nos encontramos que su artículo 753 el cual dispuso las reglas para la celebración de la audiencia de conciliación, -- omitiendo precisar qué personas van a comparecer a su celebración, ya sea por la parte actora o por la demandada. Así mismo, la Ley no precisa si esta última comparecerá personalmente a dicha etapa o a través de representante o apoderado. Sujetándose únicamente a disponer que las partes comparecerán a la audiencia bajo pena de tenerlos por inconformes con todo arreglo conciliatorio.

En cuanto a la representación, la ley únicamente estableció las formas cómo acreditar la personalidad de las partes en juicio, más no manifiesta qué personas podrán comparecer a las diferentes etapas del procedimiento, ni qué personas tienen la verdadera representación de las partes en el juicio laboral.

Estas disposiciones fueron modificadas en el año de -- 1980, a virtud de la importante reforma procesal que sufrió la Ley Federal del Trabajo en ese año.

2. La conciliación en las reformas de 1980, a la Ley Federal del Trabajo.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 10 de mayo de 1980, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero del año en cuestión, -- siendo presidente de la República Mexicana el Licenciado José López Portillo, al proceso laboral una característica distintiva del derecho procesal civil, ya que este se rige por el principio de autonomía de las partes y de la igualdad de los mismos ante la ley, teniendo un carácter dispositivo. El proceso laboral, por el contrario, se rige por el principio de la no igualdad real entre las partes, sino de igualdad -- formal, buscando el equilibrio procesal entre los contendientes.

Dentro de las reformas introducidas en la Ley de 1970 - encontramos, en primer término, la naturaleza que se le dio - al proceso laboral, en virtud de que éste se regiría por el principio de desigualdad entre las partes, pretendiendo encontrar el equilibrio procesal de las partes en conflicto. - De lo anterior se desprende la contraposición con el proceso civil, el cual, como ya se dijo, se rige por el principio de autonomía de las partes y por la igualdad de las mismas ante la ley. En segundo término, las reformas establecen la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de intervenir activamente en el proceso, dejando de ser un proceso dispositivo, convirtiéndose en un proceso inquisitivo, dotando a las Juntas de facultades tendientes a cuidar que los juicios que ante ella se tramiten no queden inactivos, procurando que estos se desarrollen de manera rápida. Lo anterior se desprende de la lectura de su artículo 771, estableciendo la obligación del Presidente de la Junta o del auxiliar de - cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los conflictos que ante ellos se tramiten no queden inactivos.

Dentro de las reformas a la ley, encontramos otra innovación en relación a la obligación de las autoridades de trabajo de suplir la demanda incompleta interpuesta por el trabajador, o que en ella no se encuentren contenidas todas las prestaciones según se deriven de la acción intentada. Esta facultad se encuentra contenida en el párrafo segundo del -- artículo 685. Asimismo, en lo tocante a la carga de la prueba, la ley exime de ella al trabajador al sostener que cuando por otros medios se pueda llegar al establecimiento de la verdad, obligando al patrón para que conserve y exhiba los - documentos a que hace mención en el artículo 804 de la ley.

En lo que respecta a la conciliación, tema del presente trabajo, encontramos en primer término, que los artículos -- 875, 876 y 879 de la Ley Federal del Trabajo vigente, exigen la comparecencia personal de las partes y la cual debe ser -

aplicada sobre la regla genérica de la comparecencia por conducto de apoderados, contenida en el artículo 692 de la ley en cita. Teniendo en consideración que el apoderado de acuerdo a la profesión en que se desenvuelve se encuentra influido por las normas jurídicas, sin tener en consideración la razón que al trabajador le asiste, viene a constituir un freno, un obstáculo para su desarrollo de la función conciliatoria. Esta fue la idea que alentó a los legisladores para incluir dentro de las reformas la presencia física de las partes en la etapa de conciliación.

Las personas morales comparecerán a la audiencia de conciliación por conducto de sus representantes legales. A este respecto la Ley Federal del Trabajo establece en qué personas recae esta facultad; así tenemos en primer lugar a los directores, gerentes y administradores de las empresas, y en segundo lugar, a las demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, de conformidad con el artículo 11 de la ley en cita. De lo anterior concluimos que los simples apoderados o representantes para pleitos y cobranzas no pueden proponer soluciones conciliatorias, en virtud de carecer de facultades para obligar a las personas morales. El artículo 876 fracción I de la ley, establece categóricamente que las partes comparecerán a la audiencia conciliatoria personalmente, sin la presencia de abogados o asesores, teniendo la obligación la persona moral de que a su nombre comparezca quien detente la verdadera representación legal, con amplias facultades para asistir a la etapa de conciliación.

La Ley Federal del Trabajo no hace la distinción entre la representación legal y la representación convencional, ya que los apoderados y gerentes no van a ser designados por la ley, sino que estos van a ser designados por los órganos de la empresa, pugnando con el principio de la representación al imponer a ésta la designación de su representante exis---

tiendo un criterio bastante excesivo de la ley. Por lo tanto debe modificarse el artículo 11 de la Ley Laboral en el sentido de reservar la facultad a la empresa para que nombre a aquella persona a la que le va a conferir la representación de la empresa dotada de amplias facultades para comparecer en la conciliación. Y de esta manera impedir que por una excesiva interpretación de la norma no sea posible su observancia.

CAPITULO IV

LA CONCILIACION LABORAL

1. Concepto de la conciliación

Dentro del Derecho del Trabajo los tratadistas han dado su aportación al definir, desde sus puntos de vista, lo que entienden por conciliación. Así tenemos que unos la identifican como una facultad exclusiva del Estado para lograr la armonía y la paz social; otros la identifican como un acto exclusivo del procedimiento, y, por último como una facultad de los particulares para que por si solos lleguen a solucionar sus diferencias. Esta clasificación que hago, es un tanto arbitraria, ya que de las definiciones que a continuación cito se encuentran contenidas dos o más de las características arriba mencionadas.

El diccionario de la lengua española manifiesta que la conciliación significa conciliar, del latín CONCILIARE, traduciéndose en componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por la espontanea voluntad de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de las acciones busquen coincidencia. (23)

A continuación cito algunas definiciones que se han dado en materia de conciliación.

a) Autores que consideran a la conciliación como una facultad exclusiva del Estado.

(23) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, Edit. Bibliográfica Argentina, 1967, págs. 592 a 595.

Carnelutti. Afirma que la conciliación es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de dirección.

Chiovenda. Afirma que el Estado se reserva para sí el derecho autocompositivo, porque cuando mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la probabilidad de que se logre.

Kisch. Manifiesta que en Alemania la conciliación es una institución nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público.

Hernaiz Marquez. Considera que en la conciliación ambas partes confían en la imparcialidad del juzgador y respaldadas por su autoridad pueden iniciarse y concretarse fórmulas de arreglo que siempre han de terminar la divergencia -- entre el actor y demandado, de manera menos violenta y cruda que la sentencia impuciese un día.

b) Tradadistas que identifican a la conciliación como un acto procedimental:

Scelle. Afirma que la conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en la cual cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho.

Goldschmidt. Sostiene que la conciliación es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es un presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

Prieto Castro. Dice que al poderse hacer transacciones las partes entran de lleno a la conciliación, que por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Stanforin. Expresa que el Derecho procesal del Trabajo ha reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen las funciones conciliatorias, siendo oportuno que en ellas se inspiraron los Conseils Prud-Hommes, primera magistratura de trabajo.

c) Autores que consideran a la conciliación como una facultad de los particulares, para que mediante esta resuelvan sus diferencias y puedan prevenir un futuro.

Rafael Caldera. Sostiene que la conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente ante personas u organismos, ya establecidos oficialmente y compuestos voluntariamente por las partes.

C. de Fromont de Bonaille. Afirma que la conciliación es el hecho por el que los interesados discierten libremente entre sí la cuestión que les imputa, tratando de llegar a un arreglo.

M. de la Plaza. Sostiene que la conciliación tiende fundamentalmente a evitar el pleito, y por este motivo se concibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proceder a su imitación.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, manifiesta que el procedimiento conciliatorio da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegurar un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

El profesor Armando Porras López define a la conciliación desde dos puntos de vista, y que son, el psicológico y el jurídico. Considera que la conciliación desde el punto de vista psicológico, es el estado anímico en el cual las voluntades concurren espontáneamente para la realización de un objetivo concreto. Y jurídico cuando describe a la conciliación como un procedimiento por medio del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios universales de derecho. (24)

Trueba Urbina. Define a la conciliación como un acto de las partes que puede ser inclinado fuera de juicio.

Yo concibo a la conciliación como un acto de gobierno, ya que por medio de esta, el Estado procura cumplir con los fines que persigue, es decir, conseguir el equilibrio entre los medios de producción. Al incluir dentro del procedimiento, previo el arbitraje a la conciliación obligatoria, las partes se encuentran en la necesidad de comparecer a la misma, bajo los apercibimientos en caso de la no presentación a la etapa conciliatoria.

(24) Armando Porras López, Derecho Procesal del Trabajo, - - Edit. José Ma. Cajica Jr. 1956, pág. 203.

2. Naturaleza Jurídica.

Antecedentes Históricos. La conciliación como medida de solución a los conflictos surgidos dentro de la sociedad, ha sido practicada en la antigüedad; así tenemos antecedentes en Grecia, donde la función conciliatoria fue encargada a los termotestes quienes tenían la obligación de estudiar la controversia suscitada y con su intervención intentaban avenir a las partes para que solucionaran su problema de conformidad a las leyes existentes. También en Roma incluyeron en la legislación las medidas conciliatorias, ya que en la Ley de las Doce Tablas la consideró como medida para dar por terminados los conflictos surgidos entre las partes. En España también existen antecedentes en relación a la conciliación ya que ésta se encuentra contenida en los mandamientos de Paz del Fuero Juzgo, así como en las Ordenanzas de Bilbao. Eduardo J. Couture sostiene que la conciliación o avenimiento pertenece a la tradición germana y a la justicia medieval, en la cual el Juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia mediante la conciliación que a él le parecía justa. La tradición romana conoció como criterio fundamental de justicia el de su juridicidad. El derecho preexistente como norma de carácter general, hipotético y abstracto. La sentencia, aplicándola al caso concreto se limitaba a declarar a hacerla especial, coactiva y concreta. - (25)

En el siglo XVIII la conciliación fue regulada como permanente dentro de las legislaciones y en el siglo XIX aparece como tal adoptando distintos sistemas, ya que en algunos-

(25) Eduardo R. Stafforini. Derecho Procesal Social, Tipográfica. Edit. Arg. edic. 1955, pág. 486.

Estados establece la obligatoriedad para la celebración de la conciliación como requisito previo a todo juicio. Y -- otros potestativo el intentarlo. Como ejemplo a la obligatoriedad de la conciliación destaca España al incluir en la -- Constitución de 1812, el carácter permanente y necesario de la conciliación como previo para entablar cualquier juicio.-- De lo anteriormente descrito se desprende que la concilia--- ción no es una institución específica del Derecho Laboral, -- ya que esta fue practicada con anterioridad al surgimiento -- del Derecho Procesal del Trabajo, no obstante la concilia--- ción dentro de éste viene a constituir la parte esencial, ya que se establece como una etapa previa al arbitraje.

La aplicación de los diferentes sistemas de concilia--- ción y arbitraje para la solución de los conflictos de trabajo constituye en la práctica la representación de la volun-- tad de las partes, por aquellos que intervienen en la conciliación y practicaban el arbitraje, con el objeto de dar solución al conflicto planteado. Los teóricos llamaron a la conciliación como autocomposición, y al arbitraje como hetero-- composición.

El profesor Francisco Ross Gámez sostiene que la institución de la conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro derecho Procesal Laboral, al afirmar que la -- función conciliatoria es la columna vertebral para preservar y conservar en armonía las relaciones obrero-patronales. A pesar de ser una de las llamadas formas anormales de termi-- nar los conflictos, es y seguirá siendo, una de las figuras-- autocompositivas de litigio más deseadas por las partes en -- pugna y la más recomendable para la solución de los conflictos desde cualquier punto de vista en el orden económico, -- político y social. (26)

(26) Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, -- Edit. México, por el autor 1978, I edic., pág. 191.

Francisco Carnelutti fue el primero al introducir dentro del Derecho Procesal el término de autocomposición, entendiéndose por éste, al acto jurídico por medio del cual -- las partes que intervienen en un conflicto, sin necesidad de recurrir a la mediación de un tercero o del tribunal competente, para dirimir la controversia, encuentran una solución al conflicto que les atañe. (27)

El vocablo autocomposición se forma con el prefijo auto, significando por si mismo y con la palabra composición. De lo anterior se concluye, que la autocomposición es el acto - jurídico por medio del cual las partes intervienen personalmente para la solución de su problema.

La doctrina procesal moderna considera que la forma normal de la terminación del proceso es la sentencia o laudo. - Pero también contempla otras formas de finalización las cuales las llama anormales o extraordinarias y que se denominan formas autocompositivas. Dentro de estas formas autocompositivas se conocen: el desistimiento, el allanamiento, la -- transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción y la preclusión.

A continuación se citan diferencias entre la conciliación y las demás formas autocompositivas.

El desistimiento. Es el acto procesal, por medio del cual el actor que ha intentado una acción en contra del demandado, renuncia a sus pretensiones y a la acción ejercitada. El desistimiento es un acto unilateral, en tanto que la conciliación es un acto bilateral.

(27) Porras López, Armando.- Ob. citada, pág. 198 y sigs.

El allanamiento. Como acto procesal es aquel en que el demandado reconoce expresamente la acción ejercitada en su contra por el actor. El allanamiento también constituye un acto unilateral y la conciliación es un acto bilateral.

La transacción. Como su nombre lo indica, viene a constituir un acto jurídico por medio del cual las partes haciéndose transacciones recíprocas, renuncian a sus derechos para resolver un conflicto jurídico presente y evitar otro futuro. La transacción implica sacrificios, renuncia de derechos. El Derecho del Trabajo considera a la renuncia de los derechos de los trabajadores como contraria a su naturaleza jurídica, ya que los derechos de los trabajadores fue elevado a rango constitucional, como se desprende del artículo 123 de la Constitución, y en lo particular la fracción XXVII de dicho ordenamiento sanciona como nulas aquellas renunciaciones de los trabajadores. Los Tribunales Colegiados de Circuito han sostenido la siguiente Ejecutoria, en relación a la nulidad de derechos a los trabajadores: CONVENIOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Los convenios en materia laboral, que una vez ratificado por las partes son elevados a rango de laudos, sólo surtirán efectos en aquellas partes que no constituyan una renuncia por parte del trabajador a cualquier prestación que derive de sus servicios prestados, pues inclusive en estos casos el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, establece para las Juntas de Conciliación y Arbitraje la prohibición de aprobarlos. Amparo Directo 216/78, Valentín García Ornelas, 7-julio-1978, unanimidad de votos, Ponente: Felipe García Cárdenas. (28)

La transacción dentro del derecho laboral se encuentra delimitada ya que su naturaleza es contraria a la ley.

El compromiso. Es aquella figura procesal en donde las partes que se encuentran en un conflicto nombran a una o --- varias personas que se denominan árbitros, los cuales van a ayudar a las partes para resolver su conflicto. La diferencia con la conciliación estriba en que dentro del compromiso existe una tercera persona y en la conciliación las partes - personalmente intervienen para la solución de su problema.

La caducidad, la prescripción y la preclusión son actos procesales, donde existe una característica esencial que es el tiempo. Estas figuras autocompositivas encierran una pérdida de derecho por falta de actividad procesal, existe una pasividad de la actitud humana. Al contrario de la conciliación de donde se desprende una actividad de las partes y mediante esta se llega a un arreglo que pone fin a la desavenencia.

La Legislación Mexicana considera a la conciliación como una etapa procesal obligatoria, en virtud de que el ordenamiento legal establece como etapa previa al arbitraje, la conciliación. También contempla, dentro de los conflictos - que pudieren suscitarse entre los elementos de la producción, pueden llegar a la conciliación sin recurrir a los tribunales de trabajo, mediante la intervención de organismos previamente establecidos para ese fin, así tenemos a la Dirección General de Funcionarios Conciliadores y a la Dirección General de Convenciones, ambas dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Organismos creados para que las partes que soliciten su intervención ayuden a éstas para que por sí solas lleguen a un acuerdo y puedan prevenir un - futuro. Se hace la aclaración que por lo general los organismos de conciliación intervienen en conflictos de naturaleza colectiva.

3. Objeto de la conciliación.

Dentro del Derecho Procesal del Trabajo la conciliación representa una fase la cual debe de desarrollarse necesariamente. Con el tiempo se deformó los beneficios que concedía la conciliación, no contemplando su sentido. Por lo tanto - con las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, en -- esta materia, se procuró su reglamentación para lograr los - fines que se persiguen mediante la conciliación de conformidad con la raíz histórica de los tribunales de Trabajo y con los beneficios que se obtienen mediante esta etapa obligatoria, que pretende la solución de los conflictos mediante --- arreglos conciliatorios, manteniendo el equilibrio y la justicia entre las relaciones con los elementos de la produc--- ción.

La conciliación puede ser de dos tipos: una la que se - practica directamente ante los particulares que se denomina- conciliación extrajudicial y la que se practica ante los ór- ganos creados para conocer de esa función y que se conoce -- como conciliación jurisdiccional, para efectos del presente- trabajo se contempla la segunda de las mencionadas.

Dentro de todo procedimiento las partes unicamente tien- nen pretensiones las cuales no constituyen derecho, hasta -- que la autoridad mediante laudo se las reconozca, en tal - - virtud, las partes en conflicto mediante la conciliación se- hacen respectivas concesiones, sin entrar a la etapa de de- manda y excepciones, evitando que se caiga a la transacción- se reconocen y procuran la fórmula que va a dar por termina- da la controversia.

El convenio al que llegaron las partes, no tiene el ca- rácter de laudo y esta sólo puede tener lugar cuando las - - partes firmantes así lo solicitan ante la autoridad de traba- jo, que sea elevado a la categoría de laudo ejecutoriado, la Junta de Conciliación y Arbitraje, previo estudio del conve-

nio y al comprobar que no existen cláusulas contrarias a derecho, a la moral y a las buenas costumbres lo sancionará -- a la citada categoría de laudo. A este respecto el artículo 33 párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, establece las condiciones de nulidad de los convenios celebrados cuando de éste se desprendan renunciadas a los derechos de los trabajadores. Asimismo, establece la obligación de presentarlo por escrito, haciendo una relación de los hechos que lo motivan y ser ratificado ante la Junta.

Alarcón y Horcas considera a la función conciliatoria -- como uno de los pilares en que se apoya la moderna legislación procesal, para disminuir el número de pleitos, salvando el gran inconveniente del intrincado laberinto de las normas procesales, tan difícil de evitar a las clases pudientes e -- imposible para los pobres. (29)

Cuando la conciliación no cumple con su propósito, es -- decir, la de avenir a las partes para que por sí solas encuentren una solución a su problema, la Junta decretará la -- terminación de dicha etapa, y abrirá la siguiente etapa de -- demanda y excepciones, lo que constituye propiamente el arbitraje del conflicto.

La Ley Federal del Trabajo instituyó a la conciliación -- como una instancia jurisdiccional del trabajo, ya que ella -- se encuentra encargada a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y dentro de los procedimientos contenidos en la ley, -- se encuentra contemplada la conciliación, la cual es de observancia necesaria, en virtud de los propósitos que se persiguen con su aplicación, por lo tanto se le atribuye el --

(29) Citado por Trueba Urbina, Tratado teórico-práctico del Derecho Procesal del Trabajo, edit. Porrúa, edic. 1965, págs. 378 y 379.

carácter obligatorio en el procedimiento de trabajo. A este respecto el profesor Mariano Tissebaum manifiesta que la -- misma razón que no admite en el Derecho Procesal del Trabajo la función pasiva del Juez frente a la contienda, es la que justifica a su vez la obligatoriedad con que se establece en el procedimiento o ante estos la instancia de la concilia--- ción. (30)

Dentro de los conflictos de trabajo, de acuerdo con los elementos que lo constituyen, es de vital importancia el establecimiento de medidas conciliatorias dentro del procedi--- miento que lo rige, procuren el acercamiento de las partes - para que por sí solas resuelvan el conflicto, viniendo a --- constituir una de las formas más completas para la solución de los conflictos, ya que las partes estarían de acuerdo al convenio celebrado y no a la resolución que en un momento da do emitiera la autoridad y la cual pudiera y en perjuicio de una de las partes en contienda.

Nuestro Derecho Procesal del Trabajo, la conciliación - como ya se sostuvo, tiene el carácter de obligatorio, así te nemos que cualquier inobservancia a dicha etapa constituye - una violación al procedimiento, Con tal motivo la Junta de Conciliación y Arbitraje se encuentra obligada para acatar - las formalidades que de la ley derivan, con el propósito de propiciar la conciliación. El artículo 876 de la Ley Fede--- ral del Trabajo, establece la forma en que se debe de desaho gar la conciliación, teniendo en primer lugar que las partes comparecerán personalmente a la misma, sin la presencia de - apoderados y representantes. Cabe citar la siguiente juris- prudencia: DEMANDA Y EXCEPCIONES COMPARECENCIA PERSONAL DE-

(30) Citado por Trueba Urbina, Alberto, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, - - pág. 379.

LAS PARTES A LA ETAPA DE CUANDO NO CONCURREN A LA CONCILIACION. En el caso de que no concurren una de las partes o -- ambas, a la etapa de conciliación, no puede interpretarse la fracción VI del artículo 876 de la Ley Laboral en el sentido de que en la etapa de demanda y excepciones, las partes si -- pueden estar representadas por medio de apoderados por así -- autorizarlo el artículo 692 de la propia ley, pues la intención del legislador fue otra, según se desprende de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal -- del Trabajo que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1980. En efecto, en tal exposición se advierte que el -- espíritu del legislador en los capítulos XVI y XVII fue el -- fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; que el Derecho Social siempre antepone el interés de la sociedad, a cualquier otro; 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 logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide porque de ese modo las partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas. En este orden de ideas, debe concluirse que cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación, debe hacerlo a la de demanda y excepciones, conforme -- lo dispone la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo aplicable, sin que pueda admitirse que esta comparecencia sea -- por conducto de un representante legal en términos del artículo 692 del ordenamiento en cita, ya que debe entenderse -- que el término personalmente significa que ha de concurrir -- la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las perso

nas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón a que alude el artículo 11 de la Ley Especial invocada pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener - conocimiento directo del conflicto y por ende son las idóneas para lograr de manera real y efectiva la conciliación de las partes. Amparo en revisión 89/83 - Carlos Osorio Calderón, - 28 de junio de 1983 - Unanimidad de votos - Ponente: Cayetano Hernández Valencia - Srío. Elvira Concepción Pazos Magaña. (31)

(31) La Gaceta Laboral - Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, D. F., No. 31, pág. 75.

CAPITULO V

LA NO COMPARECENCIA EN LA ETAPA CONCILIATORIA DE QUIENES EJERCEN FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINIS TRACION EN LAS EMPRESAS

1. Personas obligadas a comparecer en la etapa -- conciliatoria.

En primer lugar vamos a determinar quienes forman parte del procedimiento del trabajo, así tenemos que son parte dentro del procedimiento todas aquellas personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejercen acciones u opongan excepciones, según se desprende del artículo 689 de la Ley Laboral. Por otro lado tenemos que la misma ley autoriza a las partes a comparecer en juicio -- por conducto de apoderado siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en el artículo 692 de la ley en cita.

En lo que se refiere a la conciliación el artículo 876-fracción I de la ley, establece que las partes comparecerán personalmente, sin ser acompañado de apoderados, asesores o abogados. De la lectura del artículo anterior se desprende el espíritu del Legislador que promulgó las reformas a la -- Ley Federal del Trabajo de 1980, al fortalecer la conciliación con la presencia personal de los interesados, evitando la intervención del abogado, que por sus conocimientos en la materia constituye un obstáculo para el buen desarrollo de la conciliación.

En cuanto a la comparecencia de las personas morales a la etapa de conciliación, debemos de considerar que las mismas obran y se obligan por conducto de los órganos que las -- representan, sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos, según se desprende de la lectura del artículo 27 del Código Civil vigente. La Ley General de Sociedades -

Mercantiles, en su artículo 2 manifiesta que las sociedades-mercantiles tienen personalidad jurídica distinta a las de los socios. Y en cuanto a la representación de la persona moral, ésta corresponde a su administrador o administradores, facultados para realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad (artículo 10 de la ley en cita).

La Ley General de Sociedades Mercantiles hace una distinción entre el administrador y el gerente, y en la cual se desprende del artículo 146, consistiendo en que el administrador como autoridad suprema de la persona moral, tiene la facultad de nombrar uno o más gerentes con poder de realizar las atribuciones que le sean conferidas, sin estar obligados a someter sus decisiones a la autorización del consejo de administración, contando con las más amplias facultades de representación y ejecución de la persona jurídica. Asimismo, la ley en cita establece que el cargo de administrador será indelegable y deberá desempeñarse personalmente, sin que sea lícito designar representante que lo desempeñe.

De lo anteriormente transcrito concluimos que la Ley -- General de Sociedades Mercantiles establece una representación legal de las personas jurídicas la cual recae en el consejo de administración, administradores y gerentes. Y una representación convencional, la cual se desprende de la atribución otorgada a las personas citadas para conferir poderes en nombre de la sociedad (artículo 149).

En lo tocante a la comparecencia de la persona jurídica a la etapa conciliatoria, esta comparecerá por conducto de las personas que la representen legalmente, es decir, por su administrador, gerente o personas que ejerzan cualquier función de dirección, personalidad que deberán acreditar con el acta constitutiva de la sociedad, debidamente registrada, en el Registro Público de Comercio.

2. Análisis de los artículos 876 fracción I y VI, con relación al 11 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento empieza con la presentación de la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta al recibirla tiene la obligación de señalar fecha de audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, así como ordenar se notifique a las partes y emplace a los demandados con un término mínimo de 10 días anteriores a la fecha de la audiencia y apercibiendo a los demandados que en caso de no comparecer se les tendrá por incomparecencia con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho de ofrecer pruebas, según se desprende del artículo 873 de la Ley Laboral. De la anterior lectura queda comprendida la obligatoriedad de las partes para comparecer a la audiencia de conciliación, bajo la pena de las sanciones arriba mencionadas.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, establece la forma en que debe desarrollarse la etapa conciliatoria, y para efectos de que esta cumpla con los efectos para la que fue creada se requiere la presencia personal de las partes, excluyendo la presencia de asesores y abogados, la cual se encuentra contenida en la fracción I del artículo -- que se menciona. Como ya se sostuvo, en el punto primero de este capítulo, la representación legal de las personas jurídicas o morales, se encuentra depositada en los administradores, gerentes o directores y con tal carácter la Ley Federal del Trabajo los obliga para comparecer en juicio, bajo pena de la no comparecencia.

El artículo 11 de la Ley Laboral también reconoce la -- representación legal de las empresas, al manifestar que los administradores, gerentes y directores, así como aquellas -- que ejerzan funciones de administración, serán considerados-

representantes de la persona moral, y con tal personalidad - los obliga con sus relaciones con los trabajadores.

Resumiendo, la fracción I del artículo 876, establece - la obligación de las partes de comparecer personalmente a la etapa conciliatoria, con la salvedad que no serán acompaña-- dos de ningún letrado en la materia, es decir, el trabajador se presentará por sí solo, y por la demanda, si es persona - moral, por conducto de las personas que se mencionan en el - artículo 11 de la Ley en mención.

3. Efectos de la no comparecencia de las personas obligadas.

Como se desprende de la lectura del artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, señala día y hora para que tenga verificativo la celebra-- ción de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Asimismo, establece los apercibimientos en caso de no comparecer las partes a dicha audiencia, las cuales son: por tener a las partes por inconformes con todo arreglo conciliatorio, a la empresa por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su de-- recho a ofrecer pruebas.

En lo que respecta a la sanción que establece la ley, - al no comparecer las personas obligadas a la conciliación -- es, en primer lugar, la de tenerlos por inconformes con todo arreglo conciliatorio y, en segundo lugar, y que se encuen-- tra contenida en la fracción VI del artículo 876, es en el - sentido de que en la siguiente etapa del arbitraje o sea, la de demanda y excepciones, las partes tienen la obligación de comparecer personalmente, sin poder ser representadas por -- abogados y en el supuesto caso de que de nueva cuenta no --- comparezcan, si es la parte actora se le tendrá por reproducido su escrito inicial de demanda y, si es la parte demanda

da por contestada la demanda en sentido afirmativo, apercibimientos contenidos en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo. De lo anterior transcrito se desprende, que de una u otra manera, la Ley requiere de la presencia personal de las partes para el desarrollo de la audiencia que se ordena en el artículo 873 de la Ley multicitada.

4. Jurisprudencia y tesis sobresalientes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado diversos criterios en cuanto a la comparecencia personal de las partes dentro de la etapa conciliatoria, así como la forma de acreditar la personalidad de los representantes de las personas jurídicas, dentro de dicha etapa, a continuación se citan las tesis jurisprudenciales emitidas por la cuarta --- sala, del mencionado tribunal:

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, CONCURRENCIA DE LAS PARTES A LA.- La concurrencia de las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones que exige el artículo 754 de la nueva Ley Federal del Trabajo, es la presencia física de las partes o sus representantes legítimamente acreditados, dar otro sentido a tal disposición resultaría contrario a la naturaleza oral del procedimiento laboral integrado por audiencias, y haría nugatorio el procedimiento de la previa conciliación, en cuanto que este requiere la posibilidad de discusión de proposiciones tendientes al avimiento.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. R. D. --- 65/73. Julio Valadez Raya. 9 de febrero de 1973. - Unanimidad de votos. Ponente: Darío Córdoba L. de Guevara S.J.E. Séptima época, vol. 50, sexta parte, pág. 17.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, LA -- FALTA DE COMPARECENCIA DEL DEMANDADO DEBE DE SER SANCIONADO EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO 754 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- La falta de concurrencia personal de la parte demandada a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, produce de acuerdo con el artículo 754 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el efecto de que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo que crea en favor del actor una preclu--

sión procesal, cuyo desconocimiento, sea expreso o tácito por falta de declaratoria al respecto, implica una violación de garantías.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Improcedencia 532/73. Abraham López Valladares, como apoderado de Angel Arredondo Martínez. 3 de agosto de 1973. Ponente: Darío Córdoba L. Guevara. S.J.F. -- Séptima época. Vol. 56. Sexta Parte, pág. 23.

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIONES 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 10 de mayo de 1980, debe ser realizada a la luz del 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 las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso del trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en juicio laboral, 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 actúa como apoderado de una persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial, o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello. En la especie, el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieran ante la Junta Especial respectiva de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, un poder para representar a la Institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de las facultades que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente, y el artículo 13, fracciones I, XIV y XVI del Reglamento-

respectivo, que 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 las 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 artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

VARIOS 28/83. Denuncia de contradicción a tesis -- entre los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en materia laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero como representante de Petróleos Mexicanos, 29 de mayo de 1985. Unanimidad de votos, Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

DEMANDA Y EXCEPCIONES, COMPARECENCIA PERSONAL DE LAS PARTES A LA ETAPA DE CUANDO NO CONCURREN A LA CONCILIACION. En el caso de que no asista una de las partes, o ambas, a la etapa de conciliación (como ocurre en el caso que se examina), no puede interpretarse la fracción VI del artículo 876 de la Ley Laboral en el sentido que señala la inconforme, o sea, que en la segunda, es decir, en la de demanda y excepciones, las partes -- si pueden estar representadas por medio de apoderados -- por así autorizarlo el artículo 692 de la propia ley, -- pues la intención del legislador fue otra, según se desprende de la exposición de motivos de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir del primero de mayo de 1980. En efecto de tal exposición se advierte que el espíritu del legislador -- en los capítulos XVI y XVII fue el fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales; que el Decreto Social siempre antepone el interés de la sociedad, a cualquier otro; 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 logra que el principio participativo de los --

factores de la producción en el proceso económico se -- consolide; porque de ese modo las partes actuarán en -- forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de las Juntas. En ese orden de ideas debe concluirse que cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación, debe hacerlo a la de demanda y excepciones, conforme a lo que dispone la fracción VI del artículo 876 de la -- Ley Federal del Trabajo aplicable, sin que pueda admitirse que esta comparecencia sea por conducto de un representante legal en términos del artículo 692 del ordenamiento en cita, ya que debe entenderse que el término "personalmente" significa que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos de que se trate de una persona moral podrá hacerlo por conducto de las personas que dentro de la relación laboral tengan la representación del patrón, a que alude el artículo 11 de la Ley Especial invocada pues en virtud de la actividad que desarrolla dentro de la empresa se encuentra en condiciones de tener conocimiento directo del -- conflicto y por ente, son las idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes.

Amparo en revisión 89/83. Carlos Osorio Calderón, - 28 de junio de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: Cayetano Hernández Valencia.- Secretaria: Elvi ra Concepción Pasos Magaña.

REPRESENTACION LEGAL DE UNA EMPRESA PARA EFECTOS LABORALES. LA TIENEN QUIENES EJERZAN ACTOS DE DIRECCION O ADMINISTRACION AUNQUE NO SEAN DIRECTORES, ADMINISTRADORES O GERENTES. Este tribunal ha sostenido y reiterado el criterio de que la representación legal de una sociedad mercantil no es susceptible de delegarse a través de un poder para pleitos y cobranzas y actos de administración, ya que esa representación legal es inherente a los cargos de administrador y gerente, los que, conforme con el artículo 147 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, son personales y no pueden desempeñarse -- por medio de representantes; sin embargo, si con independencia de las facultades otorgadas en dicho poder la persona que compareció a la audiencia inicial del juicio laboral en sus primeras etapas, en representación de la empresa demandada acreditó que trabajaba para ésta con el cargo de abogado laboral, tal designación le confiere la personalidad de representante legal, ya que si con este cargo ejercía funciones de administración, encuadra dentro de la hipótesis prevista en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto se refiere a las demás personas, que si bien no les concede la representación legal de la empresa en términos generales,

si les concede para efectos de derecho del trabajo, --- pues nadie mejor que el abogado laboral, que representa al patrón ante los trabajadores, tiene conocimiento de los conflictos con éstos por ser quien estuvo o pudo -- estar en contacto con ellos.

Amparo en revisión 176/85. Isidro Rico Martínez, 5 de septiembre de 1986, por unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez, Secretaria: Elsa - Fernández Martínez.

REPRESENTACION LEGAL, EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, TIENE FACULTADES PARA DELEGARLA.- Si la objeción de que se reconozca la personalidad como representante legal del Instituto Mexicano del Seguro Social a quien compareció a nombre de este a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se apoyó en el argumento que el artículo 257 de la Ley del Seguro Social, cuya fracción III otorga al Director General de aquella - institución, entre otras, la atribución de representarla ante toda clase de autoridades y para sustituir o de legar dicha representación, no puede ser aplicado a la representación legal o patronal exigida para las etapas de conciliación, demanda y excepciones porque su vigencia es muy anterior (1973) a la de las reformas procesales introducidas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980, y por lo mismo no podía referirse a aquella -- representación, tal argumento resulta inatendible, ya - que el precitado precepto si es apto para fundar la delegación de la representación legal del o de los profesionistas que se mencionan en el testimonio notarial -- respectivo, toda vez que por ser la Ley del Seguro Social un ordenamiento general y abstracto regula todos - los actos futuros que encuadren dentro de las hipótesis que establece, hasta en tanto no sean derogadas; pues - no puede perderse de vista que al nacer a la vida jurídica dicha ley no lo hizo para reglamentar ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo en revisión 231/86. Abraham Aguilar Gómez - López. 23 de mayo de 1986. Unanimidad de votos. -- Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emiliano Hernández Salazar.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, EL ARTICULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO FACULTA PARA DIFERIR LA AUDIENCIA INICIAL. El argumento ante la autoridad responsable de que el abogado General de la persona moral demandada, está en imposibilidad de presentarse por haber

sido designado para asistir a un evento organizado por entidades de la Administración Pública Federal, no justifica el diferimiento de la aludida audiencia atento a que el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, establece claramente que la audiencia de referencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes, con las consecuencias que el propio precepto señala. Luego, es evidente el motivo que expresó para no comparecer a la audiencia, no pudo conducir a su diferimiento, en virtud de que la Ley es precisa y determinante; sin que -- obste en contrario que la autoridad responsable se hubiera apoyado en el artículo 785 de la Ley de la Materia, dado que este precepto contempla el caso específico de la prueba confesional cuando el absolvente enfrenta dificultades para comparecer a la audiencia respectiva, por lo que es claro que dicho dispositivo no tiene aplicación ni aún por analogía.

Amparo en revisión 243/85. Ismael Bishop Ocampo, - 12 de marzo de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Jorge Octavio Velázquez Juárez.

PERSONA MORAL. FORMA DE ACREDITAR SU PERSONALIDAD EL REPRESENTANTE LEGAL DE.- Para acreditar la personalidad con la que comparece a la audiencia de conciliación, de manda y excepciones, el representante legal de la persona moral demandada, no se requiere que del instrumento notarial que exhiba se desprenda que el consejo de administración de la empresa quejosa tenga facultades para otorgar poderes para pleitos y cobranzas, por no requerirlo la fracción II, del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, sino que únicamente es requisito sine qua non que el documento referido se establezca ese carácter.

Amparo en revisión 155/87. Sabritas, S. A. de C. - V. 12 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Olivia del Socorro Heiras Rentería. Secretaria: Juliana Martínez Cerda.

CONFESIONAL POR HECHOS PROPIOS DE PERSONAS QUE EJERCAN FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS. CUANDO DEBEN IDENTIFICARSE Y ACREDITAR SU CARGO.- Tomando en consideración que las personas morales o jurídicas solo pueden realizar actos jurídicos o materiales a través de personas físicas, cuando se ha admitido una prueba confesional a cargo de un gerente, director administrador, etcétera, de una empresa, sin especificar su nombre, la persona que se presente a absolver posiciones que se articulan, ante la Junta de Conciliación-

y Arbitraje, debe identificarse o ser identificado y --
acreditar el carácter que ostenta por los medios - - --
idóneos, según particularidades del cargo del que se --
trate, ya que solo así se tendrá la seguridad de que el
que comparece es la persona que debe realizar la absolu-
ción, evitando que el patrón presente a cualquier otro-
sujeto, ya que la finalidad perseguida por el legisla-
dor al establecer esa modalidad en el artículo 787 de -
la Ley Federal del Trabajo consiste en que se presente-
precisamente los elementos personales idóneos, de acuer-
do con el ofrecimiento de prueba, la que no se lograría
si no se tomara esa medida de seguridad.

Amparo en revisión 587/85. Juan Paz Hernández. 31-
de octubre de 1985. Unanimidad de votos. Ponente:-
Leonel Castillo González. Secretario: Daniel Pati-
ño Pereznegrón.

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

PRIMERA.- Los conflictos de trabajo surgieron como consecuencia de la desaparición del feudalismo y el nacimiento del mercantilismo, como sistema económico. El derecho común regía las relaciones jurídicas del trabajo, y en consecuencia los conflictos suscitados entre la relación de trabajo - eran sometidos a los Tribunales Judiciales.

SEGUNDA.- Persona es el ente al cual el ordenamiento jurídico atribuye la facultad de ser sujetos de derechos y --- obligaciones, en tanto que la personalidad es la posibilidad de las personas de participar en el campo del Derecho.

TERCERA.- El Derecho reconoce que las asociaciones, fun daciones y sociedades son sujetos de derechos y obligaciones, las cuales sean destinadas a realizar una actividad lícita - regulada por la ley. Las personas jurídicas, al ser reconocidas por el Derecho, constituyen una abstracción, es decir, se consideran en una unidad conceptual, como si fueran perso nas individuales, con derechos y obligaciones, con un capi- tal propio y con una capacidad para manejarse de acuerdo con sus órganos de administración.

CUARTA.- El Estado reconoce dos tipos de personalida--- des: siendo estos los que quedan contemplados dentro del De- recho Público y las que contempla el Derecho Privado. Así te nemos que dentro de los primeros de los mencionados se en--- cuentran a la Nación, los Estados de la Federación, los Muni- cipios y los Organos Descentralizados, los cuales derivan -- de la organización constitucional de cada Estado. En cuanto a los segundos se desprenden las asociaciones y sociedades, - las cuales gozan de personalidad jurídica, con la obligación de que estos se encuentren debidamente registrados en el Re- gistro Público de Comercio.

El Derecho Público también reconoce personalidad a los sindicatos de trabajadores, los cuales deberán estar registrados ante la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando la actividad que desempeñan los trabajadores a que representan queden contemplados a la materia federal. Y cuando se trate de materia local, deberán estar registrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de que se trate.

QUINTA.- En cuanto a la representación, el derecho reconoce dos tipos de esta: la representación legal y la representación convencional. La representación legal es aquella que la ley autoriza para la realización de ciertos efectos jurídicos. Y la representación convencional es aquella que las partes utilizan para que los representen en juicio o para la realización de ciertos actos.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 692 contempla la figura de la representación, al indicar la forma de quienes comparecen a nombre de otros en el proceso laboral, deben de acreditar la personalidad que ostentan. El artículo 11 de la Ley en cita, manifiesta en qué personas se encuentra depositada la representación legal de las personas morales, deduciéndose a aquellas que tienen funciones de dirección o administración dentro de la empresa. Es de hacerse notar, en relación a la representación de las personas morales que la Ley Laboral contempla una representación legal deducida de la lectura del artículo 11. Y una representación convencional que se desprende de la fracción III del artículo 692 de la mencionada Ley.

La Ley concede mayor importancia a la etapa conciliatoria del procedimiento ordinario, ya que los efectos que produce son benéficos para las partes que intervienen en un conflicto de trabajo, es por eso que la Ley establece que a la

audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes comparecen personalmente, sin la intervención de abogados, asesores y demás personas que se encuentren en contacto con los procedimientos de trabajo, ya que estos vienen a constituir un freno para el buen desarrollo de la conciliación, es por eso que obliga a las partes de que comparezcan personalmente a la referida audiencia. En cuanto a la comparecencia de las personas morales éstas deben comparecer por conducto de sus representantes legales.

Se ha dado en la práctica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estiman que quienes comparecen a nombre de una persona moral no reúne los requisitos exigidos por el artículo 11 de la Ley Laboral, si acredita su personalidad mediante poder para pleitos y cobranzas, con todas las facultades generales y especiales para obligar a esta, incluso para comparecer a su nombre ante los Tribunales de Trabajo e intervenir en los juicios laborales. constituyendo una representación convencional, más no legal, por lo tanto la ley no autoriza su intervención a la etapa conciliatoria, situación que deja en estado de indefensión a las personas morales imponiendo su carácter excesivo de la ley. Por lo tanto debe modificarse el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de reservar la facultad a la empresa para nombrar a aquella persona a la que va a conferir la representación de la misma, dotada de amplias facultades para comparecer a la audiencia, evitando de esta manera que por una excesiva interpretación de la norma no sea posible su observancia.

BIBLIOGRAFIA.

- De la Cueva, Mario , - Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa , México 1964.
- Guzmán Guerrero, Josué, Las Autoridades del Trabajo y su - Desarrollo Histórico.- Ed. Popular, México 1981.
- Castorena J, Jesús.- Manual de Derecho Obrero
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo III, Edit. Bibliografica Argentina.
- Alonso Olea, Manuel.- Derecho del Trabajo, Edit. Artes Gráficas Benzal. Ed. Ga. Madrid 1980.
- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Edit. Porrúa, México 1957.
- Galindo Garfias, Ignacio.- Derecho Civil Primer Curso, Edit. Porrúa Edic. 2da. 1976.
- Guerrero, Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo, Edit. - Porrúa, Edic. 1970.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Edic. Bibliográfica Argentina - Edit. 1964, Tomo XXII.
- Barrera Graf, Jorge.- La representación Voluntaria en Derecho Privado, Instituto de Derecho Comparado UNAM. México - 1967.
- Rojas Villegas, Rafael.- Compendio de Derecho Civil Mexicanos, Edit. 2da. Tomo III.
- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. - Porrúa, México 1980.
- Armando Porrás López,.- Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José Ma. Cajica Jr. 1956.
- Stafforini.- Derecho Procesal Social. Tipográfica. Edit. Argentina Edic. 1955.
- Ross Gámez, Francisco.- Derecho Procesal del Trabajo, Edit. México, por el autor 1978.
- Manual del Derecho del Trabajo S.T.y P.S. Edic. 1982.
- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa Edic. 1965. México.