



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES

Con Reconocimiento de Validez Oficial según Acuerdo Número 82921 del 27 de Septiembre de 1982, Otorgado por la Secretaría de Educación Pública.

“LA CONCILIACION” FIGURA FUNDAMENTAL EN LA
SOLUCION DE LOS CONDUCTOS DE TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A N :

ARTURO JAVIER CARDOSO MENDOZA

HELIO EDUARDO RODRIGUEZ ACOSTA



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.

Der 1209

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MEXICO



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLOS TECNOLÓGICOS

LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLOS TECNOLÓGICOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MEXICO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y DESARROLLOS TECNOLÓGICOS

DEDICAMOS LA PRESENTE

T E S I S

AL SEÑOR LICENCIADO DON
José Antonio Vallarta R.
con admiración y respeto.

A NUESTRO ASESOR LICENCIADO
Eduardo Mata Chabban
con agradecimiento, ya que-
su intervención hizo posible
la realización de este traba-
jo.

AL SEÑOR LICENCIADO
Roberto Rosales Barrientos
con gratitud y respeto.

A NUESTRA QUERIDA UNIVERSIDAD
DE LA QUE SIEMPRE ESTAREMOS-
ORGULLOSOS.

I N D I C E

INTRODUCCION

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CAPITULO I

- LOS TIEMPOS DE LA CONCILIACION.

1.	SIGNIFICADO GRAMATICAL	1
2.	DIVERSAS DEFINICIONES DE CONCILIACION	1
3.	DESARROLLO HISTORICO	7

CAPITULO II

- LA CONCILIACION COMO FIGURA JURIDICA.

1.	LA CONCILIACION EN EL DERECHO COMUN	14
2.	LAS DIFERENTES FIGURAS AUTOCOMPOSITIVAS	24
3.	NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION	36

CAPITULO III

- LA FIGURA DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL.

1.	LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	45
2.	LA FUNCION SOCIAL DE LA CONCILIACION.....	48
3.	LOS SUJETOS DE LA CONCILIACION.....	51
4.	EL FUNCIONARIO CONCILIADOR.....	53

CAPITULO IV

- LA ETAPA DE CONCILIACION, NORMATIVIDAD Y EFECTOS EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 Y LA LEY VIGENTE.

1.	PANORAMA HISTORICO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ..	66
2.	CONFLICTOS DE TRABAJO DEFINICION E IDEA	68
3.	CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES	71
4.	ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.	78
5.	LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE - 1931.	79

6.	LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	86
7.	LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.....	97
8.	CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA CONCILIACION.	105
9.	EL PENSAMIENTO DE LA SUPREMA CORTE EN MATERIA DE CONCILIACION.....	107
10.	LEGISLACION COMPARADA EN SISTEMAS DE CONCILIACION.	111

CAPITULO V

- LA NUEVA CONCILIACION.

1.	REQUISITOS Y PRINCIPIOS DE LA CONCILIACION EN LA JUSTICIA LABORAL	120
2.	IMPORTANCIA Y FINES DE LA CONCILIACION EN EL PROCESO DEL TRABAJO.....	125
	CONCLUSIONES	133
	BIBLIOGRAFIA	137

I N T R O D U C C I O N
- - - - -
- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA -

En nuestra época y por múltiples causas, los conflictos entre el capital y el trabajo son cada vez más frecuentes y cada vez más amenazadores para el orden social.

Es natural y conveniente que los que están más interesados en que el trabajo industrial se realice sin conmociones ni sacudidas violentas, en otras palabras, patronos y obreros, y los que han aceptado la misión de asegurar el buen orden en el Estado, se preocupen de buscar los medios más eficaces para asegurar una solución pacífica a conflictos que son absolutamente inevitables.

De este concurso de buenas voluntades ha surgido la CONCILIACION en materia laboral. Pues bien, el objetivo principal de el presente trabajo será el análisis que de esta figura se haga, como la solución ideal a los conflictos de trabajo.

La fase procesal de la CONCILIACION es tan importante como la misma sentencia, o laudo en materia de trabajo. Así pues, los conflictos obrero patronales tienen hondas repercusiones sociales y por ello el Estado se siente inquieto cuando las relaciones entre los trabajadores y los empresarios no son armónicas, de aquí la trascendencia de la CONCILIACION como el mejor de los medios para llevar a cabo la ar

monía entre los factores de la producción.

Como es sabido, la CONCILIACION se ha practicado por to dos los pueblos de la tierra, ha sido considerada como el -- mejor de los medios para alcanzar la paz y la tranquilidad -- tan anhelada por todo el género humano. Sin embargo, en --- nuestro Derecho, la CONCILIACION ha tenido desde su apari -- ción poca importancia, perdiendo su verdadero sentido y bon-- dad, ya que en la práctica es llevada a cabo en forma rutina ria y sólo para cubrir el expediente, pero sin el menor áni-- mo de realizar un avenimiento.

Consideramos que esta figura debe preferirse como la -- etapa primordial en la solución de los conflictos de trabajo; y más aún al mismo laudo, ya que mientras el laudo puede pro ducir consecuencias profundamente enojosas para las partes, -- la CONCILIACION, a semejanza de la transacción produce efec-- tos menos molestos, puesto que la CONCILIACION busca avenir-- a las partes, para que éstas lleguen a un acuerdo respecto -- del conflicto planteado, constituyendo así un medio de emi -- tir juicio, analizándolo en forma previa. De esta manera, -- la etapa de avenimiento dá a las partes en litigio la oportu -- nidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, -- evitando así los gastos que traería un proceso y asegurándo-- se un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada -- una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Por ello, es de la mayor importancia el estudio que se haga en el presente trabajo de la mencionada institución, - iniciando el mismo desde su acepción gramatical, analizando una serie de definiciones que distintos tratadistas han - venido conformando, presentando además un panorama histórico general.

Así mismo, se estudiará a la CONCILIACION como figura - jurídica y las partes que en ella intervienen, destacando la importancia del papel que debe desempeñar el funcionario con- ciliador.

Es de mencionarse, la clasificación que se hará de los - conflictos laborales, puntualizando el desarrollo que ha te- nido a través de las Leyes Federales de 1931, 1970 y su ade- cuación a las reformas procesales de 1980, incluyendo un es- tudio comparativo en las diversas legislaciones.

Por último, se planteará un capítulo referente a la --- nueva CONCILIACION en donde daremos nuestro punto de vista, - basándonos en la importancia y fines de la misma en el pro- ceso laboral, todo esto con el objeto de impulsar el arreglo conciliatorio, proponiendo la fórmula que a nuestro juicio - será la más adecuada para su solución.

"Sabido es, cómo se arreglaban las desavenencias surgi- das entre los patronos y los trabajadores del país: se impo-

nia en todo caso la omnimoda voluntad de los capitalistas, - por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que -- los inspiraron, se desentiende de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: la CONCILIACION y el ARBITRAJE satisfacen mejor que la intervención-judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se le considere este problema."

Exposición de motivos del proyecto del Artículo 123, en relación con la solución de los conflictos de trabajo.

CAPITULO I

LOS TIEMPOS DE LA CONCILIACION

1. "SIGNIFICADO GRAMATICAL"

El término CONCILIACION proviene de las raíces latinas - "Conciliatio Onis", que a su vez deriva del verbo latino --- conciliarse (conciliar), y que de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española tiene como significado, componer y ajustar los ánimos que se encuentran opues -- tos entre sí. Así mismo, también se define como la aveniencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lu -- gar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una de ellas trata de entablar un pleito contra la otra.

2. "DIVERSAS DEFINICIONES DE LA CONCILIACION"

En consideración a la importancia del tema compositivo -- veremos algunas definiciones que sobre la CONCILIACION se -- han vertido por diversos juristas de indudable prestigio.

Carnelutti afirma que la CONCILIACION es una función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de direc --- ción.

Calamandrei dice que la CONCILIACION en el Derecho Procesal Italiano, ayuda a la Ley para que las partes encuen -- tren por sí mismas su derecho.

Chioventa considera que el Derecho se reserva para sí el derecho autocompositivo, por que cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intente la CONCILIACION, tanto mayor será la probabilidad de que se logre.

Goldsehimidt dice que la CONCILIACION es un presupuesto-necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte del procedimiento contencioso.

Obreros endesaveniencia con su patrono, encargan a unos-cuantos exponer sus quejas y pretensiones y discutir las bases de un arreglo; se trata de la CONCILIACION, dice C. de Fromont de Bonaille.

Kisch se expresa en el sentido de que en Alemania, la CONCILIACION es una institución nacional de los órganos jurisdiccionales de carácter público.

Scalle afirma que la CONCILIACION es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable, en el curso del cual, cada una de las partes en litigio es solicitada para consentir una transacción, con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho.

Prieto Castro dice que: Al poderse hacer transacciones, las partes entran de lleno en la conciliación, por lo tanto, bajo este aspecto, puede tener la naturaleza de un proceso.

Hernaiz Márquez considera que en la CONCILIACION, confia das ambas partes en la imparcialidad del juzgador y respalda das por su autoridad, pueden iniciarse y concretarse fórmu - las de arreglo que siempre han de hacer terminar la divergen - cia entre actor y demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiere en su día.

Antokiletz dice: la CONCILIACION tiene por objeto procu - rar un avenimiento directo entre las partes en conflicto me - diante los buenos oficios o la mediación de la autoridad com - petente o de un organismo permanente al efecto creado.

Rafael Caldera se expresa diciendo: la CONCILIACION 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 esta - blecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes.

M. de la Plaza afirma: tiende la CONCILIACION fundamen - talmente a evitar el pleito y, por este motivo, se le con -- cibe como un medio que en algunos juicios se opta a que se - promueva sin haberse celebrado y en que todos pueden proce - der a su imitación....

Staforini dice que el Derecho Procesal del Trabajo, ha - reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen-

las soluciones conciliadoras, siendo oportuno que en ellas - se inspiraron los Conceils Prud' Hommes, primera magistratura del trabajo.

Podetti afirma que la CONCILIACION es la esencia misma - de la justicia del trabajo. C. de Fromont de Bonaille dice: la CONCILIACION es el hecho por el que los interesados dicer tan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

El maestro Trueba Urbina, dice que la CONCILIACION es -- sólo un procedimiento de avenio.

La Oficina Internacional del Trabajo considera que el -- procedimiento de CONCILIACION dá a menudo a las partes en -- litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a pro - posiciones justas, facilitándo el acuerdo entre las partes, - evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un - arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Desde el punto de vista Psicológico, la CONCILIACION es - el estado anímico en el cual las voluntades concurren espon - táneamente, para la realización de un objetivo concreto.

Para Armando Porras y López, la CONCILIACION es el proce - dimiento por virtud del cual las partes encuentran sus dere - chos y obligaciones de acuerdo con los principios universa -

les de Derecho.

Después de haber estudiado este grupo de definiciones, -- se puede inferir que la mayoría de los criterios que manejan los diferentes juristas coinciden en sus aseveraciones, así-- pues, destacaremos enseguida los puntos más importantes y -- que consideramos como bases.

Debemos señalar que la CONCILIACIÓN es una función p^ublica, aunque también puede ser privada, es pública por que su realización es conducida por funcionarios u organismos que -- dependen del Estado, establecidos para ventilar los asuntos-- relacionados con las diferencias que surjan entre el capital y trabajo (Juntas de Conciliación); es privada, por que las partes voluntariamente las establecen buscando llegar a un -- avenimiento por medio de un acuerdo de manera particular.

Se enmarcan también, una serie de características (auto-- ridad, imparcialidad, capacidad, etc.) que deben poseer todas las personas que tengan a su cargo esta tarea y que son con-- siderados como fundamentales, ya que de ellos depende mucho-- el éxito o fracaso de la CONCILIACION.

La CONCILIACION puede considerarse como una actuación -- previa al procedimiento contencioso, ya que en ella se puede llegar a una solución justa, incluso mejor que el mismo lau-- do, sin necesidad de agotar todos los recursos que trae apa--

reajados el procedimiento, además de los consecuentes desembolsos, pérdidas de tiempo etc.

Así pues, podemos decir que la CONCILIACION es una figura que va a tratar de buscar por medio de la justicia un --- acuerdo razonable entre las partes.

En conclusión y en base a lo anotado hemos conformado -- una definición que desde nuestro muy particular punto de vista encierra las bases de la CONCILIACION.

2.1 "NUESTRA DEFINICION"

"LA CONCILIACION ES EL PROCEDIMIENTO POR MEDIO DEL CUAL LAS PARTES EN CONFLICTO TIENDEN AL DERECHO, ES DECIR, A BUSCAR LO JUSTO SIN LOS CONSECUENTES INCIDENTES, CONSTITUYENDO-ASI UN MEDIO PREVIO DE EMITIR EL JUICIO ADQUIRIENDO EL CARACTER DE COSA JUZGADA".

3. "DESARROLLO HISTORICO"

A partir de los inicios del Derecho Positivo, la CONCILIACION ha sido bien aceptada, no únicamente por llevar implícita una economía procesal absoluta, sino que dentro de las ideas filosóficas tanto del contrato social como del hombre, que es un ser sociable por excelencia, se analiza el hecho de que éste no puede vivir en la intranquilidad, zozobra y constante contienda con algún semejante, así como del aborrecimiento que debía tener el hombre hacia los pleitos - situación ésta que dentro de la historia y dentro del Derecho Común cualquier CONCILIACION, ya fuere pre-proceso o in-proceso, es etapa ineludible a la CONCILIACION de los procedimientos.

3.1 "GRECIA"

Dentro de las leyes de la Antigua Grecia, los tesmotetes se encargaban, previo estudio de los negocios, de CONCILIAR los intereses de las partes en términos de la Ley. Es decir, tenían la CONCILIACION regulada por la Ley al grado que los Griegos encargaron a los tesmotetes, el examinar los hechos motivo del litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

3.2 "ROMA"

En Roma, la CONCILIACION fué aceptada como medio de terminar los pleitos entre las partes, y las leyes de las XII - tablas consideraron y respetaron dicho precedente, incluso - Cicerón aconsejaba la CONCILIACION fundado en el aborreci -- miento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provecho para - quien la realizara. Se acostumbraba igualmente por los roma nos, el que en las grandes reuniones, triunfos de batallas o fiestas que se hacían en honor del César Julio César, se reu nían los súbditos a deponer sus diferencias y terminar amigablemente con los pleitos que tuviesen entre sí, en honor a - éste.

3.3 "CRISTIANISMO Y LEGISLACION ESPAÑOLA"

Es indudable que el cristianismo no sólo encontró, sino que fomentó la CONCILIACION como la mejor forma de hacer pro selitismo religioso. Así es que vino a dar a la CONCILIA -- CION un nuevo impulso, merced al espíritu de caridad y de -- paz que lo anima. Este mismo principio se dió en las leyes- españolas de la Edad Media que establecían la CONCILIACION, - aunque no de un modo regular y permanente. Así vemos que en la legislación tradicional española nos encontramos la CONCI LIACION en los principales momentos jurídicos. En el fuero- juzgo se haya la Constitución del Pacia Adsertor, que era --

enviado por el rey a las partes en conflicto para que las --
 aviniera (Ley 15, título IV, Libro II) y socialmente era la
 CONCILIACION aconsejada ante el tribunal de los Obispos en --
 la Monarquía Visigoda. Los mandaderos de paz del fuero juz-
 go (Ley 15, título I, Libro II), los jueces avenidores (Ley-
 23, título IV, partida III), la misma institución se encuen-
 tra en las Ordenanzas de Bilbao y en las instituciones dadas
 a los corregidores en los tiempos de Carlos III.

También se recomendaba la CONCILIACION dentro de las --
 "Partidas" (Ley 26, título V, partida III), si bien refirién-
 dose de un modo concreto a la amigable composición, pero in-
 cluyendo etapas conciliatorias a realizar por los amigables-
 componedores.

3.4 "FRANCIA"

En Francia la CONCILIACION fué el espíritu de los céle-
 bres consejos de prudentes, modificada dicha CONCILIACION --
 por el espíritu progresista de la época, siendo incluida en-
 la Constitución Española de 1812.

La CONCILIACION fué ya regulada como permanente durante
 el siglo XVIII y el siglo XIX apareciendo con tal carácter --
 en los pueblos del norte y adoptándose distintos sistemas, --
 mientras que en unos países como en Francia y en España era-
 de carácter obligatoria la etapa conciliatoria y obligatoria
 para el juez intentarla como requisito previo a todo juicio,

en otros sistemas y países era protestativo de las partes - intentarla o no.

3.5 "ALEMANIA"

En general, la CONCILIACION se ha venido encomendando - al juez, mientras que en algunas legislaciones como en la -- alemana, era el mismo juez a quien correspondía el conocimiento del negocio de la CONCILIACION y de la primera instan - cia. Se confirma por otra parte, que la CONCILIACION es de origen germano y que se contrapone a los principios legalistas del Derecho Romano. (1)

Resulta pues evidente que la CONCILIACION es una institución de fuentes y antecedentes, que no es específica del - procedimiento laboral y que reconoce antecedentes muy ante - riores a la aparición del Derecho Positivo del Trabajo. Sea ello lo que fuere, el hecho indiscutible es que la CONCILIA - CION tiene importancia entoda la actividad humana y natural - mente, en el Derecho Laboral, ya que ha sido presupuesto necesario e indispensable para la prosecución de los juicios y particularmente se haya convertido en esencia a las contro - versias en los procedimientos laborales y facultativos en -- algunas otras ramas del Derecho.

En especial el Derecho Procesal del Trabajo, no obstan - te su constante cambio, ha reconocido desde sus primeros mo -

(1). Porras y López, Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo" Ed. Cajica, Puebla 1956. Págs. 212 y sigs.

mentos las ventajas que ofrece la CONCILIACION dentro de un conflicto de esta naturaleza, recordando que este tipo de -- soluciones sirven para inspirar a los Conceils de Prud Hom -- mes (corte, juzgado), primeras manifestaciones de las magistraturas del trabajo para la aplicación de las normas del -- proceso social.

3.6 "MEXICO"

En nuestro país, el Departamento del Trabajo fué creado en 1911 dependiendo de la Secretaría de Fomento, Coloniza -- ción e Industria, dándole a este nuevo organismo la atribu -- ción para el arreglo equitativo en los casos de conflictos -- entre empresarios y trabajadores, es decir, se constituyó en México con sus propias características legales naciendo la -- función pública conciliatoria.

El Artículo 123, fracc. XX de la Constitución de 1917, -- otorgó la función conciliatoria. Por Decreto expedido en el año de 1932, se independizaron las funciones referentes a la CONCILIACION, creándose para tal efecto el Departamento Au -- tónomo del Trabajo, al que se atribuyó facultad, para in -- tervenir en la CONCILIACION y prevención de los conflictos. Por medio de diversas Leyes esta facultad ha subsistido otor -- gándola a varias Secretarías de Estado hasta llegar a la --- actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Fué hasta el año de 1946, en que se crearon los cargos de funcionarios conciliadores, dependientes directos del Secretario, de quienes ostentaban su representación personal y las funciones inherentes a su propia denominación.

La especialización de estas cargas se originó por la necesidad de una mejor distribución del trabajo, dado el número creciente de conflictos que se presentaban como resultado del sindicalismo y de la expansión industrial, lo que daba lugar a la aparición de conflictos con caracteres mayores, también la presentación de innumerables conflictos de la industria petrolera requerían la asignación, con carácter permanente de personas que se encargaran de llevar la CONCILIACION dentro de los propios centros de trabajo, y de dirimir las controversias. Por tal motivo, los primeros conciliadores fueron destacados hacia cada una de las zonas que constituían el Sistema Nacional de la mencionada industria.

"Esta nueva especialización trajo como consecuencia la extensión de la actividad conciliatoria, observándose mayor número de conflictos, pues se podía intervenir con anticipación adecuado en el estudio de los problemas desarrollando mejores condiciones en el trabajo respectivo, de hecho la CONCILIACION se convirtió en el principal arreglo pacífico de los conflictos que en otras condiciones hubieran llegado hasta la huelga". (2)

(2). "Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo" S.T.P.S., México, 1981. Publicación conmemorativa del Cincuentenario de la Ley Federal del Trabajo.

Con la creación de la oficina de convenciones y la -- agrupación en un cuerpo de los funcionarios conciliadores, -- se integró el servicio de CONCILIACION abarcando todos los -- campos de materia federal en que pudiera desenvolverse.

En el año de 1953, la Oficina de Funcionarios Conciliadores se estructuró, convirtiéndose en Cuerpo de Funciona -- rios Conciliadores y de Estudios Económicos Industriales.

El Derecho Mexicano es un principio rector en la intervención de las autoridades laborales y se da tanto en los -- procedimientos individuales como en los colectivos, lo mis -- mo por autoridades administrativas que por las jurisdiccio -- nales, y aún por aquellas instituciones, como la Procuradu -- ría de la Defensa del Trabajo.

Igualmente en algunos países, la negociación colectiva en el sector público, se considera con frecuencia como una -- verdadera negociación que da pauta al sector privado.

CAPITULO II

LA CONCILIACION COMO FIGURA JURIDICA

1. "LA CONCILIACION EN EL DERECHO COMUN"

Esta figura es de gran utilidad y beneficio social por que evita o pone fin a dispendios, disgustos y otros inconvenientes que producen los litigios. Los Abogados litigantes que viven en constante contacto con los pleitos judiciales, saben muy bien cuántas desventajas y riesgos acarrear los litigios.

El procedimiento judicial de Divorcio Voluntario, así -- como el convenio concursal que pone fin a una suspensión de pagos o a una quiebra, son procedimientos encaminados a poner fin o a evitar los inconvenientes del divorcio necesario o de la banca rota, respectivamente.

La CONCILIACION en el Derecho Común, es el acto que procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar o busca poner fin a la litis ya instaurada, procurando que las partes pongan fin a sus diferencias mediante un amigable avenimiento. (3)

El arreglo amistoso puede ser buscado espontáneamente -- por cualquiera de las partes, o por la mediación de un tercero; este puede ser un particular o un funcionario del Estado que por lo general es un funcionario judicial. (4)

(3). Cabanellas Guillermo, "Diccionario de Derecho Usual" IV Ed., Tomo I, págs. 90 y 449.

(4). Nápoli Rodolfo A. "La Conciliación" Enciclopedia Omeba, Tomo III, pág. 592.

Es la CONCILIACION la posibilidad de que el juez aún - sin dictar sentencia sobre el fondo de las demandas de las partes, favorezca la composición de la controversia entre las partes mismas, de tal manera, que el acuerdo tenido -- por éstas, con ocasión del proceso lo hace inútil. (5)

De lo visto hasta el momento en el presente estudio, - parece contraponerse tanto en su naturaleza como en sus fi nes los vocablos CONCILIACION y derecho, considerado este último desde el punto de vista jurisdiccional, ya que CONCILIAR implicaría ir en contra de esas facultades del juez de decidir con fuerza vinculativa para las partes, una determinada situación controvertida. (6)

Derivado de la problemática anterior se concluye que - la CONCILIACION tiene como fin principal, evitar el que -- por la vía jurisdiccional se resuelvan las controversias - existentes; pero no es así, la CONCILIACION no se opone a la jurisdicción sino que viene a ser, como algunos lo han-- catalogado, un sustituto jurisdiccional, o como lo menciona otro gran estudioso del Derecho J. de Ferro, que señala que la CONCILIACION es un complemento del proceso y que se en-- cuentra en cierta forma y substancialmente en los ordena--- mientos jurídicos y no llegan a ser antagónicos los térmi-- nos, sino que tienen el mismo fin.

(5). Becerra Bautista José, "El Proceso Civil en México" Ed. Porrúa, S.A., México 1975.,pág.17.

(6). Becerra Bautista José, op.cit. págs. 17 y 18.

La CONCILIACION no es un contrato procesal, aunque puede producirlo. Es el resultado de la intervención susodicha cuando ella logra su objeto. Tiene puntos de semejanza con la transacción, pero no se identifica con ella, como ya lo veremos más adelante. La esencia del acto conciliatorio --- consiste en que los litigantes se ponen de acuerdo para terminar el juicio. En la Legislación Española, las diligencias de CONCILIACION son previas en la mayor parte de los juicios, en el sentido de que no pueden promoverse éstos sin haber agotado aquellas. (7)

La conveniencia social de eliminar mediante una CONCILIACION entre las partes, los litigios ya iniciados, es reconocida expresamente por el Estado al facultar a los funcionarios judiciales a que durante el procedimiento exhorten en todo tiempo a las partes a tener un avenimiento sobre el fondo de la controversia, resolviendo sus diferencias mediante convenio con el que pueda darse por terminado el litigio --- (Art. 55 Código de Procedimientos Civiles).

ARTICULO 55.- PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS ASUNTOS ANTE LOS TRIBUNALES ORDINARIOS SE ESTARA A LO DISPUESTO POR ESTE CODIGO, SIN QUE POR CONVENIO DE LOS INTERESADOS PUEDAN RENUNCIARSE LOS RECURSOS NI EL DERECHO DE RECUSA-

(7). Pallares Eduardo, "Derecho Procesal Civil"
Ed. Porrúa, S.A., México 1983, pág. 113.

CION, NI ALTERARSE, MODIFICARSE O RENUNCIARSE LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO.

SALVO EN LOS CASOS QUE NO LO PERMITA LA LEY, Y NO SE HUBIESE LOGRADO UN AVENIMIENTO EN LA AUDIENCIA PREVIA, LOS CONCILIADORES ESTARAN FACULTADOS PARA INTENTARLO EN TODO TIEMPO, ANTES DE QUE SE DICTE LA SENTENCIA DEFINITIVA.

Es más, en las controversias de orden familiar no simplemente se faculta al juez, sino que se le obliga a exhortar a las partes a que resuelva sus diferencias, con el fin de que pueda evitarse la controversia o darse por terminado el procedimiento. (Art. 941, Código de Procedimientos Civiles).

ARTICULO 941.- EL JUEZ DE LO FAMILIAR ESTARA FACULTADO PARA INTERVENIR DE OFICIO EN LOS ASUNTOS QUE AFECTEN A LA FAMILIA, ESPECIALMENTE TRATANDOSE DE MENORES Y DE ALIMENTOS, DECRETANDO LAS MEDIDAS QUE TIENDAN A PRESERVARLA Y A PROTEGER A SUS MIEMBROS.

EN TODOS LOS ASUNTOS DE ORDEN FAMILIAR LOS JUECES Y LOS TRIBUNALES ESTAN OBLIGADOS A SUPLIR LA DEFICIENCIA DE LAS PARTES EN SUS PLANTEAMIENTOS DE DERECHO.

EN LOS MISMOS ASUNTOS, CON LA SALVEDAD DE LAS PRO-

HIBICIONES LEGALES RELATIVAS A ALIMENTOS, EL JUEZ DEBERA EXHORTAR A LOS INTERESADOS A LOGRAR UN AVENIMIENTO, RESOLVIENDO SUS DIFERENCIAS MEDIANTE -- CONVENIO, CON EL QUE PUEDA EVITARSE LA CONTROVER-SIA O DARSE POR TERMINADO EL PROCEDIMIENTO.

Respecto de la CONCILIACION civil, en paralelismo con - la CONCILIACION del trabajo, cabe decir lo siguiente: en - esencia, en nada se diferencian la una de la otra, la dife-rencia sólo es de forma, sin embargo, si como acontece en - el contrato de matrimonio, en el que la forma se ha elevado a la categoría de solemnidad, entonces, dicha solemnidad si se considera como esencia.

La CONCILIACION representa un alto interés social de -- pacificación en las relaciones jurídicas inciertas, lo que- hace que en la práctica un gran número de litigios terminen o se eviten gracias a dicha figura. A ello se deben tam -- bién las facultades expresamente concedidas al juez para -- exhortar a las partes en cualquier momento a llegar a un -- avenimiento y terminar así la contienda judicial. (8)

(8). Sánchez Medal, Ramón, "De los Contratos Civiles" Ed. Porrúa, S.A., México 1984, págs. 435 y 436.

Igualmente, otros ordenamientos han venido reglamentando la CONCILIACION, siendo estos principalmente como ubicación en el tiempo, Leyes publicadas en las últimas dos décadas -- como por ejemplo: La Ley Federal de la Reforma Agraria, publicada el 16 de abril de 1971, que establece incluso un capítulo específico denominado "De la Conciliación" sujetándola a normas de procedimiento, quedando extractado principalmente a lo establecido por el artículo 436 de la propia Ley en su capítulo I, título VII, que a la letra dice:

ARTICULO 436.- EL DIA Y HORA SEÑALADOS PARA LA --
JUNTA ANTE EL COMISARIADO, SE DARA LECTURA AL ACTA
DE LA QUEJA Y SE OIRA ENSEGUIDA A AMBAS PARTES.
EN EL MISMO ACTO EL COMISARIADO PROPONDRA UNA SOLU
CION A LAS PARTES PROCURANDO SU AVENIMIENTO. DE --
ESA DILIGENCIA SE LEVANTARA UN ACTA QUE FIRMARAN --
LOS PARTICIPANTES QUE SEPAN HACERLO Y TODOS PON --
DRAN SU HUELLA DIGITAL DEBAJO DE SU NOMBRE.

Es de suma importancia mencionar a la Procuraduría Federal del Consumidor que aunque siendo un organismo de carácter administrativo y carezca de facultades de ejecución, --- cuenta con una Ley que en materia de CONCILIACION resulta -- ser una de las más elaboradas y eficaces.

La Ley Federal de Protección al Consumidor, fue publica da el 22 de diciembre de 1975, la que establece respecto de nuestro tema y como atribuciones del órgano encargado (Procuraduría Federal del Consumidor), las siguientes:

ARTICULO 59.- LA PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR TIENE LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

FRACCION VIII.- PROCURAR LA SATISFACCION DE LOS DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES CONFORME A LOS SIGUIENTES PROCEDIMIENTOS:

INCISO b).- DE NO HABER QUEDADO SATISFECHA LA RECLAMACION DEL CONSUMIDOR SE CITARA A ESTE Y AL PROVEEDOR A UNA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DE LA CUAL SE LEVANTARA ACTA, SEA CUAL FUERE EL RESULTADO DE LA MISMA. SI HUBIERE CONCILIACION Y EL PROVEEDOR QUEDA OBLIGADO A ALGUNA PRESTACION, SE ESTARA A LO DISPUESTO EN EN EL INCISO e). DE ESTA FRACCION.

DE NO HABER CONCURRIDO EL CONSUMIDOR A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, SE LE TENDRA POR DESISTIDO DE SU RECLAMACION Y NO PODRA PRESENTAR OTRA ANTE LA PROCURADURIA POR LOS MISMOS HECHOS Y RESPECTO DEL MISMO PROVEEDOR, SIN PERJUICIO DE HACER VALER SUS DERECHOS EN OTRA VIA, SALVO QUE JUSTIFIQUE DENTRO DE LOS 10 DIAS HABILES SIGUIENTES A LA CE-

LEBRACION DE LA MISMA, LA CAUSA DE LA INASISTENCIA EN CUYO CASO SE CITARA DE NUEVA CUENTA POR UNA --- SOLA VEZ A OTRA AUDIENCIA DE CONCILIACION.

INCISO c).- SI PROVEEDOR Y CONSUMIDOR ASISTEN A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y NO SE LOGRASE ESTA, LA PROCURADURIA FEDERAL DEL CONSUMIDOR LOS INVITARA A QUE DE COMUN ACUERDO LA DESIGNEN ARBITROS SEA EN AMIGABLE COMPOSICION O EN JUICIO ARBITRAL DE ESTRICTO DERECHO A ELECCION DE LOS MISMOS. EL COM PROMISO SE HARA CONSTAR EN ACTA QUE AL EFECTO SE LEVANTE.

EN AMIGABLE COMPOSICION SE FIJARAN LAS CUESTIONES- QUE DEBERAN SER OBJETO DE ARBITRAJE Y LA PROCURADURIA RESOLVERA EN CONCIENCIA Y BUENA FE GUARDADA, - SIN SUJECION A REGLAS LEGALES PERO OBSERVANDO LAS-FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. LA PRO CURADURIA TENDRA LA FACULTAD DE ALLEGARSE TODOS -- LOS ELEMENTOS DE PRUEBA QUE JUZGUE NECESARIOS PARA RESOLVER LAS CUESTIONES QUE SE LE HAYAN SOMETIDO - EN ARBITRAJE. LA RESOLUCION CORRESPONDIENTE SOLO- ADMITIRA ACLARACION DE LA MISMA.

EN EL JUICIO ARBITRAL DE ESTRICTO DERECHO LAS PARTES FORMULARAN EL COMPROMISO, EN EL QUE FIJARAN -- IGUALMENTE LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO QUE CONVEN CIONALMENTE ESTABLEZCAN, EN EL QUE SE APLICARA SU -

PLETORIAMENTE EL CODIGO DE COMERCIO Y A FALTA DE -
DISPOSICION EN DICHO CODIGO, EL ORDENAMIENTO PROCE-
SAL CIVIL LOCAL APLICABLE.

LAS RESOLUCIONES EN JUICIO ARBITRAL DE ESTRICTO DE
RECHO, DICTADAS EN EL CURSO DEL PROCEDIMIENTO, AD-
MITIRAN COMO UNICO RECURSO EL DE REVOCACION. LOS
LAUDOS NO ADMITIRAN RECURSO ALGUNO, SI ASI LO DIS-
PONEN LAS PARTES EN COMPROMISO ARBITRAL.

INCISO d).- SI NO HUBO CONCILIACION NI COMPROMISO
ARBITRAL O EL PROVEEDOR NO ASISTIO A LA AUDIENCIA-
A QUE SE REFIERE EL INCISO b)., PERO SI EL CONSUMI-
DOR, LA PROCURADURIA ANALIZARA LOS HECHOS MOTIVO -
DE LA RECLAMACION PARA DETERMINAR SI IMPLICAN POSI-
BLE VIOLACION A LA LEY FEDERAL DE PROTECCION AL --
CONSUMIDOR. EN EL CASO DE QUE SE CONCLUYA RESPEC-
TO A LA INEXISTENCIA DE POSIBLE VIOLACION SE DICTA
RA RESOLUCION, DEJANDO A SALVO LOS DERECHOS DEL --
PROVEEDOR Y CONSUMIDOR, PARA QUE LOS EJERCITEN ---
ANTE LA JURISDICCION ORDINARIA. DE INFERIRSE LA -
EXISTENCIA DE UNA POSIBLE VIOLACION, SE DARA A CON-
SUMIDOR Y PROVEEDOR UN TERMINO DE 10 DIAS HABILES-
COMUNES A AMBOS PARA QUE RINDAN PRUEBAS Y FORMULEN
ALEGATOS, HECHO LO CUAL EN UN LAPSO QUE NO EXCEDE-
RA DE 15 DIAS HABILES, CON BASE EN LAS CIRCUNSTAN-
CIAS, PRUEBAS U OTROS ELEMENTOS DE JUICIO, DETER -

MINARA SI EXISTIO O NO LA VIOLACION Y DICTARA LA -
RESOLUCION ADMINISTRATIVA QUE PROCEDA DEJANDO A --
SALVO LOS DERECHOS DE PROVEEDOR Y CONSUMIDOR SEGUN
SEA EL CASO, PARA QUE LOS EJERCITE ANTE LA JURIS -
DICCION ORDINARIA.

SI LOS HECHOS MOTIVO DE LA RECLAMACION CONSISTEN -
EN INFRACCION A ARTICULOS DE LA LEY FEDERAL DE PRO
TECCION AL CONSUMIDOR DIVERSOS DE LOS MENCIONADOS -
EN EL ARTICULO 87 DE LA MISMA, SE HARAN DEL CONOCI
MIENTO DE LA AUTORIDAD COMPETENTE.

2. "LAS DIFERENTES FIGURAS AUTOCOMPOSITIVAS"

El término autocomposición fue introducido por el ilustre jurista italiano, Francisco Carnelutti, al Derecho Procesal. El citado autor considera la autocomposición como el acto jurídico por medio del cual las partes en un pleito lo componen, sin necesidad de acudir ante los tribunales, haciendo uso de otras formas. La autocomposición puede ser preprocesal, interprocesal y postprocesal, términos que por sí mismos denotan su significado. (9)

La forma normal de terminación del proceso es la sentencia, sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal existen otras llamadas anormales o extraordinarias que genéricamente se han denominado formas autocompositivas. Las especies son la renuncia o el desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción y ciertos autores citan la preclusión de las cuales se definirán cada una y estableceremos algunas analogías con la CONCILIACION, objetivo central de este trabajo.

2.1 "LA RENUNCIA O DESISTIMIENTO"

Por desistimiento se entiende en términos generales, la renuncia de la parte actora a los actos del proceso o a su pretensión litigiosa. Se distingue así, por un lado entre -

(9). Carnelutti Francisco, "Derecho Procesal Civil"
Tomo I, pág. 197.

la renuncia a los actos del proceso o desistimiento de la -- instancia, que es un desistimiento parcial por que sólo afecta a los actos del proceso y deja subsistente la posibilidad de que el actor exija la satisfacción de su pretensión en un nuevo proceso distinto de aquel en que se haya planteado el desistimiento de la instancia; y por otro lado, la renuncia de la pretensión litigiosa o desistimiento de la pretensión o del derecho, que es un desistimiento total, por que afecta directamente a la pretensión de fondo, la cual ya no podra ser reclamada en ningún otro proceso. El desistimiento de la instancia por implicar solo una renuncia a los actos del proceso y dejar subsistente la pretensión del actor, requiere del consentimiento del demandado en cambio el desistimiento de la pretensión, por implicar una renuncia total a ésta, no requiere de dicho consentimiento. (10)

2.2. "EL RECONOCIMIENTO O ALLANAMIENTO"

El reconocimiento en el Derecho Procesal Italiano, corresponde al allanamiento en nuestro Derecho Procesal.

El allanamiento es una conducta autocompositiva propia del demandado, en virtud de la cual éste se somete a las pretensiones del actor. El demandado se allana cuando acepta las pretensiones del actor.

Cuando el demandado se allana, no es necesario realizar las etapas probatorias y de alegatos, por lo cual el ---

(10). Ovalle Favela, José, "Derecho Procesal Civil"
Ed. Harla, S.A. de C.V., México 1987, pág. 163.

juez debe citar para sentencia, es decir pasar directamente a la etapa resolutive. Debe advertirse que no sólo el demandado se puede allanar a la demanda, sino que también el actor puede hacerlo a la contestación de la misma.

El allanamiento implica en cierto sentido una renuncia de derechos, sin embargo, sólo debe aceptarse tal actitud -- tratándose de derechos renunciables y no en el caso de derechos irrenunciables o indisponibles.

El reconocimiento recae sobre el derecho y se distingue del allanamiento, en que este último es una aceptación de -- las pretensiones del actor mientras que el reconocimiento -- concierne a la aplicabilidad de los preceptos jurídicos invocados por el actor, admisión que no conduce necesariamente a la aceptación de las pretensiones, las cuales no obstante el reconocimiento al derecho, todavía pueden ser discutidas.

(11)

2.3 "EL COMPROMISO ARBITRAL"

El compromiso arbitral consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares, con el fin de que juzguen determinados conflictos. Generalmente suponen la sumisión de las partes a un tercero (Cláusula Compromisoria) a quien se encarga la decisión de una controversia, pero correspondiendo en todo -

(11). Ovalle Favela, José, op. cit., págs. 71 a 73.

caso su ejecución al poder público, al Juez.

Los árbitros es decir, las personas a quienes se encomienda el conocimiento y la resolución del arbitraje, no son órganos de autoridad del Estado y sólo conocen del litigio o los litigios que las partes acuerdan expresamente someterles. Aún en el caso de que las partes nombren como árbitro a una persona que tenga un cargo público ésta no podrá, en el desempeño de su función arbitral, hacer uso de la autoridad propia que posea. Así tenemos que la resolución final dictada con motivo del arbitraje (el laudo) no posee fuerza ejecutiva por sí misma, por lo cual su ejecución sólo podrá lograrse acudiendo a un juez que la ordene (12)

2.4 "LA CADUCIDAD"

Esta institución consiste en la extinción del proceso a causa de la inactividad procesal de las dos partes durante un período de tiempo, más o menos prolongado (180 días hábiles en el C.P.C.D.F.; un año en el C.F.P.C.; dos años en el C.P.C. de Sonora), es también un modo extraordinario de terminación del proceso. La finalidad principal de la caducidad de la instancia es evitar que los procesos permanezcan abandonados indefinidamente por las partes, ya que ellas tienen la carga de impulsar el desarrollo del proceso y el incumplimiento de esta carga produce la caducidad de la instancia.

(12). Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México 1980, pág. 191.

Como a la caducidad se le considera de orden público, se establece que no puede ser materia de convenios entre las partes.

La caducidad de la instancia puede ser declarada expresamente por el juzgador, ya sea de oficio o bien a petición de parte.

La extinción del proceso por caducidad produce en la primera instancia, la ineficacia de todos los actos procesales realizados con anterioridad al período de inactividad que la haya causado, con excepción de las resoluciones firmes sobre competencia, litispendencia, conexidad, personalidad y capacidad de las partes. Las pruebas rendidas en el proceso extinguido por caducidad pueden ser invocadas en otro posterior. La caducidad de la segunda instancia deja firmes las resoluciones de la primera instancia que hubiesen sido impugnadas. La caducidad de los incidentes para la cual se prevé también un período de inactividad afecta exclusivamente a tales incidentes, pero no al juicio principal.

La extinción del proceso por caducidad de la instancia afecta sólo a los actos de proceso mismo, pero no a las pretensiones de fondo de las partes, que pueden ser exigidas en un proceso posterior.

Por último, la caducidad de la instancia no es susceptible de producirse en los juicios sucesorios, de concurso, de alimentos y en los seguidos ante la justicia de paz, tampoco

es susceptible de producirse en los procedimientos de jurisdicción voluntaria.

2.5 "LA PRESCRIPCIÓN"

La prescripción es la terminación del proceso en virtud del abandono de la acción.

Al respecto Trueba Urbina señala: La prescripción tiene lugar cuando ha transcurrido el tiempo que fija la Ley para el ejercicio de un derecho. (13)

La regla general en materia de Derecho del Trabajo es - que la prescripción opera en el término de un año, salvo los casos de excepción expresamente indicados.

De acuerdo con nuestra Ley Laboral, los trabajadores y los patrones son sujetos de derechos y obligaciones derivados del contrato o relación contractual del trabajo que los une o los unió, por eso cuando unos u otros no ejercitan sus derechos, o sea, no exigen el cumplimiento de las obligaciones que de él se derivan, este derecho se extingue por el -- solo transcurso del tiempo. A ese fenómeno jurídico se le -- denomina prescripción cuya fundamentación se desprende de la preocupación del legislador para que impere el estado ideal de paz social la cual se perturba si existe incertidumbre en los derechos y obligaciones cuando indefinidamente el ejercicio de los primeros y el cumplimiento de los segundos se -- prolonga en el tiempo sin que sean ejercitados.

(13). Trueba Urbina, Alberto. op. cit., pág. 218.

2.6 "LA PRECLUSION"

La preclusión en cierta forma también puede ser considerada como forma autocompositiva de terminación del proceso, ya que consiste en la pérdida de la instancia o bien, en la pérdida de la acción cuando las partes no han ejercitado sus derechos, conforme a las leyes procesales, ya en cuanto a la forma de tramitación, o bien por la pérdida del derecho por el transcurso del término.

Trueba Urbina, establece que la preclusión tiene lugar cuando no se hace valer un derecho oportunamente. (14)

Chiovenda señala, la esencia de la preclusión consiste en la pérdida o extinción, caducidad, o como se quiera decir, de una facultad procesal por el solo hecho de haberse alcanzado los límites señalados por la Ley para su ejercicio. (15)

De lo anterior se puede concluir que la preclusión es la figura jurídica que se origina dentro del proceso y su función es la de clausurar o cerrar las etapas en que se desarrolla el mismo e impedir la regresión a etapas pasadas. Los litigantes deben hacer valer sus derechos en el tiempo oportuno, es decir, en el plazo y término que para tal efecto le concede la Ley.

(14). Trueba Urbina, Alberto, op. cit. pág. 219.

(15). Chiovenda, Guisepe. Instituciones del Derecho -- Procesal Civil. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1972., pág. 203.

2.7 "LA TRANSACCION"

La transacción es aquella figura jurídica por la cual - las partes se hacen recíprocas concesiones con el objeto de - terminar una contienda judicial presente o de conjurar una - futura.

Dichas concesiones recíprocas pueden consistir simple - mente en el reconocimiento o la renuncia de derechos compren - didos dentro de la relación jurídica controvertida o bien, - además, en la transmisión de derechos o cosas no comprendi - das en la relación jurídica. Esta figura es de gran utili - dad y beneficio por que evita o pone fin a dispendios disgus - tos y otros inconvenientes que producen los litigios.

Para que la transacción surta efectos debe reunir cier - tas condiciones como lo son: Que los contratantes sacrifi - quen en parte sus respectivas pretenciones, que tengan el -- ánimo de transigir, o sea que renuncien parcialmente a sus -- pretenciones, el sacrificio debe ser mutuo y no de una de -- las partes. Las transacciones carecen de validez cuando --- versan sobre derechos irrenunciables, o se celebren por per - sonas que carecen de poder jurídico para celebrarla.

2.8 "ANALOGIA Y DIFERENCIAS"

Desde luego debemos decir que la renuncia de derechos - o sea desistimiento y el reconocimiento o allanamiento, son

actos jurídicos unilaterales ejercitados por el actor y el demandado respectivamente en tanto que la conciliación es un acto jurídico bilateral.

Tanto en el compromiso arbitral como en la conciliación existe una tercera persona (mediador), que va a conocer del negocio que las partes le expongan, con la finalidad de encontrar una solución pacífica, justa conforme a derecho respecto de sus diferencias.

Ahora bien, en el compromiso arbitral el árbitro tendrá la facultad de resolver, mientras que en la conciliación el conciliador sólo podrá orientar a las partes sugiriendoles el camino más adecuado para la solución de su conflicto.

Es cierto que las partes conciliando pueden nombrar un árbitro, pero en este caso la situación es otra, una, la conciliación en si, y la segunda situación, la designación del árbitro para que sea la que ponga fin a un conflicto, tal acontece con la terminación de una huelga.

ARTICULO 469.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA HUELGA
TERMINARA:

FRACCION III.- POR LAUDO ARBITRAL DE LA PERSONA-
O COMISION QUE LIBREMENTE ELIJAN LAS PARTES; Y ...

La caducidad y la prescripción son actos procesales que están caracterizados por un común denominador: el tiempo, - para algunos procesalistas la caducidad y la prescripción -- son hechos en los cuales, la actividad humana es pasiva, inmóvil, en cambio en la conciliación todo es trabajo, todo es actividad humana, para estructurar una fórmula de avenio que ponga fin al conflicto y en consecuencia al proceso. (16)

La transacción en el fondo implica sacrificios, renuncia de derechos por la concurrencia de voluntades, pero es de explorado derecho en materia procesal laboral, al menos - en nuestro país, que la renuncia de los derechos de los trabajadores es postulado elevado al rango de Derecho Público, - en el sentido de que tal renuncia, es contraria a la naturaleza jurídica del Derecho Laboral Sustantivo y Adjetivo y -- contraria a lo ordenado por la propia Ley Positiva.

ARTICULO 123.- CONSTITUCIONAL

FRACCION XVII.- SERAN CONDICIONES NULAS Y NO --- OBLIGARAN A LOS CONTRAYENTES, AUNQUE SE EXPRESEN EN EL CONTRATO:

INCISO h).- TODAS LAS DEMAS ESTIPULACIONES QUE - IMPLIQUEN RENUNCIA DE ALGUN DERECHO CONSAGRADO A FAVOR DEL OBRERO EN LAS LEYES DE PROTECCION Y AUXILIO A LOS TRABAJADORES.

(16). Porras y López, Armando. op. cit. pág. 217.

La conciliación no implica ninguna pérdida del derecho para ninguna de las partes, o sea, que no merma el derecho para el que cede ni se vuelve ganancia para el que accede o viceversa, sino únicamente la conciliación en esencia busca- poner fin a una situación jurídica controvertida que no obs- tante ser concreta la petición o demanda de una de las par - tes no está determinada como cierta, por lo tanto, esta suje - ta a períodos de prueba, apreciación de éstas, tiempo de con - tienda, etc. Durante el desarrollo del proceso las partes - sólo tienen pretensiones, pero jurídicamente no existe una - declaración que determine a quién asiste el derecho, de ahí - que pueda proponerse el arreglo sin caer en la transacción - por que de hecho ninguna de las partes tiene nada al momento de que plantean su controversia, es por ello la proposición - de que la conciliación se intente por su función en cual --- quier etapa del procedimiento.

Se insiste en la importancia de distinguir a la conciliación de la transacción, no en la práctica, sino en su -- esencia, debido a que la conciliación tiende al derecho, es decir, a buscar lo justo, por lo que esta figura debe tener como conclusión el desistimiento o el allanamiento por una u otra de las partes, en otras palabras la conciliación que es un acto jurídico bilateral, como consecuencia última pro - duce un acto jurídico unilateral, distinto a la transacción

en la que para que se lleve a cabo, debe existir el acuerdo del que cede en sus pretensiones como el que accede en sus defensas y excepciones consistiendo así en sacrificios y concesiones mutuas.

Lo más importante, como se mencionó anteriormente, es que la conciliación no debe contraponerse al Derecho y es que el funcionario es quien no debe desnaturalizar a esta etapa como acto formulado jurisdiccional, y en lugar de ser una conciliación se vuelva una transacción en la que el mediador en lugar de actuar como conciliador actúa como simple-coaccionador.

3. "NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION"

Una vez hecho el estudio gramatical e histórico de la -- conciliación, así como el análisis de ésta dentro del Dere -- cho Común, es importante tratar de establecer la naturaleza -- jurídica del acto conciliatorio.

Si bien es cierto, que debía ser claro el análisis del -- término, se complica, dada la confusión con otros términos, -- que llegan incluso a ser sinónimos jurídicamente hablando; -- se dificulta determinarla debido a que no existe uniformidad -- respecto del procedimiento que se ha seguido de la concilia -- ción dentro de cada una de las ramas del derecho y de acuer -- do a la naturaleza de las controversias, se han adoptado for -- mas y requisitos que podrían parecer que hacen variar su na -- turaleza jurídica: analizaremos la conciliación desde el -- punto de vista de nuestro estudio y en su forma más genera -- lizada.

Dentro de los procedimientos de autocomposición o de -- heterocomposición, según que la solución del conflicto nazca -- del acuerdo de voluntades entre las partes o de un tercero, -- dentro de la autocomposición, encontraríamos a la concilia -- ción, como ya se analizó anteriormente, la que siendo difi -- cil de determinar su naturaleza jurídica, debido a que se -- ha querido ver distinta según se requiere en la controversia.

Tratando de establecer parámetros, dentro de los cuales pudiera encontrarse la naturaleza jurídica de la conciliación vemos que la doctrina señala varios rumbos distintos a saber:

1. Se trata de un acto típicamente jurisdiccional.
2. Es un acto intermedio entre lo administrativo y lo judicial.
3. Es un acto administrativo, encontrándose dentro de éstas, algunas otras que a continuación analizaremos.

3.1 "LA CONCILIACION COMO FUNCION ADMINISTRATIVA"

Niceto Alcalá Zamora y Castillo, afirma que la conciliación se trata de una función administrativa, ya que ésta a su entender, desemboca en un fracaso y no puede reputarse "equivalente jurisdiccional", porque si conduce a una avenencia, es porque el juez que la dirigía la desnaturaliza actuando no como conciliador, sino como coaccionador.(17)

Por su parte, dentro de la misma tendencia, Calamandrei sostiene que está en una zona fronteriza la naturaleza jurídica de la conciliación, entre la función jurisdiccional y la administrativa, reputado equívoco el término jurisdic --

(17). Alcalá Zamora y Castillo, Niceto, "Proceso de Autocomposición y Autodefensa". UNAM, Textos Universitarios, México, 1970, pág. 73.

ción voluntaria, ya que se trataría de una función administrativa desempeñada por órganos judiciales. (18)

José Chiovenda estima que es una forma muy particular de actividad del Estado, ejercitada en parte por órganos administrativos y en parte por órganos judiciales pertenece a la función administrativa, diferenciándose de la generalidad de los actos administrativos por ciertas características particulares por ejemplo: el que el interesado podrá en cualquier momento obtener la revocación de un acto negativo y la modificación o renovación de uno positivo, dirigiéndose al mismo órgano que la ha dictado y convenciéndolo que se equivocó. (19)

La crítica que se hace a estos autores es que sólo es valedera su tesis, en aquellos ordenamientos en los que la conciliación no es etapa previa al proceso judicial, pero en los que sí lo es y que además el juez homologa o aprueba esa conciliación a la que llegaron los litigantes ante el juez, no puede ser considerada como una mera función administrativa, y menos aún dentro de los procesos sociales en donde --- existen derechos irrenunciables, procesos en los que el juez no sólo es un mediador, sino es un revisor y el que aprueba el acuerdo al que hubieran llegado las partes.

(18). Calamndrei Piero, "Instituciones de Derecho Procesal - Civil." Traducción de Santiago SentfiesMelendo. Buenos Aires, 1943.

(19). Chiovenda, José, "Instituciones de Derecho Procesal -- Civil." Traducción Aniceto Gómez, Buenos Aires, 1940, - págs. 16 y 17.

3.2 "LA CONCILIACION COMO UN PROCESO ESPECIAL"

Guasp considera que la conciliación es un auténtico proceso que por no estar destinado a la satisfacción de necesidades procesales genéricas, no configura manifestación de -- proceso ordinario, sino constituye un proceso especial que -- tiende a eliminar la actuación de una pretensión. (20)

Esta tesis a nuestro parecer, olvida el que en muchos -- casos las partes, llámense litigantes o no, sin intervención judicial llegan a arreglos amistosos, situación que se pre -- senta a menudo en el Derecho Común y muy frecuentemente en -- el Derecho Colectivo de Trabajo.

3.3 "LA CONCILIACION COMO EQUIVALENTE JURISDICCIONAL"

Recordando que la jurisdicción es la facultad de deci -- dir con fuerza vinculativa para las partes, una determinada -- situación jurídica controvertida, y que etimológicamente -- proviene de los vocablos latinos "jus" derecho, y "dicere" -- decir, o sea, que el Estado reconoce a una persona o a una -- entidad para aplicar las leyes o para gobernar, debido a es -- ta idea, Carnelutti y otros, entre ellos el licenciado José -- Becerra Bautista, se inclinan a pensar que la conciliación -- es equivalente jurisdiccional, por que persigue idéntica fi -- nalidad a la buscada por la jurisdicción, que no son actos -- propiamente jurisdiccionales, ya sea porque en algunas oca --

(20). Guasp, Jaime, "Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil", Ed. Aguilar, Madrid, 1945, Tomo II, Vol. I, --- pág. 12.

siones no interviene la autoridad y sobre todo por que en los casos en que interviene, sólo propone la solución, no la impone, como puede imponerse y hacerse valer cuando ejércita el poder jurisdiccional, haciendo uso del "jure imperii"(21)

Carnelutti, menciona tres clases de equivalentes jurisdiccionales: la autocomposición, la composición procesal y la conciliación.

La autocomposición en la solución del litigio por las partes, diferente a la que lleva a cabo el juez o heterocomposición, que reviste dos formas unilaterales la renuncia o desistimiento y el allanamiento o reconocimiento; una forma bilateral: la transacción, como ya se estudió anteriormente.

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

La conciliación, es uno de los tres equivalentes jurisdiccionales para Carnelutti. Aspira a la composición justa, a diferencia de la simple mediación, que sólo se preocupa -- por llegar a una composición contractual cualquiera, agregando el autor: "En realidad, sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio de conciliador, ve en la concilia -

(21). Carnelutti, Francisco, "Sistema de Derecho Procesal -- Civil", Ed. UTEHA, Buenos Aires, 1944, Tomo I págs. -- 183 a 205.

ción un medio de liberarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa -- composición litigio, por ello ejerce, con frecuencia, incluso sin habilidad, simple oficio de mediador. Este hecho no enturbia la noción de la institución en mayor medida que el deficiente ejercicio de la función jurisdiccional, puede oscurecer la finalidad del proceso" (22)

3.4 "LA CONCILIACION DE INDOLE JURISDICCION VOLUNTARIA"

José Isidro Somaré, parece adscribirse a ésta tesis, ya que al respecto expresa: "Quienes niegan el carácter jurisdiccional a la conciliación, esgrimen diversas razones; como el de que el juez se aparta de su verdadera misión de decir el derecho (juris-dixti), lo cual no es totalmente exacto, - toda vez que, aquél debe advertir a las partes sus respectivos derechos y obligaciones, proponiendo la fórmula conciliatoria CONFORME A DERECHO, lo único que no puede hacer es aplicarla sin que medie el consentimiento de las partes y menos en contra de su voluntad, pero nunca se resume a ser un simple espectador de la contienda judicial dentro de los períodos conciliatorios" (23)

Modestino Martínez, señala que la conciliación no es de índole jurisdiccional, porque es el resultado de entendimiento o advenimiento de las partes interesadas: el juez no es -

(22). Carnelutti, Francisco, op. cit., págs. 203 y 204.

(23). Somaré, José Isidro "La Conciliación en el Derecho Procesal Social" "Derecho del Trabajo", B.A. 1951, p. 336.

el autor de las condiciones conciliatorias, ya que si lo fuera, se estaría frente a una imposición judicial, que no puede ni cabe darse en el acto de la conciliación; ya que el juez tan solo se concreta a aprobar el arreglo a que han llegado las partes.

Cabanellas sostiene que: "La conciliación no tiene los caracteres del procedimiento contencioso y sirve para que las partes se avengan o transijan sobre los litigios ante los tribunales. No es en realidad un juicio, sino un acto, y el resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso las partes se avienen; en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que les correspondan." (24)

"La conciliación se manifiesta como un peculiar organismo de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propiamente de promoción de convenciones colectivas, que no tiene naturaleza jurisdiccional, no tiende a interpretar al derecho ni las normas, sino que le corresponde equilibrar y ponderar los intereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan el carácter decisivo de una sentencia", dice Ricarlo La Hoz Tirado. (25)

(24). Cabanellas, Guillermo. op. cit. págs. 90 y 449.

(25). De la Hoz Tirado, Ricardo, "Derecho Colectivo del Trabajo", Lima, Vol. II, Pág. 180.

Eduardo R. Stafforini, considera a la conciliación como un acto de jurisdicción voluntaria. Son actos administrativos por su fin y sus efectos; tomando en cuenta lo dicho por Calamandrei, cuando sostiene que en substancia la diferencia entre jurisdicción voluntaria y contenciosa, estriba en que sólo la jurisdicción contenciosa es jurisdicción, mientras que la llamada jurisdicción voluntaria no es jurisdicción, sino que es administración ejercida por órganos judiciales. (26).

3.5 "LA CONCILIACION COMO UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL"

Al tratar de establecer la distinción entre la transacción y la conciliación, manifiesta el Dr. Mario de la Cueva, estudioso del derecho, en relación a la naturaleza de la conciliación que ésta primera condición, es consecuencia de la diferencia que establecemos entre transacción y conciliación. Aquella tiene como único fundamento, la voluntad de las partes, en tanto, que la conciliación es procedimiento judicial, en el que intervienen la autoridad competente para garantizar la validez, justicia y equidad del convenio.

Por otra parte, continúa diciendo el autor, que si ésta conclusión no se aceptara, se rompería el principio Constitucional, contenido en la fracción XX del Artículo 123 de

(26). Stafforini, Eduardo R., "Derecho Procesal Social" Tipográfica Argentina, Buenos Aires, 1955, pág. 496.

la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -
precepto que autoriza a los tribunales de Conciliación y Ar-
bitraje a resolver las controversias de trabajo. (27)

(27). De la Cueva, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo"
Ed. Porrúa, S.A., México 1959, Págs. 750 y 751.

CAPITULO III

LA FIGURA DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO

LABORAL

1. "LA CONCILIACION EN EL DERECHO DEL TRABAJO"

La conciliación como elemento útil a la legalidad y en especial del Derecho del Trabajo, juega un papel de singular importancia, como elemento de armonización de intereses entre ambas fuerzas de la producción, capital y trabajo.

La legislación laboral, dentro de su dinamismo y a través de su paulatino desarrollo y expansión dentro del género del Derecho Social, que busca favorecer el bienestar del --- hombre al facilitarle los medios espirituales y materiales --- para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones de libertad y dignidad ha tratado, extendiéndose en el campo ju rídico, e invadiendo notoriamente el de la política social, --- el que la conciliación sea la solución dentro del Derecho --- del Trabajo a todos los conflictos laborales, de ahí que sea indudable la importancia de profundizar en el estudio de los fines, requisitos y limitaciones de esta figura.

Dentro del género de los conflictos de trabajo, principalmente los individuales de naturaleza jurídica, además de analizar el concepto mínimo de la conciliación dentro de la justicia laboral.

El Doctor Alberto Trueba Urbina define a la conciliación como la aveniencia que sin necesidad de juicio tiene lugar --- entre las partes que discuten acerca de sus derechos en un ---

caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra. Por tanto, el citado autor entiende por conciliación los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado previene - un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los -- derechos sociales consagrados por las leyes de protección y- auxilio de los trabajadores. (28)

Añade el tratadista que no es factible pensar en la conciliación como en una transacción, por que la conciliación - es un procedimiento de avenio, lo que significa que se trata de un arreglo que en muchas ocasiones puede ser llevado a cabo de una manera verbal, el cual no requiere de la solemnidad de un contrato como lo es en la transacción.

Habría que entender aquí, que en la alocución que hace - el ilustre jurista "Previene un Conflicto", se refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes está por interponer, como a poner fin al reclamo ya instaurado.

Por otra parte, la conciliación que descansa en la voluntad de las partes, hay que compararla con la figura jurídica del arbitraje que es otro método difundido para la solución- de cierta categoría de controversias del trabajo y las fun - ciones de una con otra y fundamentalmente de la conciliación para el arbitraje, en su carácter voluntario u obligatorio.

(28). Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del - Trabajo", Ed. Porrúa, S.A., México 1980, Pág. 190.

La Procuraduría de Justicia para los trabajadores se encuentra enmarcada dentro del programa laboral denominado --- "Promoción de Justicia en las Relaciones Laborales", teniendo como finalidad la armonización de los intereses obrero -- patronales, mediante la proposición de soluciones conciliatorias en los conflictos que se originen, así como la búsqueda de la aplicación y observancia de la legislación laboral, en los casos controvertidos que se sometan a la jurisdicción.

La Ley Federal del Trabajo establece como funciones a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo:

ARTICULO 530.- LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO TIENE LAS FUNCIONES SIGUIENTES:

INCISO III.- PROPONER A LAS PARTES INTERESADAS -
SOLUCIONES AMISTOSAS PARA EL ARREGLO DE SUS CON -
FLICTOS Y HACER CONSTAR LOS RESULTADOS EN ACTAS -
AUTORIZADAS.

2. "LA FUNCION SOCIAL DE LA CONCILIACION"

El Derecho del Trabajo, como ya sabemos, es un Derecho Social, por ende, una figura que es parte de ese Derecho y no puede extraerse, sino que permanece y fortalece los principios sociales.

Como ya hemos apuntado, la conciliación tiene como fin último, el mantener la paz social, pero debemos analizar la función social de dicha figura.

La función social de la conciliación estriba en otorgar una garantía a la clase trabajadora en el sentido de velar, de que los Derechos individuales y colectivos de los trabajadores no sean violados y que las condiciones de trabajo de los mismos no sean modificados en perjuicio de ellos, es decir, que en todos los aspectos en donde intervenga la conciliación, ésta vigile que la solución del conflicto sea dentro de un medio jurídico y justo, armonizando u equilibrando con ello los factores de la producción, esto es, el capital y el trabajo.

La función social tiene un fundamento único, el hombre, el del campo y el de la ciudad, el que entrega su vida a la economía, el que en muchas ocasiones está sujeto a la explotación de los demás y que, con la función social del Derecho y con éste, el de la figura de la conciliación, pueda en el --

ejercicio de su trabajo y en la solución de los conflictos, - obtener un bienestar mayor, ya sea económico, ya sea social - y con ello hacer posible el goce de sus libertades.

La acción permanente tendiente a intervenir en los conflictos derivados de la contratación individual y colectiva, originada ésta última en la relación entre Capital y Trabajo, se constituye en la procuración del equilibrio de los factores de la producción, que no sería factible mantener si no existiera la justicia, como elemento primordial que impulsa cualquier acción para preservar ese equilibrio en las relaciones laborales que al fin y al cabo encuentran en el contrato colectivo, el instrumento jurídico inmediato que los rige y como normas de superior jerarquía, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, cuerpos legales en donde consagran un mínimo de derechos para el trabajador, que deben ser respetados en cualquier contratación, y en donde los logros son siempre superiores en beneficio de la clase obrera. Todo esto viene a reforzar la función social de la Empresa, -- los principios sociales de la Constitución, la equitativa -- distribución de la riqueza; en resúmen, el fortalecimiento de la vida institucional del país, con un sentido inminente de justicia social.

En la acción permanente de la conciliación, no debe perderse de vista la perspectiva global de administración del -

trabajo que se refiere a:

- Empleo
- Productividad
- Capacitación
- Bienestar de los trabajadores y sus familias
- Justicia en las relaciones de trabajo

Por otro lado, se orienta la administración del trabajo a un aprovechamiento justo y óptimo del empleo.

Por último, podemos afirmar válidamente que la conciliación en el Derecho Laboral Mexicano, es una de las más importantes Instituciones, que tiene aplicación tanto en el derecho individual, como en el colectivo, y su eficiencia y eficacia es y debe ser mayor. En el Derecho Individual, logra que la Justicia sea más rápida y expedita, y en el Derecho Colectivo, mediante el equilibrio de los factores de la producción, evita huelgas inútiles que dañan al patrón, al trabajador y en ocasiones al Estado y al País. (29)

El legislador ha revitalizado la función conciliatoria, que como Institución, es el gran reflejo social y cuyo buen desenvolvimiento permite mantener la paz social en el ámbito laboral, para que la productividad entre otros fines no se afecte, en perjuicio no solamente de las partes en conflicto, sino de todo el sistema.

(29). Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo., op. cit., pág. 101.

3. "LOS SUJETOS DE LA CONCILIACION"

Para poder llevarse a cabo la conciliación dentro del conflicto de trabajo, debemos de señalar quiénes son los sujetos o las partes que intervienen en ella.

Debemos mencionar dos aspectos diferentes de la conciliación:

- La conciliación fuera del proceso, y
- La conciliación como etapa del proceso

En ambos aspectos existen tres partes o sujetos:

- El trabajador
- El patrón
- La autoridad

En el primer aspecto, es decir, en la conciliación fuera del proceso, los sujetos no son partes, sin embargo, en el--segundo si lo son; por lo que es menester el ejecutar un análisis concreto de quiénes son o a quienes se les debe considerar parte en un proceso, y por ende, de la etapa conciliatoria. El concepto de parte no es un término exclusivo del Derecho Procesal, la palabra en un sentido lógico implica --algunos de los elementos de un todo.

Todo proceso laboral o de cualquier otro orden, supone - tres sujetos fundamentales, dos que contienden y un tercero- que decide la controversia.

En principio por parte, debe entenderse "los sujetos de la acción", en contraste con "el sujeto del juicio", o sea - el juez, partes son los sujetos que reclaman una acción jurisdiccional respecto a la prestación que en el proceso se debate.

Si bien son tres los sujetos fundamentales de todo proceso, dos que contienden y un tercero que decide, esto de ninguna manera entraña que tales tres sujetos sean los únicos, - sino por el contrario, es necesario aceptar la participación de otros sujetos extraños a la relación substancial, pero no a la relación procesal formal, tal es el caso del funcionario conciliador.

4. "EL FUNCIONARIO CONCILIADOR"

"La función de conciliador se considera necesaria y fundamental en las relaciones de trabajo, pero la disposición de Conciliación pueden hallarse interferida por un sentimiento, de animosidad, de rencor, de odio, de mal entendido, etc., por una idea exagerada de las posibilidades económicas del negocio, por una concepción de los derechos de autoridad y dirección de las empresas de tipo feudal, por malas inteligencias, errores, apreciaciones injustas o simplemente, por perjuicios inevitables: entonces la interacción de un tercero que pueda sustituir con agilidad una solución por otra, que despierte confianza, que muestre las verdades sin lastimar, que encuentre la respuesta a presiones exageradas a su justo valor, que conserve una disposición de ánimo ecuánime y tranquila, se hace absolutamente indispensable. (30)

El funcionario Conciliador deberá ser una persona y un elemento indispensable para la solución de los conflictos de trabajo, por lo que él mismo deberá empeñar todo su esfuerzo y conocimiento en forma imparcial y justa, deberá ser un profesionalista de la conciliación, cuya función sea única y exclusivamente esa, el conciliar, para que con ello se cumpla con la intención y espíritu del legislador al darle a la conciliación primordial importancia durante el proceso.

(30). De la Cueva, Mario, op. cit.,pág. 76.

4.1 "LA PERSONA DEL CONCILIADOR"

Durante la presente investigación nos hemos enfocado, al estudio de la función conciliatoria, creemos ahora oportuno señalar quién realiza tan importante actividad, por lo cual dedicaremos una parte de este capítulo para hablar de esta persona que en nuestra legislación es conocido con el nombre de "CONCILIADOR".

Empezaremos diciendo que un conciliador viene a ser una tercera parte neutral que colabora en la solución voluntaria de los conflictos.

En algunos países, el conciliador suele ser muchas veces un funcionario del Estado que actúa solo, aunque la conciliación puede también estar a cargo de un organismo el cual estará integrado por varios miembros y al que se le denomina generalmente Junta de Conciliación, Comité de Conciliación o Consejo; por lo general está formado por un Presidente independiente y varios miembros que actúan en representación de los empleadores y de los trabajadores.

En la práctica, los métodos y técnicas de conciliación de conflictos de trabajo se ha perfeccionado en buena parte, gracias a la experiencia de los conciliadores que prestan su servicio en forma individual; más aún ha quedado confirmado que en el desarrollo de la conciliación el conciliador en

forma individual es el que más éxitos obtiene, por esto a -- menudo es señalado que efectivamente, la tarea de conciliar- es por naturaleza una misión apropiada para una sola persona.

Es interesante observar que en un principio la concilia- ción se basaba en acuerdos privados. Las partes en conflic- to convenían en designar un conciliador de su elección que - ayudase a resolverlo, al cual se le elegía en base a su pre- paración, prestigio e idoneidad y en consecuencia digno de - confianza, cualidades indispensables que debería poseer. -- En la actualidad, el Estado se encarga por lo general de con- ciliación, pero ésta puede existir también en virtud de ---- acuerdo privado que en algunos países reciben el apoyo del - Gobierno. Así tenemos que en algunos lugares el servicio de conciliación está facultado para designar a personas priva - das, las cuales desempeñan ese cometido con cargo al Estado. Se trata por lo general de personas que poseen amplios cono- cimientos y experiencia, como por ejemplo, profesores univer- sitarios que han estado en estrecho contacto con la esfera - laboral, funcionarios del ministerio del trabajo jubilados y otras personalidades.

En base a lo anterior podemos considerar la existencia- de tres tipos de conciliadores, atendiendo a su intervención en los diferentes tipos de conflictos.

- a). Conciliador Privado
- b). Alto Funcionario administrativo o Judicial
- c). Conciliador Ordinario

El Conciliador Privado es aquel que las partes convienen en utilizar eligiendo a una persona que conocen bien, basando su elección en las calificaciones y experiencias que la misma posee (preparación, prestigio, idoneidad y ser digno de confianza), si optar por ella es precisamente por que confían en su capacidad para ayudarlas.

El Alto Funcionario, éste tipo de conciliador no cuenta con la ventaja de haber sido elegido por las partes, pero posee en cambio, una gran experiencia y prestigio personal y -- por último la más importante, la autoridad propia de su cargo ya que por lo regular llegan a ser Secretarios de Estado, Ministros de Trabajo, Presidente de una Junta Local o Federal o cualquier otro funcionario. Es por esta y por otras razones -- que su designación recibe el beneplácito general de las partes.

El Conciliador Ordinario, éste funcionario es el que goza de menos ventajas, ya que es el Gobierno quien lo hace intervenir en el conflicto, sea o no del agrado de las partes. -- A menos que éstas confíen en que puede ayudarlas de verdad, -- sus esfuerzos están casi siempre encaminados al fracaso. ----

Para poder ganar la confianza de los interesados y realizar su labor con eficacia, el conciliador debe poseer determinadas calificaciones y cualidades personales que más adelante analizaremos. Además, al mismo tiempo que debe prepararse debidamente para cada caso que se le someta. (31)

4.2 "CUALIDADES PERSONALES"

Resulta difícil referirse a las cualidades personales que debe poseer el conciliador. Es preciso sin embargo, que reúna ciertas características fundamentales, imprescindibles para su labor. Se trata en parte, de la actitud que debe -- mostrar todo conciliador, y que por lo tanto, sería imperdonable que no hiciera suya. Una persona puede estar excepcionalmente dotada en lo que respecta a esas cualidades y -- tener una aptitud natural para la conciliación. Cabe esperar que el conciliador ordinario posea alguna de esas cualidades innatas y que se empeñe en mejorarlas por medio del -- estudio y el esfuerzo.

4.3 "INDEPENDENCIA E IMPARCIALIDAD"

Hay dos cualidades que todo conciliador debe reunir, -- cualesquiera que sean sus calificaciones: la independencia y la imparcialidad, pero no basta que las posea, sino que se -- ha de ver claramente que las posee. Mostrarse independiente

(31). "La Conciliación en los Conflictos de Trabajo"
Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición
1974, págs. 9, 11 y 23.

e imparcial es tan importante como serlo realmente; a este respecto el conciliador debe estar por encima de toda sospecha.

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

4.4 "DEDICACION"

En algunos casos, la conciliación es una labor árdua y quien la desempeña debe poseer las condiciones físicas y aptitudes psíquicas necesarias. El conciliador realiza ciertas tareas en su despacho, pero los conflictos en que inter venga exigirán que trabaje también fuera de él. Debe estar animado por la profunda y firme convicción de que la conciliación es importante y útil. Puede ocurrir que, siendo un-

funcionario público, se deje arrastrar fácilmente por la rutina y la morosidad que suelen atribuirse a la burocracia es total; pero la conciliación, si se ejerce con eficiencia, no puede convertirse jamás en rutina burocrática.

Desdichadamente en algunos países las condiciones de -- empleo de los conciliadores del Estado son a veces desalentadoras, y éstos pueden estimar que su remuneración y otras -- condiciones de trabajo no guardan relación con la importancia de su cargo y responsabilidades. Probablemente, los alicientes materiales constituyen para el conciliador un incentivo tan importante en relación con el desempeño de sus tareas como para los demás funcionarios públicos, y sería difícil reprocharle que no hace todo cuanto está a su alcance.

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

Mucho puede agregarse, sobre la importancia, la utilidad y el carácter especial de la conciliación. Se ha señalado que ésta es "la manifestación de una de las más eleva--

das virtudes que puedan practicarse: el deseo de comprender se y de proceder con justicia. Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los hombres, llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia sí -- mismos y hacia los demás".

Cuando el conciliador presupone por la actitud de las partes que su intervención puede resultar inútil o que pueden estar condenadas al fracaso, no debe darse fácilmente -- por vencido ni desempeñar su labor de manera superficial y sin entusiasmo, por el contrario, debe ver en esas dificultades una nueva oportunidad para utilizar su ingenio e imaginación.

El conciliador no debe permitir jamás que un acto de -- conciliación sea una mera formalidad o un simple paso hacia el arbitraje, voluntario u obligatorio. Debe ser capaz de -- presentar razones que persuadan a las partes sobre la conveniencia de buscar una solución con su ayuda y tratar verdaderamente de llegar a un acuerdo. Cuando las partes entablan por primera vez relaciones colectivas de trabajo, su función será sumamente útil si sabe hacer de la conciliación una experiencia valedera e instructiva; y ésta es una posibilidad que se ofrece al conciliador no solo en los casos que pueda exigir la comparecencia de las partes , sino tam ---

bién cuando la conciliación es voluntaria.

4.5 "OTRAS CUALIDADES PERSONALES"

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

El conciliador trata con destacados representantes de las diversas ramas de actividad de su país, y tiene que presidir sus reuniones paritarias. Por consiguiente, no sólo debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, sino que también ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental y madurez de discernimiento. Cabe señalar asimismo, que suele tener que tratar con hombres de negocios a los que debe demostrar que posee sentido común y sentido práctico.

4.6 "CALIFICACIONES PROFESIONALES"

El conciliador debe poseer también determinadas cali-

caciones profesionales, dada la naturaleza de su labor, debe considerarse como una fuente de conocimientos y experiencia. Para estar a la altura de las exigencias y posibilidades de su función y ejercerla con la máxima eficacia.

4.7 "CONOCIMIENTO DE LA RAMA DE ACTIVIDAD Y SISTEMA DE -- RELACIONES DE TRABAJO"

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

Debe tener también ciertos conocimientos sobre direc -- ción de personal, funcionamiento de los sindicatos dentro de la empresa y cometido de los delegados sindicales o de los - representantes; en efecto, la experiencia demuestra lo útil - que es para el conciliador poder hablarles en su propio len - guaje y no sea un novicio en la materia.

Ahora bien, si el conciliador desconoce las cuestiones-objeto de la discusión, es evidente que su intervención contribuirá poco o nada a resolver el conflicto.

Como la mayoría de los conflictos se relacionan con las tasas de salario y otras cuestiones económicas y financieras, el conciliador debería estar familiarizado con ese tipo de - problemas.

4.8 "CAPACIDAD PARA SACAR PARTIDO DE LA EXPERIENCIA Y LA INFORMACION"

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

En su labor, el conciliador habrá de valerse principal- mente de su propia experiencia. Le corresponderá ocuparse - de diversos tipos de conflicto y actuar en situaciones muy - diferentes.

Al intervenir en un caso puede emplear técnicas que --- hayan resultado útiles en casos anteriores, pero debe perfeccionarlas constantemente y experimentar también otras nuevas. A medida que adquiera experiencia, establecerá distintas formas de actuación para resolver situaciones precisas. Pero a fin de obtener el máximo provecho de su experiencia tendrá -

que estudiar detenidamente y analizar los casos en que ha intervenido para extraer sus enseñanzas.

El conciliador puede recurrir asimismo al creciente caudal de información que encierran las ciencias sociales, en particular las económicas, con inclusión de la economía del trabajo, así como las ramas de la sociología que traten en especial los problemas de la industria de las instituciones sociales, del comportamiento de los grupos sociales y de la evolución cultural.

Sería por completo irrealista pretender que el conciliador debe poseer todas estas cualidades. Lo esencial consiste tal vez en que sea capaz de autocrítica, es decir, que -- pueda analizarse en forma objetiva y reconocer sinceramente los rasgos positivos de su carácter y de su personalidad con los que puede contar, así como también darse cuenta de sus limitaciones y tratar de corregir sus deficiencias. (32)

Lo anterior en nuestro estudio es importante al analizar al conciliador en razón de sus cualidades y requisitos profesionales, con los que debería contar para poder manejar profesionalmente una conciliación sin que su intervención pudiera complicar aún más el conflicto, mencionamos -- esto porque en ocasiones Juntas de Conciliación y Arbitraje que celebran audiencias conciliatorias por funcionarios no-

(32). "La Conciliación en los Conflictos de Trabajo"
op. cit.,pág. 23 y sgs.

preparados, ni cuando menos experimentados, hacen que en lugar de provocar el acercamiento a una solución se alejan las partes al grado que sea en ocasiones imposible volver a insistir en una conciliación.

CAPITULO IV

LA ETAPA DE CONCILIACION NORMATIVIDAD Y EFECTOS EN LOS CON -
FLICTOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, --

1970 Y LA LEY VIGENTE

1. "PANORAMA HISTORICO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española, la palabra conflicto deriva del latín "Conflictus", de -confligere, chocar. Y tiene los siguientes significados: -antagonismo, conflicto de intereses, combate.

La historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la evolución del Derecho del Trabajo. - Los conflictos colectivos son los hacedores del Derecho del Trabajo, una manifestación permanente, por lo menos desde -- las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases.

Al presentarse la crisis del sistema económico de la producción esclavista y los hombres libres, se vieron forzados a prestar su trabajo a cambio de una retribución, el pretor configuró los contratos de arrendamiento de obra, con base - en el arrendamiento de las cosas; nacieron entonces los conflictos individuales de trabajo regulados por el Derecho Civil, a través de los cuales se reclamaba ante los jueces el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

En la era de la prohibición, que se inició con la Ley de Chapelier de junio de 1791 reconoció únicamente los intereses y derechos de personas determinadas. Teniendo como base las prohibiciones penales de las coaliciones de trabajadores,

de las huelgas y de las asociaciones obreras, el Derecho Civil del Código de Napoleón reguló el contrato denominado --- arrendamiento de servicios.

El título XIII del libro III de nuestro Código Civil de 1870, llevaba por título del contrato de obras o prestación de servicios. El Código de Procedimientos Civiles de 1872, estableció en su artículo 891 fracción VI y IX, que serían juicios sumarios los que tuvieran por objeto "el cobro de salarios debido a jornaleros, dependientes o domésticos" y los que "debieran seguirse en los casos comprendidos en el título XIII del libro III del Código Civil".

Los sindicatos y las huelgas nacieron de la vida de las necesidades de los hombres, de la conciencia de los trabajadores de que no participaban del progreso nacional, de que eran una clase explotada en todos los rincones de los pueblos.

A mediados de siglo, los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos, individuales y colectivos. Los primeros eran las controversias viejas derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidos por el Derecho Civil y por las leyes procesales. Los segundos, buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital y prepararse para un régimen económico más justo. (33)

(33). De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II Ed. Porrúa, México 1984, pág. 505.

2. "CONFLICTOS DE TRABAJO, DEFINICION E IDEA"

Krotoschin define a los conflictos de trabajo así: Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral, o sea, que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo), o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo); pero también, --- cuando la relación pertinente al Derecho Laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.

Eugenio Pérez Botija, expresa: Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de la comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados.

Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo estima: para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, entre el patrón y los trabajadores a su servicio, uno, varios o la totalidad, siempre que se origine en el trabajo.

Castorena más que una definición da una idea de los conflictos cuando dice: la designación de los choques obrero -

patronales con el término de conflictos, no carecen de intención, expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias.

Mario de la Cueva define: los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan, entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Consideramos que no es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo si no está vinculado a una relación-laboral, pues estas relaciones de trabajo van a provocar --- también variedad de los conflictos de trabajo.

Tan es así, que la Ley Federal del Trabajo en vigor en su artículo 604, establece que el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de la relación de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellos, corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así mismo, el artículo 621 fija el conocimiento de los conflictos de trabajo a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo que establece el artículo 124 Constitucional que consigna que la ---

competencia federal es expresa, en tanto que la local es general y se refiere a las actividades que no quedan reservadas - específicamente a la Federación.

3. "CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES"

Antes de analizar la clasificación de los conflictos de trabajo debemos de conocer entre quién puede llegar a suscitarse un conflicto de trabajo.

Tomando en cuenta que los conflictos de trabajo derivan de la injusticia social y de los desequilibrios económicos - existentes entre la clase trabajadora y la patronal, pueden producirse:

1. Entre los trabajadores y el patrón
2. Entre trabajadores
3. Entre patrones
4. Entre trabajadores y patrones con terceros -- vinculados en la relación laboral.

Así mismo, las causas genéricas que pueden producir un conflicto de trabajo son las siguientes:

- a) Por la violación de un derecho
- b) Por la violación de una norma de trabajo
- c) Por la inexistencia de normas de trabajo justas.

Dicho lo anterior, nos avocaremos al estudio de su clasificación.

Los conflictos de trabajo son de dos clases individuales y colectivos. Individuales, los que surgen entre trabajador

y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y los colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto, por lo que el conflicto puede ser individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.

En cuanto a su naturaleza los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término jurídico, por que afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contendien. Debe aclararse que todos los conflictos laborales en esencia son sociales, en razón de que son partes el trabajador o el sindicato obrero frente al patrón.

Los conflictos de trabajo obrero patronales, en la práctica se reducen y clasifican en:

1. Conflictos individuales de naturaleza jurídica
2. Conflictos individuales de naturaleza económica
3. Conflictos colectivos de naturaleza jurídica
4. Conflictos colectivos de naturaleza económica

En la clasificación de los conflictos de trabajo obrero-patronales, tanto individuales como colectivos, como ya se mencionó, la base es la naturaleza de los intereses en disputa. Por esta circunstancia podemos afirmar que los conflictos individuales son aquellos en los que está en juego el interés de uno o varios trabajadores, es decir, de personas y que no afectan el interés colectivo de toda la comunidad de trabajadores respecto de un derecho concreto.

Los conflictos de carácter individual surgen entre un trabajador y su patrón, en atención a la relación de trabajo y el interés individual de cada trabajador se encuentra protegido en el Derecho Individual del Trabajo, ya que cuando un patrón niega el derecho particular de un trabajador, basta la aplicación de la norma jurídica respectiva para darle solución.

En resumen, podemos concluir que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas. Mientras que en los conflictos de trabajo de carácter colectivo, la idea de conflicto colectivo despierta la noción de una colectividad y en efecto, los conflictos del derecho del trabajador suponen por lo menos la presencia de la comunidad obrera. (34)

(34). Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo" México, 1941, pág. 157.

Los términos individual y colectivo no se relacionan con el número de personas que intervienen en un conflicto. Asimismo, la diferencia entre individual y colectivo, está la distinción de los intereses, ya sea intereses individuales o de personas determinadas en los individuales, e intereses generales, en otras palabras, intereses de una colectividad -- considerada como unidad.

Así pues, diremos que los conflictos colectivos son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar la existencia misma de un derecho en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías -- para la formación y vigencia de derechos contenidos en un -- contrato colectivo de trabajo o en la Ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha distinguido entre conflicto individual y colectivo de trabajo de acuerdo a la siguiente ejecutoria:

"La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modelos de acción; de donde se obtiene, que cuando la ac

ción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en -- la que se dirime el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga - por objeto la sección sobre el derecho que a uno o varios tra**ba**jadores les corresponda personalmente. (35)

Los conflictos de trabajo de carácter económico, también denominados conflictos de intereses por la Organización Inter**na**cional del Trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpreta - ción de un derecho adquirido fundado en la Ley o el contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un de - recho existente a crear un derecho nuevo, y establece que -- estos conflictos competen normalmente al conciliador o al ar**bi**tro.

Estos conflictos están caracterizados por la ausencia de normas jurídicas, en atención a la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato o uno o varios patrones, - encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de tra - bajo o modificaciones de las vigentes.

Los conflictos económicos tienen como fin la creación, - modificación, suspensión o supresión de las condiciones de - prestación de servicios de los trabajadores.

(35). Suprema Corte de Justicia de la Nación, Informe 1979, IV Sala, Mayo Ed. S.R.L. México 1979, pág. 49.

Trueba Urbina define los conflictos de naturaleza económica como: "Las manifestaciones de la lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato o uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes".

Sin embargo, el citado jurista, menciona que cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas, el trabajador -- podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, lo cual origina un conflicto individual de carácter económico frente al patrón. También el patrón podrá solicitar la modificación pero sólo en el caso de que concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Definiremos ahora el conflicto de trabajo de naturaleza jurídica, como aquel que se refiere a la aplicación o inter-nación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en su disposición de un contrato colectivo o individual, previsto en los conflictos jurídicos. La cuestión que se debate es - un problema de derecho que se define con la aplicación de la norma jurídica, en favor de quien le corresponde al derecho. Por esto los conflictos jurídicos siempre se refieren a la - interpretación o aplicación del derecho existente.

Los conflictos de naturaleza jurídica pueden versar sobre la interpretación o el cumplimiento de los contratos de trabajo, o en el caso que existiendo una norma aplicable, - la discusión consiste en la discrepancia en cuanto a su sentido para saber si ha sido o no respetada.

En conclusión, diremos que los conflictos económicos de trabajo versan sobre la creación, modificación o supresión de las condiciones de trabajo establecidas en tanto que los conflictos de carácter jurídico se refieren a la interpretación o aplicación del derecho vigente.

4. "ANTECEDENTES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931"

El 30 de noviembre de 1928 el Presidente Plutarco Elías-Calles termina su período; al día siguiente por muerte del - Presidente electo, fué designado como Presidente Interino el Lic. Emilio Portes Gil, y se le presenta para su estudio un - proyecto de Código Federal del Trabajo, dicho documento es - publicado por la C.T.M., con las observaciones de los empre- sarios, convirtiéndose en el primer antecedente concreto de - la Ley de 1931.

El 6 de septiembre de 1929, se publica la Reforma Consti- tucional, inmediatamente después el Lic. Portes Gil, envía - al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal del Traba- jo elaborado por los grandes juristas Praxedis Balboa, Enri- que del Humeau y Alfredo Iñarritu, el cual tuvo una fuerte - oposición en las cámaras en virtud de contener el principio - de la sindicación única y por que consiguió la tesis del ar- bitraje obligatorio de las huelgas.

Dos años más tarde la Secretaría de Industria y Comercio en base al anterior proyecto, redactó uno nuevo al que no se le dió nombre de Código, sino de Ley. Discutido y remitido - al Congreso de la Unión donde fue ampliamente debatido y pre- vio número importante de modificaciones fue aprobado y pro - mulgado el 18 de agosto de 1931. (36)

(36). Mario de la Cueva. "El Nuevo Derecho Mexicano del Tra- bajo" Tomo I, Ed. Porrúa, México 1984, pág. 54.

5. "LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931"

Dada la naturaleza jurídica de la conciliación, esta ley hacía una perfecta distinción de la etapa conciliatoria con la etapa de arbitraje, facultando incluso en forma específica tanto al Pleno de la Junta como a las Juntas Especiales para conocer en conciliación los conflictos, y resolver en arbitraje los mismos.

ARTICULO 365.- SON ATRIBUCIONES DE LA JUNTA FEDERAL EN PLENO:

I.- CONOCER EN CONCILIACION DE LAS DIFERENCIAS EN CONFLICTO A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 358, YA SEA QUE TENGAN EL CARACTER DE INDIVIDUALES O COLECTIVOS Y QUE AFECTAN DE UNA MANERA GENERAL A LAS INDUSTRIAS O TRABAJOS DIVERSOS DE JURISDICCION FEDERAL.

II.- CONOCER Y RESOLVER EN ARBITRAJE LOS MISMOS CONFLICTOS.

ARTICULO 366.- SON ATRIBUCIONES Y FACULTADES DE LOS GRUPOS ESPECIALES QUE INTEGRAN LA JUNTA FEDERAL:

I.- CONOCER EN CONCILIACION EN LAS DIFERENCIAS O CONFLICTOS A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 358, SIEMPRE QUE ESTOS CONFLICTOS ABARQUEN ALGUNA INDUSTRIA O RAMA DEL TRABAJO:

II.- CONOCER Y RESOLVER EN ARBITRAJE DE LOS CONFLICTOS O DIFERENCIAS DE QUE SE TRATA EN LA FRACCIÓN QUE ANTECEDE, ASI COMO DE LOS QUE PARA TAL -- EFECTO LES REMITEN LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN EN VIRTUD DE NO HABER LLEGADO LAS PARTES ...

Esto permitía que las partes actuaran en absoluta libertad de decidir sobre el arreglo conciliatorio, ya que no se mezclaba un asunto con otro, como lo era la conciliación con el arbitraje, respetándose así el principio de que debía desarrollarse la conciliación, previa a la instauración de la litis.

Por otra parte, ya se regulaba la comparecencia personal de las partes sin asesores, respetando la representación de la etapa de defensas y excepciones y así respetar el carácter de la conciliación, no mezclándolo con el juicio mismo.

Con un gran criterio jurídico, esta Ley estimó que al -- respecto de la comparecencia personal de las partes existía una falta de regulación y que se dejaban infinidad de lagunas, motivo por el cual la propia Ley dejaba a criterio de la Junta, el que la demandada pudiera comparecer por conducto de -- algún representante e incluso estimaba que pudiera existir -- algún caso debidamente justificado para la representación de las partes en la etapa conciliatoria.

ARTICULO 466.- DURANTE EL PERIODO DE CONCILIACION NO SE ADMITIRA EN LAS AUDIENCIAS, LA INTERVENCION-DE ASESORES DE LAS PARTES. ESTAS DEBERAN COMPARECER PERSONALMENTE, SALVO QUE LA JUNTA CONSIENTA EN QUE SEAN REPRESENTADAS, EN CASOS DEBIDAMENTE JUSTIFICADOS, A JUICIO DE LA MISMA.

Pudiendo incluso, aún cuando no se dió en la práctica hacer uso de los medios de apremio para hacer comparecer a las personas cuya presencia se estime necesaria a una audiencia o al cumplimiento puntual de las determinaciones de los grupos especiales de la Junta pudiendo consistir en:

- a) Auxilio de la fuerza pública
- b) Multa hasta mil pesos o en su defecto arresto hasta por seis horas
- c) Arresto hasta por quince días

Lo anterior establecido por el artículo 474 de esa Ley.

Es de notarse la importancia que le dió esta Ley a la -- conciliación, que se avocó a regular y reglamentar tanto en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación como ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje un procedimiento determinado para llevar a cabo.

Así mismo, en esta Ley, se distinguió perfectamente el -- período conciliatorio del de demanda y excepciones, en el --

capítulo III "De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales", se establece:

ARTICULO 504.- EL DIA Y HORA SEÑALADOS PARA LA AU
DIENCIA DE CONCILIACION, EL PATRON Y TRABAJADOR IN
TERESADOS, COMPARECERAN ANTE LA JUNTA PERSONALMENTE,
Y EXPRESARAN DE PALABRA TODO LO QUE A SU RESPECTIVO
DERECHO CONVenga. LA JUNTA PROCEDERA A AVENIR A -
LOS INTERESADOS DE ACUERDO A LO QUE MANDA EL AR --
TICULO 512. SI LLEGAN A UN ACUERDO, SE DARA POR -
TERMINADO EL CONFLICTO Y LAS PARTES QUEDARAN OBLI-
GADAS A CUMPLIR EL CONVENIO QUE SE REDACTE.

ARTICULO 508.- SI ALGUNA DE LAS PARTES NO CONCU -
RRE A LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL ARTICULO --
504, LA JUNTA, DESPUES DE OIR A LA QUE ESTUVIERE -
PRESENTE, CITARA PARA LA AUDIENCIA A QUE ALUDE EL-
ARTICULO 505.

Del estudio de esta Ley vemos que ya se pensaba en la ne
cesidad de una técnica jurídica, para poder llevar a cabo la
función conciliatoria, y así vemos que:

ARTICULO 512.- EL DIA Y HORA SEÑALADOS AL EFECTO,
EL PATRON Y TRABAJADOR INTERESADOS COMPARECERAN AN
TE LA JUNTA, PERSONALMENTE O POR MEDIO DE REPRESEN
TANTES LEGALES AUTORIZADOS. EL ACTO DE CONCILIA -
CION SE CELEBRA DESDE LUEGO EN LA FORMA SIGUIENTE:

I.- COMENZARA EL ACTOR EXPONRIENDO SU RECLAMACION, ESTO ES, LO QUE PIDE Y LA CAUSA O TITULO QUE TIENE PARA ELLO. ESTA EXPOSICION PODRA HACERSE DANDOSE-LECTURA A LA PROMOCION INICIAL DEL EXPEDIENTE. ADEMAS, PODRA HACERSE MANIFESTACION DE LOS FUNDAMENTOS LEGALES QUE LA APOYEN.

II.- CONTESTARA EL DEMANDADO LO QUE CREA CONVENIENTE EN DEFENSA DE SUS INTERESES Y PODRA TAMBIEN EXIGIR LOS JUSTIFICANTES EN QUE FUNDE SUS EXCEPCIONES.

III.- DESPUES DE LA CONTESTACION PODRAN LOS INTERESADOS REPLICAR O CONTRARREPLICAR, SI QUISIEREN.

IV.- SI NO HAY AVENIENCIA ENTRE ELLOS LA JUNTA -- PROCURARA AVENIRLOS, COMO UN COMPONEDOR AMIGABLE, Y PARA EL EFECTO EL PRESIDENTE O SU AUXILIAR, CONSULTANDO EL PARECER DE LOS OTROS REPRESENTANTES, PROPONDRA LA SOLUCION QUE A SU JUICIO SEA PROPIA PARA TERMINAR EL LITIGIO, DEMOSTRANDO A LOS LITIGANTES LA JUSTICIA Y EQUIDAD DE LA PROPOSICION QUE SE LES HAGA EN VISTA DE SUS RESPECTIVAS ALEGACIONES; Y

V.- SI LAS PARTES LLEGAN A UN ACUERDO, LA SOLUCION PROPUESTA PONDRA TERMINO AL CONFLICTO.

Toda la conciliación queda concentrada dentro de los procedimientos individuales de naturaleza jurídica entre los artículos:

ARTICULO 513.- SI LAS PARTES NO PUEDEN ENCONTRAR NI ACEPTAR UNA CONCILIACION, LA JUNTA DECLARARA -- TERMINADA Y LES HARA SABER DESDE LUEGO QUE VA A -- PROCEDER A CONTINUACION AL ARBITRAJE DEL CONFLICTO, PREVINIENDOLOS QUE FORMULEN SU DEMANDA Y SU CONTESTACION.

ARTICULO 514.- SI NO HA COMPARECIDO EL ACTOR O RESULTA MAL REPRESENTADO, DESPUES DE TENERLO POR INCONFORME CON TODO ARREGLO, LA JUNTA DARA POR REPRODUCIDA LA DEMANDA INICIAL DEL EXPEDIENTE Y EL DEMANDADO EXPONDRA SU CONTESTACION.

ARTICULO 515.- SI EL DEMANDADO NO COMPARECE, SE SEÑALARA DIA Y HORA PARA LA CELEBRACION DE UNA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXEPCIONES, APERCIBIENDOLE DE TENER POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO LA DEMANDA, SI EN ESTA SEGUNDA OCASION TAMPOCO COMPARECE. SI A ESTA AUDIENCIA NO CONCORRE EL ACTOR, SE TENDRA POR REPRODUCIDA EN VIA DE DEMANDA SU COMPARECENCIA O ESCRITO INICIALES.

Por último, cabe mencionar que dentro de la Ley de 1931, aún cuando no existía mayor variante, hay que tocar la forma como esta Ley aprobaba y sancionaba los convenios que en la vía conciliatoria se lograban y así vemos que tenía todos -- los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

ARTICULO 516.- EL ACTA EN QUE CONSTE EL ARREGLO -
CONVENIDO, DEBERA SER ENTREGADA EN COPIA A LAS PAR
TES, Y EL CONVENIO, CON APROBACION DE LA JUNTA, --
TENDRA TODOS LOS EFECTOS JURIDICOS INHERENTES A UN
LAUDO, DEBIENDO LLEVARSE A EFECTO POR LOS TRAMITES
DE LA EJECUCION DEL MISMO, PREVIO MANDAMIENTO DEL-
PRESIDENTE DE LA JUNTA.

6. "LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970"

En esta Ley se continúa con la idea de que la conciliación es el vehículo idóneo que conduce a las partes en conflicto a la armonía, evitando así los choques personales y sociales entre las partes.

Para esto, y siguiendo la misma tónica y orden de ideas de la Ley anterior, vemos en primer término, que en relación a las facultades de las Juntas, tanto Federal como Local de Conciliación y Arbitraje se estableció una variante.

La Ley vigente en 1931, a todas las autoridades, tanto locales, municipales, como federales, las facultaba en forma específica para conocer en conciliación de las diferencias o conflictos a que se refería el artículo 358 de dicho ordenamiento (conflictos entre trabajadores y patronos derivados del contrato de trabajo o hechos íntimamente relacionados con él...), ya sea de carácter individual o colectivo; esto era que le atribuía funciones específicas para intervenir en un período de conciliación.

La Ley de 1970, fue clara en este aspecto de atribuciones y facultades de las Juntas, como se encuentra en los artículos 591, fracción II y artículo 603.

ARTICULO 591.- LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION TENDRAN LAS FUNCIONES SIGUIENTES:

I.- ACTUAR COMO INSTANCIA CONCILIATORIA POTESTATIVA PARA LOS TRABAJADORES Y PATRONES...

ARTICULO 603.- SON APLICABLES A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL CAPITULO ANTERIOR. LAS ATRIBUCIONES ASIGNADAS A LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SE EJERCERAN POR LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS Y TERRITORIOS.

Por lo que hace a las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se omitió la facultad específica de intervenir en la etapa conciliatoria, aún cuando de las normas procesales derive su intervención.

Otro punto de análisis es el modo y forma de comparecer de las partes a la audiencia de conciliación, veamos en la Ley anterior, la obligación de la comparecencia personal de las partes sin la presencia de abogados o asesores, así mismo, se refería a dos audiencias, la de conciliación y la demanda y excepciones.

En el primer caso creemos equivocado el criterio del legislador, ya que a nuestro juicio resulta más factible que los litigantes llegaran a un acuerdo respecto del conflicto planteado. Pero en relación al segundo punto, compartimos lo preceptuado en esta legislación en virtud de que se le --

dió mayor énfasis a la etapa conciliatoria.

Sin embargo, el 10. de mayo de 1970, se estableció en la nueva Ley, el desahogo en una sola audiencia de la conciliación y del capítulo de demanda y excepciones.

ARTICULO 752.- EL PLENO O LA JUNTA ESPECIAL SEÑALARÁ DIA Y HORA PARA LA CELEBRACION DE UNA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES; QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS DIEZ DIAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE RECIBA LA DEMANDA, Y APERCIBIRÁ AL DEMANDADO DE TENERLO POR INCONFORME CON TODO -- ARREGLO Y DE TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA EN -- SENTIDO AFIRMATIVO, SI NO CONURRE A LA AUDIENCIA. LA NOTIFICACION PERSONAL SE HARA EN TRES DIAS ANTES DE LA FECHA DE LA AUDIENCIA, POR LO MENOS, ENTREGANDO AL DEMANDADO COPIA DE LA DEMANDA.

SI EL DEMANDADO NO PUEDE SER NOTIFICADO EN EL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA, SE AUMENTARÁ EL TERMINO A QUE SE REFIERE EL PARRAFO ANTERIOR, A RAZON DE UN DIA POR CADA CIEN KILOMETROS O FRACCION.

Cabe señalar que estas modificaciones y cambios buscaron la celeridad en el procedimiento, prueba de ello era lo que establecía el artículo 753, fracción III y la distinción de la audiencia de demanda y excepciones regulada por el criterio del artículo 759.

ARTICULO 753.- LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL -
ARTICULO ANTERIOR SE CELEBRARA DE CONFORMIDAD CON-
LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.-

II.-

III.- SI NO SE LLEGARA A UN CONVENIO, SE DARA POR
CONCLUIDO EL PERIODO DE CONCILIACION Y SE PASARA -
AL DE DEMANDA Y EXCEPCIONES:...

ARTICULO 759.- LA JUNTA, AL CONCLUIR LA AUDIENCIA
DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SALVO LO DISPUESTO EN EL
ARTICULO ANTERIOR, SEÑALARA DIA Y HORA PARA LA CE-
LEBRACION DE LA AUDIENCIA DE AFRECIMIENTO DE PRUE-
BAS, QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS DIEZ DIAS
SIGUIENTES.

De acuerdo con esta Ley, ya no se reglamentó la compare-
cencia personal sin abogados y asesores, exclusivamente se -
habló de partes en el procedimiento. Ya veíamos en el artícu-
lo 466 de la Ley de 1931, que durante el periodo conciliato-
rio, no se admitirían en la audiencia la intervención de ase-
sores de las partes, buscando así que fueran los propios a--
fectados, con ayuda del conciliador, los que encontrarán una
solución justa al procedimiento.

ARTICULO 753.- LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL -

ARTICULO ANTERIOR SE CELEBRARA DE CONFORMIDAD CON-
LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- LA JUNTA EXHORTARA A LAS PARTES QUE PROCUREN-
UN ARREGLO CONCILIATORIO. EL AUXILIAR Y LOS DEMAS-
REPRESENTANTES DESPUES DE OIR SUS ALEGACIONES, PO-
DRAN PROPONER LA SOLUCION QUE A SU JUICIO SEA PRO-
PIA PARA TERMINAR EL CONFLICTO Y HARAN VER A LAS -
PARTES LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD DE SU PROPOSICION:

II.- SI LAS PARTES LLEGAN A UN CONVENIO SE DARA -
POR TERMINADO EL CONFLICTO. EL CONVENIO, APROBADO
POR LA JUNTA, PRODUCIRA TODOS LOS EFECTOS JURIDI -
COS INHERENTES A UN LAUDO:

III.- ...

IV.- ...

V.- ...

VI.- ...

VII.- ...

La oralidad del procedimiento laboral es a base de audi-
encia, en la que las partes comparecen y exponen oralmente -
sus pretenciones o defensas ante la autoridad correspondiente
y predomina la palabra sobre lo escrito, con el hecho de la-
audiencia de conciliación sin asesores o apoderados y de no-
lograrse el arreglo, las discusiones, plática y argumenta --
ciones que se hubiesen hecho en este período, deberán servir

igualmente al Presidente de la Junta para normar su criterio, en el caso que juzga.

Concluiremos este comentario diciendo, que la conciliación en la práctica, durante la vigencia de estas disposiciones cayó en desuso absoluto, convirtiéndose en sólo cinco o seis renglones que la mecanógrafa del tribunal solía escribir en un acta diciendo: "No habiéndose llegado a un arreglo conciliatorio, tórnense los autos al arbitraje"; frase en que en ocasiones no intervenía sino tan sólo la mecanógrafa de la Junta.

A lo anteriormente dicho no cabe más que agregar que a todas las soluciones, es lógico el que igualmente se fue omiso en cuanto a técnicas y procedimientos de conciliación, no obstante, que sí se sancionaban los convenios que se llegaran a producir con todos los efectos jurídico inherentes a un laudo.

Ahora analicemos la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo 1970.

Establece la exposición de motivos respecto al procedimiento ante las Juntas de Conciliación que:

"el procedimiento es de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas las que serán --

posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no excedan del importe de tres meses de salario del trabajador".

Como podemos apreciar el legislador sigue con esa preocupación de conciliar a las partes; preocupación válida pues - en Derecho Laboral es importante el tiempo, es decir, tomemos en cuenta que el Derecho Laboral protege a la clase trabajadora quien definitivamente frente a los patrones está en una posición de desventaja ya que no tiene los medios suficientes para subsistir un largo juicio, esto se puede evitar precisamente con la conciliación.

Con relación al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establece la exposición de motivos que el procedimiento tiene como finalidad esencial facilitar una justicia "pronta" y "expedita" a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Tomando en cuenta que las características más importantes del Derecho Laboral son: 1) es un procedimiento de naturaleza mixta y 2) en el proceso ante las Juntas se procuró evitar, hasta donde es posible, los formalismos procesales, esto lo corroboramos en la lectura del artículo 685 que

reafirma el principio de que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las "comparencias" , escritos, promociones o alegaciones.

Ahora bien, si existe esa intención del legislador de no sujetar al proceso laboral a los formalismos procesales ---- ¿porque pues nuestro legislador en 1980 introduce a la conciliación un formulismo que en ninguna otra rama del derecho similar lo encontramos?, con ello hace obsoleto en cuanto a la etapa que hasta ahora le había preocupado tanto, lo dispuesto por el artículo 685.

Efectivamente nuestro legislador al exigir que las partes comparezcan personalmente a la conciliación, solamente logra hacer de esa parte del precepto respectivo una norma vigente que carece de positividad y más que ello, carece de practicidad.

¿Qué sucede si en una audiencia de conciliación comparece el trabajador y un apoderado del patrón? , la Junta no le reconocerá personalidad y por ende tendrá por inconforme al patrón con cualquier arreglo. Pero supongamos que de hecho el apoderado ofrece al trabajador una suma de dinero y éste acepta. Que en este caso no hubiera sido más práctico aceptar la personalidad del apoderado en lugar de obligar al trabajador a desistirse o pasar al arbitraje y que los compare-

cientes en ese momento hagan saber a las Juntas que han llegado a un arreglo.

Todo parece indicar que con ese afán de conciliar, el legislador logró con estas reformas hacer obsoleta la etapa conciliatoria.

Por otra parte, atentos a que tradicionalmente en materia laboral, proceso mixto, las partes se conocen físicamente, no creemos conveniente que la Junta tenga que lidiar con un trabajador enardecido por lo injusto que ha sido su patrón y con un patrón molesto por la ingratitude de un trabajador y porque haya tenido que salir de su negocio para asistir personalmente a una audiencia, lo cual le representa molestia, ya que se ve inmiscuido en el desarrollo de un juicio, situación que, normal para un abogado, para él es fuera de lo común. Definitivamente para la Junta ya no será fácil conciliar los intereses de las partes ya que tanto patrón como trabajador emotivamente no se encuentran en las mismas condiciones en que sus abogados antiguamente se encontraban al discutir una controversia para llegar a un acuerdo.

Esto resulta más claro si analizamos que un abogado aún siendo "parte" en un juicio no permite involucrarse de una forma personal en el negocio puesto que ello traería resultados desastrosos, sino que siempre analiza el asunto propues-

tas y pasos a seguir desde un punto de vista profesional y - por ello ajeno a las pasiones que en momento dado influyen - en el ánimo del afectado directo. De aquí resulta pues que con las actuales reformas de 1980 el Legislador ha puesto en manos de la Junta a las partes que si se dejan llevar por -- las pasiones, emociones, etc., y hace con ello la conciliación más difícil aún que antaño.

Dice nuestro legislador justificando la reforma a la que este trabajo se refiere que "en la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; -- evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; 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. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, -- porque de ese modo las partes actuarán en la forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta".

Al respecto sólo señalaremos que se reformó la etapa --- conciliatoria con "el propósito de enfatizar y fortalecer -- los procedimientos conciliatorios", esto fue a costa de la - sencillez que debe caracterizar todo el proceso laboral. - Por otra parte cierto que el Derecho Social antepone el inte rés de la sociedad a cualquier otro, entonces por que antepo ner el interés teórico jurídico al social creando reformas - en la conciliación que hacen que la misma sea socialmente in operante pero perfecta jurídica y teóricamente.

Posteriormente el legislador nos da a conocer los fines- de la conciliación entre ellos "abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto".

Ello lo olvidó al reformar la etapa conciliatoria de ha- berlo recordado, no la hubiese obstaculizado.

Por último, nos explica las ventajas que representa la - audiencia de asesores o apoderados ya que las partes actua - rán en forma espontánea y atenderán las exhortaciones de la Junta. En la práctica lo más probable que sucede es que ni - siquiera atenderán la audiencia y en caso de atenderla actua rán en la forma en la que sus abogados patronos, asesores y- apoderados les hayan indicado "espontáneamente" minutos antes.

7. "LA CONCILIACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE"

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 4 de enero de 1980, fue publicado el Decreto del Congreso de la Unión - que señala las reformas a la Ley Federal del Trabajo y que - para los efectos del presente estudio analizaremos únicamente lo relativo a la conciliación.

Con relación al capítulo V del título catorce que contiene lo referente al Derecho Procesal del Trabajo, la exposición de motivos manifiesta que el citado capítulo está formado por un conjunto de normas que regulan las actuaciones de las Juntas y que dan la pauta para que se desarrolle de un modo lógico, sencillo, regular, expedito y que tengan la firmeza jurídica que deban caracterizarlas; añade la exposición de motivos "se acentúa también el principio de inmediatez al solicitarse la comparecencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se desahoguen, ya que su inasistencia podrá reeditarles consecuencias procesales contrarias.

En efecto la función de las Juntas se debe llevar a cabo con la participación de los interesados especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación la superación voluntaria de las diferencias entre aquellas constituye parte esencial de sus atribuciones.

Antes de fijarse y procesarse la litis, debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía; para lograrlo el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida".

Con la finalidad de centrar nuestro interés en las reformas a la Ley Federal del Trabajo que en materia de procedimiento, nos limitaremos al estudio de la conciliación dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, ya que en la práctica son estos los que más frecuentemente se ventilan ante nuestras Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

A continuación transcribiremos las reformas relativas a la etapa de conciliación dentro del procedimiento laboral que como ya lo señalamos fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor a partir del 1o. de mayo del mismo año.

ARTICULO 865.- EN LOS PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION, SE OBSERVARAN LAS NORMAS QUE ESTABLECEN LAS FRACCIONES I. Y II.- DEL ARTICULO 600 DE ESTA LEY.

En atención a este artículo es importante destacar el intento del legislador por seguir buscando esa conciliación aunque de una manera más discreta en comparación con lo que-

establecía la Ley de 1931.

ARTICULO 873.- EL PLENO O LA JUNTA ESPECIAL, DENTRO DE LAS VEINTICUATRO HORAS SIGUIENTES, CONTADAS A PARTIR DEL MOMENTO EN QUE RECIBA EL ESCRITO DE DEMANDA, DICTARA ACUERDO, EN EL QUE SEÑALARA DIA Y HORA PARA LA CELEBRACION DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS QUINCE DIAS SIGUIENTES AL EN QUE SE HAYA RECIBIDO EL ESCRITO DE DEMANDA. EN EL MISMO ACUERDO SE ORDENARA SE NOTIFIQUE PERSONALMENTE A LAS PARTES, CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION A LA AUDIENCIA-CUANDO MENOS

Después de haber dado lectura a este artículo podremos hacer un recuento, de lo que se establecía en las legislaciones pasadas y lo que hoy en día se lleva a cabo en relación a este particular.

Anteriormente en la Ley de 1931 se manejaban tres audiencias que eran una audiencia de conciliación, una más para las etapas de demanda y excepciones y una última para ofrecimiento y admisión de pruebas, y que en 1970 fueron transformadas en solo dos audiencias, de conciliación, demanda y excepciones, y la segunda de ofrecimiento y admisión de pruebas.

bas, actualmente y con las reformas realizadas en 1980 el -- legislador queriendo aplicar en su más estricto sentido el -- principio de economía procesal, junto a las que primeramente fueron tres, después dos audiencias, en una sola que se deno-- mina audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofre-- cimiento y admisión de pruebas. Entendemos que la idea del-- legislador fue la de buscar acelerar el procedimiento, situa-- ción ésta que no se logró ya que en la práctica según nos -- hemos podido informar, esta audiencia toma mucho tiempo por-- lo largo y complicado que resulta desahogar en un solo acto-- la conciliación, la ratificación de la demanda, el subsana -- miento, la contestación, el estudio de las exposiciones pro-- puestas, ofrecimiento y admisión de pruebas.

ARTICULO 875.- LA AUDIENCIA A QUE SE REFIERE EL -
ARTICULO 873 CONSTARA DE TRES ETAPAS:

- a) DE CONCILIACION
- b) DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, Y
- c) DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

LA AUDIENCIA SE INICIARA CON LA COMPARECENCIA DE -
LAS PARTES QUE CONCURRAN A LA MISMA; LAS QUE ESTEN
AUSENTES, PODRAN INTERVENIR EN EL MOMENTO EN QUE -
SE PRESENTEN, SIEMPRE Y CUANDO LA JUNTA NO HAYA TO--
MADO EL ACUERDO DE LAS PETICIONES FORMULADAS EN LA
ETAPA CORRESPONDIENTE.

En este precepto se reafirma lo señalado por el artículo 876 en relación a la audiencia trifásica. Consideramos oportuno señalar que nuestro criterio, difiere del pensamiento del legislador, ya que no estamos de acuerdo que en una sola audiencia sean desahogadas estas tres etapas del procedimiento, puesto que a la fase de conciliación no se le va a dar la importancia, ni el énfasis que realmente amerita siendo que -- los funcionarios van a estar muy presionado con el poco tiempo y el mucho trabajo, por lo cual no se insistirá adecuadamente en ésta y las partes a su vez tienen demasiada prisa -- por concluir esa tan larga audiencia como para pensar en conciliarse.

ARTICULO 876.- LA ETAPA CONCILIATORIA SE DESARROLLARA EN LA SIGUIENTE FORMA:

I.- LAS PARTES COMPARECERAN PERSONALMENTE A LA JUNTA, SIN ABOGADOS PATRONOS, ASESORES O APODERADOS.

II.- LA JUNTA INTERVENDRA PARA LA CELEBRACION DE PLATICAS ENTRE LAS PARTES Y EXHORTARAN A LAS MISMAS PARA QUE PROCUREN LLEGAR A UN ARREGLO CONCILIATORIO:

III.- SI LAS PARTES LLEGAREN A UN ACUERDO, SE DARA POR TERMINADO EL CONFLICTO. EL CONVENIO RESPECTIVO, APROBADO POR LA JUNTA, PRODUCIRA TODOS LOS EFECTOS JURIDICOS INHERENTES A UN LAUDO:

IV.- LAS PARTES DE COMUN ACUERDO, PODRAN SOLICITAR SE SUSPENDA LA AUDIENCIA CON OBJETO DE CONCILIARSE; Y LA JUNTA POR UNA SOLA VEZ, LA SUSPENDERA Y FIJARA SU REANUDACION DENTRO DE LOS OCHO DIAS SIGUIENTES, QUEDANDO NOTIFICADAS LAS PARTES DE LA NUEVA FECHA CON LOS APERCIBIMIENTOS DE LEY:

V.- SI LAS PARTES NO LLEGAN A UN ACUERDO, SE LES TENDRA POR INCONFORMES PASANDO A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES; Y

VI.- DE NO HABER CONCURRIDO LAS PARTES A LA CONCILIACION, SE LES TENDRA POR INCONFORMES CON TODO ARRREGLO Y DEBERAN PRESENTARSE A LA ETAPA DE LA DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Este artículo trata como por sí mismo lo explica, de la etapa conciliatoria del cual queremos destacar el contenido ya que desde su inicio el legislador olvida por completo --- aquella preocupación de conciliar; la igualdad de las partes y llega al grado de hacer obsoleta esa etapa que fue tan importante en las legislaciones anteriores y sobre todo, le --- quita al Derecho Laboral su momento de evolución.

Creemos que las fracciones mencionadas no se apegan a la realidad, ya que en la práctica son pocas las audiencias de conciliación en las que se reúne al trabajador y patrón, ahora bien si se diera este supuesto dudamos mucho ver en esa etapa a un bondadoso patrón y a un trabajador sumiso, llenos

de anhelo por buscar llegar a conciliarse.

Lógico es que el patrón no va a comparecer, no va a presentarse su administrador, ni tampoco su jefe de personal; - para eso tiene a su asesor jurídico; por ello puede suceder, o bien, que la conciliación pase a ser obsoleta al no haber un representante legítimo del capital lo cual implica que al final de cuentas será el abogado quien comparezca a esta audiencia y esto resulta en que el trabajador se encontró no solo como antes, en la Ley de 1970, con el abogado patronal, sino que peor aún ahora no podrá estar su abogado junto a él. Pero esto no es motivo de preocupación para el legislador, - ya que el trabajador cuenta con el auxiliar de la junta que en ese momento velará por sus intereses y que normalmente en el aspecto jurídico es inferior a ese abogado patronal.

Desde una postura jurista, por igualdad procesal debemos entender que las partes son iguales y solo superiores en --- cuanto a sus pruebas aportadas, sin embargo, nuestro legislador parece haber querido con el hecho de que no asistan abogados patronos, asesores o apoderados, igualar a las partes en la etapa de conciliación, lo cual salvo una honrosa excepción que confirma la regla, jamás tendrá la misma preparación en cuanto a lo jurídico que es lo que nos ocupa, un trabajador que el administrador o jefe de personal que podamos encontrar.

Por último consideramos lo obscuro del artículo en análisis, ya que conculca las garantías de libertad ocupacional y en particular la de nuestra profesión de abogado y para -- ello baste la siguiente explicación.

Las personas pueden serlo físicas o morales o jurídicas, unas y otras quedan protegidas por las garantías individuales que consagra la Constitución, así pues, si las personas morales constituyen realmente una ficción jurídica como podrán comparecer personalmente a la etapa de conciliación. A través de una persona física.

¿Quién debe ser entonces esta persona física?, que no lo serán los apoderados, sin embargo, apoderado puede serlo un abogado, un administrador de empresas, un contador, un médico, en fin, cualquiera que tenga un poder, entendido éste como mandato para el prevailecimiento de un interés propio, es decir, un atributo de la voluntad, claro que si lo será un apoderado y más aún con fundamento en el artículo 11 de la propia Ley que establece:

ARTICULO 11.- LOS DIRECTORES, ADMINISTRADORES, -- GERENTES Y DEMAS PERSONAS QUE EJERZAN FUNCIONES DE DIRECCION O ADMINISTRACION EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SERAN CONSIDERADOS REPRESENTANTES DEL -- PATRON Y EN TAL CONCEPTO LO OBLIGAN EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES.

8. "CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DE LA CONCILIACION"

El fundamento original de la conciliación, se encuentra en la fracción XX del artículo 123 Constitucional:

ARTICULO 123.- TODA PERSONA TIENE DERECHO AL TRABAJO DIGNO Y SOCIALMENTE UTIL; AL EFECTO SE PROMOVERAN LA CREACION DE EMPLEOS Y LA ORGANIZACION SOCIAL PARA EL TRABAJO CONFORME A LA LEY.

EL CONGRESO DE LA UNION, SIN CONTRAVENIR A LAS BASES SIGUIENTES, DEBERA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS CUALES REGIRAN:

a) ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO.

"XX.- LAS DIFERENCIAS A LOS CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO SE SUJETARAN A LA DECISION DE UNA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, FORMADA POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES DE LOS OBREROS Y DE LOS PATRONOS Y UNO DEL GOBIERNO".

En forma expresa se ordena la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apoyar a la solución de los conflictos laborales.

El Congreso Constituyente reunido en Querétaro en los años 1916-1917, da la pauta para la creación de las Juntas

de Conciliación y Arbitraje y no quiso darles funciones de Tribunales de Trabajo, es decir, nunca existió el deseo de establecer una verdadera jurisdicción para resolver los conflictos obrero-patronales.

Su espíritu fue tan solo establecer autoridades meramente administrativas, destinadas a prevenir conflictos y a proponer soluciones de carácter económico.

La conciliación es la fórmula óptima para la solución de las controversias a efecto de mantener el equilibrio entre los factores de la producción, y abierta a las fuentes de -- trabajo; los juicios ordinarios, generalmente implican desde su inicio el fin de las relaciones obrero-patronales, con lo que se demuestra la validez del criterio establecido por el Congreso Constituyente de Querétaro.

9. "EL PENSAMIENTO DE LA SUPREMA CORTE EN MATERIA DE CONCILIACION"

El más alto Tribunal de la República ha tratado, desde varios puntos de vista la conciliación, aunque no con la extensión que fuera de desearse.

En una época se consideró por la Suprema Corte de Justicia que existiendo una jurisdicción concurrente entre las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación, y entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, las partes tenían un derecho de opción para recurrir directamente ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, o ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, renunciando al fuero de su domicilio y pidiendo que el período conciliatorio se celebrara ante las Juntas Centrales de los Estados, o bien, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y no se llevara ante las Juntas Federales de Conciliación. Consideramos que este criterio fue mejor, pues no se violaba derecho alguno a las partes, y sobre todo, se interpretaba y aplicaba la Ley en el sentido de favorecer al trabajador.

Posteriormente, el criterio de la Corte varió en el sentido de que el trabajador debe agotar el procedimiento conciliatorio ante la Junta Municipal de Acatlán, o ante la Junta Federal de Torreón. Sin embargo, con el fin de agotar el --

tema relativo a la Conciliación Laboral, vamos a transcribir lo que tiene de positivo la Corte en esta materia, no sin -- antes referirnos a un artículo publicado en la revista de la Secretaría del Trabajo, que dice al respecto:

"En la vigésimasexta Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, en mil novecientos cuarenta, se reconoció la preponderancia absoluta y capital que desde sus orígenes ha tenido el sistema de conciliación, para resolver los conflictos de trabajo, teniendo en cuenta que nadie sabe mejor que las partes su situación económica o sus derechos -- adquiridos, en virtud del contrato o de la Ley, así como dicho sistema da como resultado el rehacer la voluntad de las mismas partes y el acuerdo entre ellas. Al tratar comparativamente los sistemas de conciliación y arbitraje, y al hablarse de la clasificación de los diversos sistemas que comprende ese último, advirtiéndose que se asemeja al procedimiento judicial, sin llegar a identificarse con él. Se admite que, a pesar de la semejanza de que se ha hablado, por lo general se recomienda y hasta se obliga a los árbitros a que busquen, en primer lugar y sobre todo, el acuerdo de las partes, a tal grado que entre la conciliación y el arbitraje se llega a constituir la primera instancia, por lo que deberá pasar, antes de proceder al arbitraje del conflicto, y se hace notar que en diversas legislaciones europeas, el proce-

dimiento conciliatorio se desarrolló ante distintas autoridades por diversos intentos de conciliación, que se efectúan en la repetición sucesiva de instancia debido a la importancia de la Conciliación".

La Suprema Corte, por su parte ha dicho: "La Reglamentación procesal contenida en la Ley Federal del Trabajo, pone de manifiesto que nuestro legislador, al reglamentar las bases contenidas en el artículo 123 Constitucional y particularmente en su fracción XX, no desconoció la preponderancia fundamental que sobre el sistema tiene la conciliación para obtener una mejor solución de los problemas obrero-patronales; y si bien no adoptó el método de repetición de medidas conciliatorias ante distintas autoridades, de donde se siguieron diversos intentos de conciliación, si lo substituyó por el sistema de dar a los contendientes las facilidades indispensables para solucionar mejor y más rápidamente su conflicto por medio de un acuerdo conciliatorio. La Ley en el procedimiento conciliatorio pone de manifiesto que el legislador consignó el derecho de libertad e igualdad a las partes ante la Ley, garantía máxima que funda todo derecho público, como es el consignado en las normas procesales dando a las partes especialmente a la demandada, la protección de no ser sorprendida en la forma en que pudiera quedar sin-defensa. Por otra parte, en la cuestión relativa a la compe

tencia, tratándose del procedimiento conciliatorio, debe decirse que las disposiciones legales citadas resultarían notoriamente contrariadas, si se permitiera al actor escoger la autoridad que a su juicio debiera ejercer la función conciliatoria como si se tratara de una competencia prorrogable y -- sujeta a la voluntad de las partes, como es la competencia-- por razón del territorio; lo que sucede tratándose de la competencia funcional que por Ley se asigna a cierta autoridad de determinado lugar, por ser más fácil y más eficaz el desarrollo de la función que expresamente se le encomienda. De otro modo dejaría de observarse el derecho de igualdad entre las partes, y en muchos casos estas no podrían concurrir personalmente sino por medio de un representante, la realización de la conciliación, fuera del lugar del trabajo, sería un obstáculo que, tratándose de lugares demasiados alejados-- como sucede especialmente en las Juntas de Jurisdicción Federal, llegaría a privar de defensa en muchos casos, a los interesados, hasta el arbitraje que inmediatamente y sin demora se siguiera; no se llevaría a efecto la función conciliatoria, y en fin, no se ejercitaría la conciliación en la forma y términos en que la Ley la reglamenta, como condición necesaria previa para que pueda continuar el arbitraje."

10. "LEGISLACION COMPARADA EN SISTEMAS DE CONCILIACION"

En determinados países puede considerarse que el Sistema Nacional de Conciliación y Arbitraje, está integrado de dos elementos:

- a) el sistema privado, que encierra los procedimientos de solución establecidos por las propias partes, y
- b) el sistema oficial, de cuyo mantenimiento y funcionamiento se encarga el Gobierno.

Entre los países dónde una gran proporción de conflictos se resuelven mediante procedimientos acordados por las partes destacan:

- Dinamarca
- Estados Unidos
- Bélgica
- República Federal de Alemania
- Reino Unido
- Canadá
- Suiza , y
- Suecia

Se han registrado adelantos en algunos otros países como Italia, Kenia y la India y con mayor frecuencia, los procedimientos de demandas en los convenios colectivos de empresas grandes, han adquirido gran relevancia como lo es en ---

México, Venezuela y algunos otros países de Latinoamérica.

Los organismos de conciliación y arbitraje, en forma tradicional están compuestos paritariamente y en la mayoría de los países siguientes ajustándose a este modelo. Sin embargo, en Canadá, Estados Unidos y Filipinas están ajustados a un solo árbitro.

Por lo que se refiere al método de solución adoptado, los procedimientos establecidos se dividen en tres grandes grupos:

1. Los que únicamente consisten en la conciliación, particularmente cuando es utilizada para dirimir conflictos colectivos, como lo es en Bélgica y Francia y en algunas ocasiones en el Reino Unido.

2. Los que abarcan la conciliación como el arbitraje (como los previstos para los conflictos colectivos en los convenios de Paz Social Suizos y en los conflictos de Derechos en Dinamarca).

3. Los que contemplan únicamente el arbitraje y suelen tener carácter obligatorio como lo es en los conflictos de Derechos en Canadá, Estados Unidos y Filipinas. (37)

Creemos oportuno mencionar a manera de ejemplo algunos de los países que corresponda a los principales grupos ante-

(37). Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. Estudio Comparativo, Oficina Internacional de Trabajo, Primera Ed. Ginebra, Suiza, 1981, pág. 65.

riormente señalados.

Reino Unido.- En este primer caso, vamos a citar el sistema de conciliación de los trabajadores manuales de la industria mecánica, la conciliación se efectuaba en tres ámbitos:

- a) la conferencia de empresa
- b) la conferencia de distrito
- c) la conferencia nacional

Ese acuerdo llegó a su término en el mes de diciembre de 1971, para que en marzo de 1976, se firmara otro, el cual establece un procedimiento más sencillo.

Si al término de la etapa interna del procedimiento no hay avenimiento, cualquiera de las partes se pueden someter el conflicto a una conferencia externa, la cual será integrada por los representantes de la Asociación de Empleados y -- por los dirigentes del sindicato local, así como por representantes de la empresa y los delegados sindicales interesados.

En cambio, cuando el procedimiento acordado forma parte de un sistema de consejos paritarios de industria, habitualmente se apoya en órganos de existencia permanente, esto es cuando una controversia entre el patrón y el trabajador no puede superarse por medio de la discusión personal, entonces

se somete al Consejo Paritario del ramo que lo remite a su Comisión de Conflictos, esto es a la conciliación formal. - Si en este procedimiento no se encuentra un avenimiento entre las partes, el Consejo puede someter el asunto al arbitraje.

Bèlgica.- Las comisiones bipartitas, acostumbran establecer en los convenios colectivos, el procedimiento de conciliación aplicable en caso de conflicto.

Tales procedimientos habituales suponen la sumisión de los conflictos a una comisión de conciliación que puede ser Nacional o Regional.

En la rama metalúrgica el convenio colectivo dispone -- que si el conflicto atañe a una sola empresa, lo examinan en primer lugar el patrón y el sindicato interesados; si estos no encuentran solución, lo harán examinar por las organizaciones de empleadores y los sindicatos ámbito regional. A falta de aveniencia el litigio se somete a la Comisión Bipartita Regional de Conciliación que debe congregarse dentro de los siete días siguientes. Si el conflicto se refiere a la interpretación de un convenio colectivo Nacional.

Suiza.- Los procedimientos concertados se guían -- por lo general al régimen establecido por el convenio de la Paz Social.

Según este documento los problemas generales que afectan a todos o a parte de los trabajadores, se revisan en primer orden a nivel de empresa, si no se llega a un arreglo -- conciliatorio, se solicita se negocie algunas cláusulas en forma particular. Si las Federaciones Empresariales y Obreras, no logran entenderse, el conflicto es llevado a una Comisión de Conciliación, integrada por dos asesores los cuales son elegidos por las partes y un Presidente igualmente elegido.

Dinamarca.- Todos los conflictos de Derecho deben someterse en primer término a mediadores si así lo solicita alguna de las partes en el convenio.

Aquí no existen reglas para la interpretación de las comisiones de mediación. Generalmente comprenden un miembro -- por cada lado.

La parte final del procedimiento acordado para solucionar conflictos es la sumisión a una Junta de Arbitraje a petición de parte.

Estados Unidos.- El acuerdo experimental de negociación señala que si la conciliación entre las partes no -- concluía en una determinada fecha en la que se trataran asuntos de orden y alcance Nacional, cada parte podría someter -- al arbitraje los puntos por resolver, y no recurrir a la --- huelga ni al lockout.

La aplicación del citado acuerdo se creó para que fuera un substituto de la acción laboral. (38)

Una vez hecho el análisis acerca de los procedimientos de conciliación y arbitraje creados por las mismas partes, -- ya sea por iniciativa propia o por disposición de la Ley, -- pasaremos a estudiar los sistemas instituidos por el Gobierno con la tarea de buscar un arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto.

La conciliación, según los países es encomendada, o --- bien a un conciliador o a un órgano colegiado que puede denominarse Junta de Conciliación, se percibe una mayor tendencia del primer caso, ya sea por que las Juntas de Conciliación no existen como en Filipinas, Pakistán, o en virtud de que el conciliador realiza su función en forma paralela a la Junta de Conciliación, tal es el caso de Ecuador y Nueva --- Zelandia.

La Conciliación Gubernamental puede ser voluntaria u --- obligatoria, en el primero de los casos las partes pueden no utilizar la conciliación, pudiéndose citar como ejemplo de - este caso a Austria, Bélgica, España, Estados Unidos, Italia y Reino Unido.

(38). Conciliación y Arbitraje en los Conflictos del Trabajo. op. cit., pág. 90.

En el sistema obligatorio de conciliación, las partes de un conflicto deben utilizar el Organó de Conciliación de Gobierno.

La conciliación adquiere el carácter de obligatorio en virtud de una disposición legal que puede exigir la sumisión del conflicto al procedimiento de conciliación o a la intervención de las partes en Juntas Conciliatorias.

En la mayoría de los países que manejan la conciliación obligatoria, existe para el caso de incumplimiento de esa -- disposición, una sanción administrativa o de carácter penal. En Filipinas, la asistencia a las juntas conciliatorias, -- forma parte del procedimiento oficial de negociación colectiva, y la inobservancia constituye una práctica desleal de trabajo. En Panamá la inasistencia puede sancionarse como -- desacato. En Suecia si alguna de las partes en conflicto no comparece, una vez que ha sido notificada por el órgano conciliatorio, éste puede solicitar a la otra parte que denuncie el conflicto al Tribunal del Trabajo, el cual puede ordenar a la parte que no asistió cumpla con su obligación, apercibida de que de no hacerlo será sancionada.

Uno de los motivos de la obligatoriedad de la conciliación, es que brinda a las partes en conflicto, la oportunidad de resolver sus diferencias sin necesidad de entablar -- una demanda. Esa finalidad se hace presente en forma amplia

en el caso de los países que prohíben toda huelga o lockout, sin haber agotado el procedimiento conciliatorio previamente, tal es el caso de Argentina, Bolivia, Canadá, Colombia, Costa Rica, Guatemala y Venezuela.

En los países en que se delega la función conciliatoria, solamente a individuos o solamente a Juntas, el procedimiento de conciliación consta de una sola etapa en los países en que se utilizan ambas formas, es decir, mediante conciliadores en forma individual y Juntas de Conciliación, el procedimiento de conciliación puede comprender dos etapas más. Lo más normal es que se utiliza la intervención de un conciliador en una primera etapa, y si éste fracasa, el conflicto se turna a una Junta. En algunos países (Costa de Marfil, Indonesia, Irán, Venezuela y Zaire), el traslado del litigio a la Junta es obligatorio cuando fracasa el intento del conciliador.

En otros países, los trámites varían más.

En el sistema Francés, si un conflicto no se soluciona con el procedimiento concertado de conciliación, debe ser sometido a la Junta de Conciliación que proceda. Posteriormente puede haber otra etapa en que intervenga un conciliador, pero la decisión incumbe a la autoridad competente.

En atención a lo enmarcado en el presente tema, podemos concluir lo siguiente:

Es de suma importancia el contar con un procedimiento - realmente eficaz para encontrar la mejor solución y superar los conflictos de trabajo, ya que como hemos visto ésta figura es reconocida tanto en los países en desarrollo, como por los ya industrializados, y más aún en la presente época al - acentuarse el temor de los efectos que tienen estos conflictos sobre el crecimiento industrial, el desarrollo económico y la estabilidad social o política.

CAPITULO V

LA NUEVA CONCILIACION

Como hemos podido apreciar en el transcurrir de esta investigación la conciliación resulta ser, un presupuesto de suma importancia en la solución de los conflictos Obrero Patronales, toca ahora exponer nuestro muy particular punto de vista destacando los aspectos que consideramos fundamentales y que pudieran ser incluidos en nuestra legislación para una mejor aplicación de esta figura jurídica y a la cual denominaremos "LA NUEVA CONCILIACION".

1. "REQUISITOS Y PRINCIPIOS DE LA CONCILIACION EN LA JUSTICIA LABORAL"

Los requisitos y principios de la conciliación en la justicia laboral, debe proyectar su análisis de acuerdo a los distintos tipos de controversias, según se trate de derechos o intereses, ya sea individual o colectiva la reclamación de que se trate; pero dada la problemática, estudiaremos los componentes más esenciales enfocados a los conflictos de naturaleza individual.

Consideramos como los principales requisitos de la conciliación:

1.1 El intento de conciliación debe ser previo a toda interposición de demanda individual o colectiva de trabajo.

Es lógico que si se trata de evitar un reclamo laboral, ya sea de aplicación o interposición de aplicaciones legales o que se desprendan de modificaciones de condiciones de tra-

bajo, que ésta provenga de un hecho u omisión que haga imposible la continuación de la relación de trabajo, la gestión-conciliatoria previa es sin duda la más favorable; entendiéndose que ésta etapa conciliatoria debe llevarse a cabo no a base de coaccionar a alguna de las partes para lograr una --aveniencia, sino que siendo obligatoria su celebración y previa la instauración de la litis, debe ser distinta esta etapa a la de excepciones y defensas, en donde ya son otros presupuestos los que rigen.

1.2 "EL INTENTO DE CONCILIACION DEBE SER OBLIGATORIO"

Se debe entender por obligatorio, únicamente el que no quede librado a la voluntad de las partes comparecer al acto conciliatorio, sino que forzosamente deben hacerlo, bajo ---pena de no iniciar el juicio laboral o sanciones económicas, instaurándose la litis una vez que la conciliación hubiere -fracasado.

Al respecto Martins Netto expresa: "La conciliación la boral es parte del proceso del trabajo; debe ser propuesta - en fases específicas en la demanda, bajo pena de nulidad del proceso, por que es formalidad indispensable impuesta por la Ley". (39)

(39). Martins Netto, Modestino. "Estructura del Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trabalhistas, S.A., Río de Janeiro, 1974. Tomo I., pág. 415

Como ya lo habíamos mencionado en capítulos anteriores, Armando Porras y López considera que una de las diferencias entre la conciliación civil y la laboral, radica en que la civil es potestativa, mientras que el intento de conciliación previa en la laboral es obligatoria.

La etapa conciliatoria previa en forma obligatoria en el Derecho del Trabajo no puede ni debe ir encaminada a la coacción, o acatarse a la solución de un problema que termine el conciliador, ya que para estos efectos no tiene ninguna potestad, pues su función consiste únicamente en exigir de las partes se lleve a cabo la etapa previa a la instauración del juicio.

Entendemos que de acuerdo a las disposiciones legales actuales el intento de conciliación, no sólo viene a ser una facultad de los jueces, sino que se transforma en un procedimiento obligatorio, sin cuyo cumplimiento no puede abrirse la instancia al juicio respectivo.

1.3 "LA CONCILIACION DEBE SER PROPUESTA EN CUALQUIER ESTADO DEL JUICIO, CUANDO FRACASO LA CONCILIACION PREVIA"

Hoy en día, en nuestra legislación una vez fracasada la conciliación previa, queda al arbitrio para los funcionarios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, renovar el intento de conciliación.

No obstante en nuestra Ley Federal del Trabajo esta con ciliación posterior queda no como un deber de oficio, el buen conciliador debe intentarla tantas veces como el o las partes vean posibilidades de éxito, es por esto que la conciliación en el curso del proceso es necesaria.

Es de suma importancia el intento de conciliación dentro del procedimiento, ya que el intento de avenimiento previo no significa que fracasado éste, se tenga que seguir el juicio sin que exista la posibilidad de conciliación.

Es muy cierto, que las posibilidades de éxito de una con ciliación posterior se reducen en relación a un avenimiento previo, esta conciliación interproceso o postproceso, es frecuentemente acudida en los conflictos colectivos, debido a -- que el tipo de reclamaciones que suelen derivarse, en los que se buscan por parte de los trabajadores o sindicatos mejores condiciones de vida o de trabajo para ellos o sus agremiados.

1.4 "EN LA CONCILIACION SE DEBE EXPRESAR LA LIBRE VOLUNTAD DE LAS PARTES"

No debemos confundir el conciliador, la conciliación -- con la coacción, pero también de que no debe conciliarse por la fuerza, debe estar libre de todo vicio de la voluntad, -- para que la composición resulte válida, y sea justa. Este -- requisito es de sumo interés, ya que nos va a dar la pauta -- para abrir y resolver el problema fundamental del mal manejo-

que existe de la función conciliadora; efectivamente, la conciliación en el procedimiento laboral es de desahogo obligatorio en el inicio de la instancia, antecedentes últimos que fueron tomados de otras legislaciones, obligando a las partes a someterse a una etapa previa de conciliación, y a la que debían comparecer personalmente, siendo acreedor el empleador a sanciones económicas o administrativas para obligar la presencia de éste, sanciones que pueden ir desde la multa hasta el arresto, y la comparencia forzosa por conducto de la autoridad judicial; pero nunca se pensó que abusando de la facultad técnica legislativa y en provecho de los propios tribunales del trabajo convirtieran la obligatoriedad de comparecer al período conciliatorio con la posibilidad de dejar al demandado, en caso de no asistir a la conciliación previa, sin oportunidad de ser oído y vencido en juicio, provocando con esto que cualquier conciliación a la que se llegara, ya no sería una manifestación libre de la voluntad.

El conciliador como lo decíamos, no puede ni debe perder su autoridad, pero ésta no lo faculta a que las proposiciones que él formule en la etapa previa de conciliación, -- o dentro del procedimiento dieran la oportunidad, a que las partes inquieran o deduzcan que la proposición del funcionario conciliador, corresponde al laudo que en lo futuro se -- tendría que dictar en ese juicio, pues se caería nuevamente en situaciones que no permitan a las partes el expresar su -

voluntad libre de todo vicio.

1.5 "DEBE REALIZARSE ANTE PERSONAL COMPETENTE"

Es indispensable que la conciliación se celebre ante personal competente, para asegurar que los derechos de los trabajadores no sean violados, cabe mencionar para no caer en confusión que algunos de los derechos ya adquiridos de los trabajadores no pueden estar sujetos a transacciones y que la conciliación sólo sería para buscar el allanamiento o el reconocimiento del pago de esos derechos por parte del patrón o el desistimiento por no adeudo o violación a su contrato por -- parte del trabajador.

Refiriéndonos nuevamente a la autoridad competente, si los resultados que se obtengan deben ser sancionados por ésta, es de elemental lógica que debemos actuar ante ella, para que pueda sancionar cualquier convenio a que se llegara.

2. "IMPORTANCIA Y FINES DE LA CONCILIACION EN EL PROCESO DEL TRABAJO"

Este estudio varía según se hable de conflictos individuales o colectivos, razón por la cual nos concretaremos de acuerdo a nuestro tema a la importancia y fines de la conciliación en las reclamaciones individuales de naturaleza jurídica y así veremos que son:

2.1 "LA CONCILIACION ES CARACTERISTICA ESENCIAL DEL PROCEDIMIENTO LABORAL"

Es característica esencial de la jurisdicción del trabajo, en virtud de que no se concibe tal procedimiento ahito - de morosidades cuando se trate de relaciones humanas, conflictos que si no se resuelven por esta vía podrían complicarse al grado que un conflicto colectivo o individual podría traer todo un desquiciamiento social en una comunidad e incluso en el ámbito internacional.

2.2 "LA CONCILIACION REALIZA FUNCION DE EDUCACION JURIDICA"

Las pláticas, conversaciones, diálogos, explicaciones, que en reiteradas ocasiones el conciliador se ve obligado a impartir tanto a trabajadores como a patrones, hace que éstos, por razones obvias más los trabajadores, se concienticen de sus problemas y de las soluciones que les pueden dar, sin necesidad de tener que recurrir nuevamente a la autoridad, así como también la conciliación educa en general sobre los derechos y obligaciones para una u otra parte.

2.3 "LA SOLUCION ALCANZADA EN LA CONCILIACION ES LA MAS -- DESEABLE"

No siempre el laudo dictado por una Junta de Conciliación y Arbitraje es la solución a un problema, menos aún si hablamos de conflictos colectivos de naturaleza jurídica e incluso en reclamaciones individuales y por cuestiones procesales o normativas.

El laudo o la sentencia en Derecho Común, no siempre llega a ser la solución justa a un determinado problema, por --- ejemplo: el trabajador que fue injustificadamente despedido y que por deficiencia de las declaraciones de sus testigos o derivado de una confesión ficta, se absuelve a la empresa de las reclamaciones formuladas por el actor, o bien, el caso - del trabajador que laborando horas extras, no cuente con los medios idóneos para probarlas. Otro ejemplo, podría ser el - del patrón que habiendo despedido justificadamente a un traba- jador y teniendo las pruebas del despido justificado se vea- obligado a cubrir indemnizaciones además de salarios caídos, por el hecho de no haber dado aviso por escrito al trabaja - dor de la causa o causas de su separación; por esto que la - conciliación sea el camino más adecuado para resolver esas - diferencias logrando que las partes alcancen una solución -- deseable para ambos.

"La sentencia por más justa que sea, siempre lleva consigo un vencedor y un vencido en la contienda, y en conse -- cuencia el descontento de aquél, que por lo regular no se -- cree vencido en forma honesta y justa, por lo que surge su - aversión no sólo a la otra parte, sino también al organismo- que intervino en el proceso. Estas desaveniencias y estos - resquemores, consecuencia del proceso o del juicio, es lo -- que evita la conciliación, contribuyendo en forma positiva - a mantener la armonía entre empresarios y trabajadores".(40)

2.4 "LA CONCILIACION ALIGERA LA LABOR DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE"

Actualmente en México los conflictos laborales de todo orden, aumentan en una proporción sin medida, debido principalmente a la necesidad de una mejor vida por parte del trabajador, lo cual está unido a una situación mundial en donde se ejemplifica la deformación de la pirámide (conglomerado humano), en donde el que tiene, cada vez tiene más y el pobre es cada vez más pobre.

Sería injusto dejar de hacer notar que han venido dándose en México verdaderos avances en protección del trabajo, - clase social en la que nos encontramos todos..

La conciliación aligera la carga de los tribunales y favorece que los funcionarios se avoquen a resolver conflictos en donde es indispensable su intervención.

Insistimos en que llevada a cabo la conciliación profesionalmente, no debe considerarse como un éxito o un triunfo en razón de otras juntas, el número de asuntos que por esta vía se resuelvan, ya que esto ha provocado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje por conducto de sus funcionarios -- presionan a las partes por el solo prurito de anotarse una conciliación más, que en nuestro muy particular punto de vista en lugar de beneficiar perjudica.

(40). Angulo M. Jorge, "El Derecho Procesal del Trabajo en - Perú", Ed. Trujillo, Lima, 1974, pág. 56.

2.5 "LA CONCILIACION ES EL MEDIO ADECUADO PARA ALCANZAR LA-PAZ SOCIAL"

Las relaciones derivadas del trabajo suelen motivar situaciones de intranquilidad y desajuste social, lo que da lugar a que empleadores y trabajadores no vivan en armonía y paz.

Los conflictos tanto individuales como colectivos son en la vida de un hombre los que hacen que manifiesten su inconformidad hacia todas esas cosas o situaciones, que de no existir el conflicto, soportaría o pasaría desapercibida; ya una vez iniciado, llegan a tener hondas repercusiones sociales en la comunidad.

Resulta así el motivo por el cual, el Estado se inquieta cuando las relaciones entre obreros y patrones no son armónicas, pues uno o varios de estos conflictos pueden poner en peligro el mismo gobierno, a todo un sistema y por ende la Paz Social.

Dice Wagner D. Giglio: "El Derecho Procesal del Trabajo dá gran énfasis a la conciliación como medio de alcanzar el objetivo de la Paz Social. Interesa al Estado como a las propias facciones en litigio, encontrar ellas mismas la fórmula capaz de componer sus divergencias. Por eso al crear órganos especializados en cuestiones de trabajo, insistió en la función conciliatoria de aquéllos, debiendo actuar el

juez como conciliador en la búsqueda de una solución pacífica para las dependencias".

Se menciona en la legislación Holandesa, a los conciliadores, se les denominaba "Faiseur de Paix", facedor de paz, o sea la gente que hacia la paz.

2.6 "LA CONCILIACION PERMITE CUBRIR LOS VACIOS DEL DERECHO POSITIVO"

Existen infinidad de lagunas dentro de nuestro Derecho del Trabajo, tanto adjetivo como sustantivo, esto es debido al paulatino desarrollo y expansión de nuestra legislación, evolución que va estrechamente vinculada con el desarrollo social de nuestro país.

El que nuestra legislación venga evolucionando en su aspecto sustantivo y esa evolución no se presente en su aspecto adjetivo, no es justificante alguno para que el que sufre en ese momento la aplicación de esa norma.

Por lo tanto, es la conciliación la que cubre los vacíos o lagunas existentes en la complejísima problemática laboral, problemática con un sin fin de cuestiones, siendo prácticamente imposible que llegue a existir la legislación capaz de preveer todas ellas.

2.7 "LA CONCILIACION INFLUYE EN LA EVOLUCION DEL DERECHO -- DEL TRABAJO"

De más está decirlo, que la conciliación y las soluciones que en ellas se dan, han venido siendo pauta para la evolución del Derecho del Trabajo, tanto individual como colectivo; es muy patente, por ejemplo, en los aumentos o porcentajes que se han venido dando a los salarios mínimos generales y mínimos profesionales, para los que se toma mucho en cuenta y casi de manera definitiva la forma y porcentajes -- que resultaron en las conciliaciones a las revisiones de contratos colectivos anteriores, ya que estos dan pauta a describir el porcentaje razonable y justo para continuar con la armonía entre capital y trabajo.

Es también forma de evolución del Derecho del Trabajo -- que el trabajador se organice y exija sus derechos, siendo -- por medio del período conciliatorio como el trabajador aprende a exigir sus derechos, logrando que el derecho consagrado en una Ley no sólo quede como un principio, sino que va a -- tener que ir perfeccionándose hasta lograr una verdadera justicia al empleado, ejemplo claro de esto es el reparto de -- utilidades, situación que sin entrar a la problemática de sí es justa y razonable, sólo diremos que cumple con sus fines -- que se ha venido perfeccionando día con día.

La conciliación ha venido desarrollándose en el Derecho del Trabajo y lo vemos en los contratos colectivos que actual

mente amparan a muchos mexicanos y muchos otros contratos -- que están tratando de obtener las mismas prestaciones, situación que ha hecho que incluso las prestaciones consignadas -- como mínimas en la Ley Federal del Trabajo están pasando a -- ser inaceptables, dificultando el tener trabajadores de salario mínimo y prestaciones de Ley; la conciliación no sólo -- instruye y evoluciona el derecho del que interviene en ella, sino que imparte cátedra a todo un pueblo respecto de lo que por naturaleza de su trabajo le corresponde como también en lo que puede lograr conciliando sus intereses con el patrón, aún cuando implicara más trabajo.

Todo lo dicho sobre la evolución del Derecho por medio de la conciliación parece a simple vista solo presentarse en el Derecho Colectivo, más si lo analizamos, veremos que son el nacimiento de los verdaderos Derechos Individuales del Trabajo, que se obtiene por medio de la conciliación en la constante lucha del trabajador por un mejor trato, mejor vida y justa retribución en su trabajo.

Unicamente quisieramos agregar, que la conciliación no solo tiende a dejar sus favorables efectos en una legisla -- ción, sino que tiende a evolucionar todo el Derecho en el -- plano internacional, porque el progreso en un país sirve de estímulo, por ejemplo para las reivindicaciones de los trabajadores en otros países, principalmente en aquellos en desarrollo.

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

PRIMERA.- La figura de la Conciliación debe preferirse y encausarse como la etapa primordial en la solución de los conflictos de trabajo.

Se ha desprendido del presente estudio, que en la medida en que se le dé más importancia a esta figura, las partes aumentarán la oportunidad de reducir sus reclamaciones primarias, a proposiciones más justas, evitando así el consecuente procedimiento y constituyendo un medio previo de concluir el juicio.

SEGUNDA.- La Conciliación no es una figura exclusiva del Derecho Laboral, ya que representa un alto interés social de pacificación en las relaciones jurídicas inciertas en cualquier ámbito del Derecho.

TERCERA.- La Conciliación es una función del Estado formalmente jurisdiccional, por la naturaleza intrínseca del órgano que la realiza y aprueba. Sin embargo, materialmente es administrativa, ya que el órgano que está facultado para realizarla simplemente aporta a las partes una solución sin influir en la decisión que se pudiese tomar posteriormente. Ya que no es jurisdicción sino administración ejercida por órganos judiciales.

CUARTA.- La Conciliación será la que aligere la carga de trabajo en los Tribunales y favorecerá que los funcionarios se avoquen a resolver conflictos en donde es indispensable su intervención.

QUINTA.- La Conciliación será el medio adecuado para alcanzar la paz social, ya que las relaciones derivadas del trabajo suelen motivar situaciones de intranquilidad y desajuste social.

SEXTA.- La función de conciliar debe estar en manos de personas bien capacitadas y con una serie de cualidades personales y profesionales que resultan indispensables para el éxito de éste.

SEPTIMA.- Se propone la creación de un Departamento Especial de Conciliación, dependiente de la Junta, capaz de solucionar los conflictos laborales.

OCTAVA.- Cuando se resolvió que las partes podían iniciar directamente el juicio en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin necesidad de pasar previamente por el período conciliatorio, se reconoció el hecho de que se recurría a este procedimiento, sólo para cubrir el expediente, pero sin el menor ánimo de realizar un avenimiento.

NOVENA.- Se propone la modificación del Artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, señalando una fecha exclusiva e independiente para el desahogo de la etapa de conciliación, a fin de que se le dé más importancia y énfasis a ésta, la cual deberá realizarse dentro de los diez primeros días después de haber recibido la notificación del escrito de demanda.

DECIMA.- Por el retroceso que implica dentro del procedimiento laboral, proponemos la modificación de la fracción primera del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es más viable que los representantes de las partes lleguen a un acuerdo.

DECIMA PRIMERA.- Ya que la conciliación es una figura netamente autocompositiva, se propone la reglamentación expresa, para que dentro de las facultades de las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se imponga a la Junta, la obligación de procurar el arreglo conciliatorio en cualquier etapa del procedimiento.

DECIMA SEGUNDA.- La importancia de contar con un procedimiento eficaz para superar los conflictos de trabajo, está reconocida tanto en los países en desarrollo, como por los ya industrializados, y más aún en la presente época al acn

tuarse el temor de los efectos que tienen estos conflictos - sobre el crecimiento industrial, el desarrollo económico y - la estabilidad social y política de todo un país.

Con lo anterior, se seguira llendo a la vanguardia, en- seguridad, misma que ha tenido el Derecho Laboral Mexicano - a nivel mundial.

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

1. "PROCESO DE AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA"
Alcalá Zamora y Castillo Nieto
UNAM. Textos Universitarios, México, 1970.
2. "EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN PERU"
Angulo M. Jorge
Editorial Trujillo, Lima, 1974.
3. "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO"
Becerra Bautista José
Editorial Porrúa, S.A., México, 1975.
4. "DICCIONARIO DEL DERECHO USUAL"
Cabanelas Guillermo
IV Edición, Tomo I.
5. "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
Calamandrei Piero
Buenos Aires, 1943.
6. "DERECHO PROCESAL CIVIL"
Carnelutti Francisco
Tomo I., S/Ed.
7. "SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
Carnelutti Francisco
Editorial Uteha, Buenos Aires, 1944.
8. "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL"
Chioveda José
S/Ed., Buenos Aires, 1940.
9. "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
De la Cueva Mario
Editorial Porrúa, S.A., México, 1959.

10. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO"
De la Cueva Mario
Editorial Porrúa, S.A., México, 1984
Tomo I. y II.
11. "COMENTARIOS A LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL"
Guasp Jaime
Editorial Aguilar, Madrid, 1945.
12. "ESTRUCTURA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
Martins Netto Modestino
Editorial Trabalhistas, S.A., Rio de Janeiro, 1974.
13. "LA CONCILIACION"
Napolí Rodolfo A.
Enciclopedia Omeba, Tomo I.
14. "CONCILIACION Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza, 1981.
15. "LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO"
Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra, Suiza, 1974
16. "DERECHO PROCESAL CIVIL"
Ovalle Favela José
Editorial Harla, S.A. de C.V., México, 1987.
17. "DERECHO PROCESAL CIVIL"
Pallares Eduardo
Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

18. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
 Porrás y López Armando
 Editorial Cajica, Puebla, 1956.
19. "DE LOS CONTRATOS CIVILES"
 Sánchez Medel Ramón
 Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
20. "ORIGEN Y REPERCUSIONES DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL -
 TRABAJO"
 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
21. "LA CONCILIACION EN EL DERECHO PROCESAL SOCIAL"
 Somare José Isidro
 S/Ed., Buenos Aires, 1951.
22. "DERECHO PROCESAL SOCIAL"
 Stafforini Eduardo R.
 Editorial Tipográfica Argentina, Buenos Aires, 1955.
23. "SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION"
 Editorial Mayo, S.R.L., México, 1979
 Informes 1979. IV Sala
24. "DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO"
 Tirado la Hoz Ricardo
 S/Ed., Lima Perú.
25. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
 Trueba Urbina Alberto
 Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
26. "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO"
 Trueba Urbina Alberto
 Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

" LA CONCILIACION "

 FIGURA FUNDAMENTAL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

INTRODUCCION

Planteamiento del Problema.

CAPITULO I.

LOS TIEMPOS DE LA CONCILIACION.

1. Significado Gramatical
2. Diversas Definiciones de Conciliación
 - 2.1 Nuestra Definición
3. Desarrollo Histórico
 - 3.1 Grecia
 - 3.2 Roma
 - 3.3 Cristianismo y Legislación Española
 - 3.4 Francia
 - 3.5 Alemania
 - 3.6 México

CAPITULO II.

LA CONCILIACION COMO FIGURA JURIDICA.

1. La Conciliación en el Derecho Común
2. Las Diferentes Figuras Autocompositivas
 - 2.1 La Renuncia o Desistimiento
 - 2.2 El Reconocimiento o Allanamiento
 - 2.3 El Compromiso
 - 2.4 La Caducidad
 - 2.5 La Prescripción
 - 2.6 La Preclusión
 - 2.7 La Transacción
 - 2.8 Analogías y Diferencias
3. Naturaleza Jurídica de la Conciliación
 - 3.1 La Conciliación como función Administrativa
 - 3.2 La Conciliación como un proceso especial
 - 3.3 La Conciliación como un equivalente Jurisdiccional
 - 3.4 La Conciliación de índole Jurisdicción voluntaria
 - 3.5 La Conciliación como un proceso Judicial

CAPITULO III.

LA FIGURA DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL.

1. La Conciliación en el Derecho del Trabajo
2. La función social de la Conciliación
3. Los sujetos de la Conciliación
4. El funcionario Conciliador
 - 4.1 La persona del Conciliador
 - 4.2 Cualidades Personales
 - 4.3 Independencia e Imparcialidad

- 4.4 Dedicación
- 4.5 Otras cualidades especiales
- 4.6 Calificaciones Profesionales
- 4.7 Conocimiento de la rama de actividad y sistema de relaciones de trabajo
- 4.8 Capacidad para sacar partido de la experiencia e información

CAPITULO IV.

LA ETAPA DE CONCILIACION, NORMATIVIDAD Y EFECTOS EN LOS --
 CONFLICTOS DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE ---
 1931, 1970 Y LA LA LEY VIGENTE.

- 1. Panórama Histórico de los Conflictos de Trabajo
- 2. Conflictos de Trabajo, Definición e Idea
- 3. Clasificación de los Conflictos Laborales
- 4. Antecedentes a la Ley Federal del Trabajo de 1931
- 5. La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931
- 6. La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1970
- 7. La Conciliación en la Ley Federal del Trabajo vigente
- 8. Constitucionalidad y Legalidad de la Conciliación
- 9. El Pensamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Materia de Conciliación
- 10. Legislación Comparada en Sistemas de Conciliación

CAPITULO V.

LA NUEVA CONCILIACION.

- 1. Requisitos y Principios de la Conciliación en la Justicia Laboral
 - 1.1 El intento de conciliación debe ser previo a toda interposición de demanda individual o colectiva de trabajo
 - 1.2 El intento de conciliación debe ser obligatorio
 - 1.3 La conciliación debe ser propuesta en cualquier -- estado del juicio, cuando fracasó la conciliación--previa
 - 1.4 Se debe expresar la libre voluntad de las partes
 - 1.5 Debe realizarse ante personal competente
- 2. Importancia y fines de la Conciliación en el Proceso -- Laboral
 - 2.1 La Conciliación característica esencial del procedimiento laboral
 - 2.2 La Conciliación realiza función de educación jurídica
 - 2.3 La solución alcanzada en la Conciliación es la más deseable

- 2.4 La Conciliación aligera la labor de las Juntas-
de Conciliación y Arbitraje
- 2.5 La Conciliación es el medio adecuado para alcan-
zar la paz social
- 2.6 La Conciliación permite cubrir los vacíos del -
Derecho Positivo
- 2.7 La Conciliación influye en la evolución del De-
recho del Trabajo

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

L E G I S L A C I O N

Código Civil para el Distrito Federal
Librería Teocalli
México, 1987.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Editores Mexicanos Unidos, S.A.
México, 1986.

Ley Federal de Protección al Consumidor
Instituto Nacional del Consumidor
México, 1985.

Ley Federal de Reforma Agraria
Librerías Teocalli
México, 1986.

Ley Federal del Trabajo.

Nueva Ley Federal del Trabajo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
México, 1970.

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática
Baltazar Cavazos Flores
Editorial Trillas.