



31

879309



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309

**PROPUESTA DE REFORMA AL
PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACION
EN LOS JUICIOS LABORALES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

292062

PRESENTA:

MA. TERESA MENDEZ GLORIA

ASESOR

LIC. RAUL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GTO.

FEBRERO DE 2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

A Dios:

Por haberme dado la oportunidad de vivir y haberme dado tantas cosas que no creo merecer.

A mi Padre:

Por ser un gran hombre al que admiró por sobre todas las cosas, pues me ha enseñado grandes principios en la vida. Gracias Padre, te amo. Manuel Méndez Rayas.

A mi Madre:

Por su gran fortaleza y por ser la mujer mas hermosa y trabajadora del mundo y que me ha inculcado el amor al trabajo y a Dios, que Dios la guarde siempre.

A mis grandes tesoros:

Por ser tan hermosas y maravillosas, el gran aliento a mi vida, mis hijas:

Gloria Karina Méndez

Salma Teresa Méndez

A todos mis hermanos y hermanas:

Por su apoyo moral que siempre me han brindado.

A mi Abuelita

Porque siempre creyó en mí.

Loreto Rayas Vda. De Méndez

Al Lic. Raúl Rodríguez García:

Por su gran apoyo y asesoramiento en la investigación de este trabajo.

A la Universidad Lasallista Benavente:

Por ser gran fuente de información y formación de grandes profesionistas Guanajuatenses.

A todos mis profesores en la Universidad Lasallista Benavente:

Por que gracias a sus consejos y enseñanzas hoy me siento orgullosa de ellos y que nunca los olvidaré, pues en el momento en que inicié mis estudios profesionales, inicié una nueva etapa de mi vida, pues el conocimiento engrandece a los hombres y más aún si sabemos aplicar positivamente las enseñanzas de nuestros grandes maestros a la vida profesional.

Al Lic. Alfredo Zavala Ramírez:

Por su gran calidad humana y por ser un hombre de grandes sentimientos, pues sin conocerme me abrió las puertas de su despacho y me apoyo en todo momento para la culminación de mi trabajo de tesis, ¡Gracias siempre!.

Al Sr. Manuel Zavala Zavala:

Por ser un gran ser humano, me abrió las puertas de su empresa para trabajar y poder costearme mis estudios universitarios y en todos los momentos difíciles de mi vida siempre he encontrado en él una palabra de aliento, gracias PPKBZON, y gracias por ser como es un gran hombre.

Al Lic. Fernando Balderas Martínez:

Porque con su gran experiencia y conocimiento me apoyó en la elaboración de esta tesis.

Al Lic. Miguel Angel Chagollan Silva:

Por haberme apoyado en la investigación de este trabajo.

A mis compañeros de trabajo:

Que siempre fue insistente en la culminación de mi tesis, Lic. Juan Carlos

Carrera.

Al Ing. Luis Olvera Mojardín:

Por el apoyo moral que incondicionalmente me brindó

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.	
CAPITULO I.	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION.	
1.1.-ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN ESPAÑA.	1.
1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO ROMANO.	6.
1.3.- ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN FRANCIA.	7.
1.4.- ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN MEXICO.	8.
CAPITULO II.	
LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.	
2.1.- CONCEPTOS DE LA CONCILIACION.	21.
2.2.- TIPOS DE CONCILIACION.	25.
2.3.- EFECTOS DE LA CONCILIACION.	28.
2.4.- DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	31.
2.5.- CONCEPTOS DE ARBITRAJE.	34.
2.6.- TIPOS DE ARBITRAJE.	35.
2.7.- EFECTOS DEL ARBITRAJE.	36.

CAPITULO III.
PROCEDIMIENTOS LABORALES.

3.1.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	40.
3.2.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.	52.
3.3.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.	57.
3.4.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA.	67.
3.5.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.	73.

CAPITULO IV.
**LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y
DISTINTAS RAMAS DEL DERECHO.**

4.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	78.
4.2.- ESTADISTICAS QUE MANEJA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN RELACION A LOS CONFLICTOS QUE CONCLUYERON EN CONVENIO EN LA ETAPA CONCILIATORIA EN EL AÑO DE 1999.	81.
4.3.- LA CONCILIACION EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO.	82.

CAPITULO V.
LA CONCILIACION COMO UNA ETAPA
SEPARADA DEL ARBITRAJE.

5.1.- COMPARACION DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.	90.
PROPUESTA PARA SU REGLAMENTACION DEL ARTICULO 873 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	94.
PROPUESTA PARA SU REGLAMENTACION DEL ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	98.
CONCLUSIONES.	99.
BIBLIOGRAFIA.	104.

INTRODUCCION.

La propuesta de reforma que me ocupa en esta tesis es la REFORMA AL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACION, la conciliación en relación a los conflictos laborales nace en los países de Europa, Nueva Zelanda, Estados Unidos. En nuestro país la conciliación tiene su antecedente en el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje creados en 1915 por el General Salvador Alvarado en Yucatán. El mismo Alvarado creó más tarde la Ley del Trabajo para dicha entidad y se adoptó el nombre de Junta de Conciliación en dicha Ley.

En el año de 1917 cuando se expidió la Constitución Política en nuestro país y como es bien sabido, que está Constitución se consagran los derechos constitucionales y uno de ellos en el Artículo 123 en donde se eleva a rango constitucional las relaciones obrero-patronales, siendo el primer país a nivel mundial que prevé los derechos sociales.

En relación a la conciliación el Art. 123 decía: Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. Después del año de 1917 en varias legislaturas locales, incluyendo el Congreso Federal crearon sus respectivas circunscripciones territoriales, las juntas de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos de trabajo. Más tarde se unificó la legislación obrera y fue en el año de 1931 cuando se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, que posteriormente la sustituye la de 1970 y el 18 de diciembre de 1979 el presidente envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la nueva Ley aprobándose el 31 de diciembre del mismo año, lo que significa lo que estas reformas no fueron lo suficientemente estudiadas y pese a la buena intención plasmada en la iniciativa presidencial de acelerar los procedimientos laborales ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es posible que se logre el efecto contrario.

Como se establece en el Art. 873 solo habrá una audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas a fin de dar en teoría, celeridad al procedimiento.

En la práctica lo anterior puede resultar contradictorio con lo que se persigue, ya que una audiencia consumirá muchísimo tiempo debido a lo largo y complicado que resulta llevar a cabo la conciliación, ratificación de demanda, contestación a la misma, estudio de excepciones y propuestas, ofrecimiento de pruebas y admisión de estas. Se requiere de mucho más personal de las juntas, pues en lugar de celebrar varias audiencias al día ante la mesa de desahogo, solamente se podrá llevar a cabo una sola.

Es de gran importancia la conciliación en los juicios laborales por lo que es necesario la reforma a los Art. 873 y 876 de la Ley Federal del Trabajo para poder dar la importancia debida a la conciliación y que en ello recaea en separar la audiencia de conciliación de la demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas para que de esta manera se fije un tiempo específico para la conciliación y que así mismo se presente a esta etapa del procedimiento las partes interesadas, se requiere la presencia personal y no la de representantes que solo alargan los juicios o no quieren llegar a un acuerdo por la no conveniencia económica de acuerdo a sus intereses particulares.

Por lo que se puede entrever que si se presentan personalmente ambas partes a la etapa de conciliación será mas fácil resolver el conflicto laboral, ya que el único interés para las partes sería el de resolver sus diferencias, ahorrando al patrón el dinero que le debería pagar al abogado o apoderado aprovechándolo para la conciliación para el trabajador.

Actualmente la conciliación viene a resultar en los conflictos laborales una gran posibilidad para dirimir los conflictos que se tramiten ante las autoridades del trabajo, sin embargo en la actual reglamentación impide la inversión de un tiempo adecuado para su negociación sin afectar el trámite del arbitraje por lo que se hace necesario darle un tratamiento diverso en función de la situación económica que prevalece en el país.

¿ Realmente es operante la conciliación como se encuentra regulada en la actualidad ?.

Consideró que si bien por parte de la juntas de conciliación y arbitraje se realiza una labor conciliatoria que les permita abatir el número de procedimientos que ante ellos se tramitan, resulta incuestionable el que se requiera de nulificar el trámite de la conciliación de tal forma que permita una mayor profundidad en su negociación.

En la actualidad hablar de la conciliación significa un riesgo procesal altamente costoso para las partes en juicio ya que al incluirse esta etapa como previa al inicio inmediato de la función de arbitraje obliga a que estas forzosamente tengan que ser acompañados por sus respectivos abogados quienes en muchas de las ocasiones o no hacen comparecer a sus clientes o no concilian por impedimento de la ley ni en la de arbitraje, lo que provoca que la figura conciliatoria pierda algunos de sus atractivos por virtud de que las partes aunque negociaran el arreglo sufren el costo de sus abogados.

Por lo que de no arreglarse se iniciaran el arbitraje que sin su asesoramiento debido produce la probabilidad de perderlo, de tal suerte que considero necesario, separar a la conciliación del arbitraje para que las partes de manera libre y sin la presión de continuar en forma inmediata con el procedimiento,

puedan convenir conforme a sus intereses y de esta manera se de una eficaz aplicación del Art. 876 de la Ley de la materia. Obligando a las partes a estar presentes sin apoderado y con la ventaja de que de no obtenerse el arreglo en una nueva fecha concurren debidamente asesorados para el trámite del juicio, sin eliminar la posibilidad del tribunal de seguir intentando la conciliación, debiéndose además de establecer mecanismos o candados en la conciliación tales como la imposición de multas entre otras que se analizarán y propondrán en el desarrollo de la presente tesis.

CAPITULO I.

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION.

1.1. ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN ESPAÑA.

En el Art. 201 de la Ley de Enjuiciamiento Civil establece respecto a la conciliación y dice que antes de promover un Juicio debe intentarse la conciliación ante el Juez de Paz Competente.

Exceptuándose:

1.- Los juicios verbales

2.- Los juicios ejecutivos y sus incidentes

3.- Los interdictos

4.- Los Juicios de sucesión testamentaria, abintestato, vincular, y en capellanías colativas, o sus bienes e incidencias de estos juicios.

5.- Los de concurso de acreedores y sus incidencias

6.- Los juicios en que estén interesados la Hacienda Publica, los pósitos, propios, comunes o cualquiera otra clase de bienes de establecimientos públicos, de pueblos, de provincias o del Estado.

7.- Los juicios en que estén interesados los menores y los incapacitados.

8.- Los juicios contra ausentes que no tengan residencia conocida, o que residan fuera del Territorio de la Audiencia a que corresponda el Juzgado en que deba entablarse la demanda.

Art. 202.- No será necesario el acto de conciliación para la interposición de las demandas de tanteo, de retracto y de cualquiera otra que sea urgente y perentoria por su naturaleza. Más si hubiere de seguirse pleito, se exigirá el acto de la conciliación, o la certificación de haberse intentado sin efecto.

Art. 203.- El juez no admitirá demanda a que no acompañe certificación del acto de conciliación o de haberse intentado sin efecto, en los casos en que por derecho corresponda. Serán, no obstante, válidas y subsistentes las actuaciones que se hayan practicado sin este requisito, salva la responsabilidad en que el juez incurrido; pero se procederá a la celebración del acto en cualquier estado del pleito en que se note su falta.

Art. 204.- Fuera de los casos de sumisión expresa o tácita de que hablan los Artículos 3 y 4 de esta Ley, el Juez de Paz competente será a prevención el del domicilio del demandado o el de su residencia.

Art. 205.- El que intente el Acto de Conciliación, acudirá al Juez de Paz, presentando dos papeletas firmadas por él o por un testigo a que ruego si no pudiera firmar en estas papeletas se expresará:

El nombre, Profesión y domicilio del demandante y demandado. La pretensión que se deduzca.

La fecha en que se presentan en el Juzgado.

Art. 206.- El juez de paz, en el día en que se presente el demandante, o en el siguiente hábil, mandara citar al demandado, señalando el día y hora en que ha de tener lugar la comparecencia, procurando que se verifique a la brevedad posible.

Entre la citación y la comparecencia deberán mediar al menos veinte y cuatro horas.

Por justas causas podrá el juez de paz reducir este término.

Art. 207.- El secretario del juzgado, o la persona que este delegue, notificará a la providencia de citación al demandado, arreglándose a lo que se previene en los Artículos 21 y 22 de esta Ley respecto a todas la notificaciones; pero en lugar de la copia de la providencia le entregará una de las papeletas que haya presentado el demandante, en la que además se expresarán el juez de paz que manda citar, el día, hora y lugar de comparecencia. En la papeleta original, que se archivará después, firmará el citado el recibo de la copia, o un testigo a su ruego si no pudiere.

Art. 208.- Los ausentes del pueblo en que se solicite la conciliación, serán llamados por medio de oficio dirigido al juez de paz del lugar en que residan.

En el Oficio se insertará íntegramente el contenido de la papeleta presentada por el demandante.

El juez de paz del pueblo de la residencia del demandado devolverá diligenciado el oficio, el cual se archivara con las demás papeletas en los términos que previene el Artículo anterior.

Art. 209.- Los demandantes y demandados están obligados a comparecer en el días y hora señalados. Si alguno de ellos no lo hiciere, ni manifestare causa justa

para no concurrir, se dará acto por terminado, condenándole en las costas, y en una multa de seis a sesenta reales, que hará efectivos el juez de paz.

Art. 210.- Tanto los demandantes como los demandados se presentarán acompañados cada cual de un hombre bueno.

Art. 211.- Pueden ser hombres buenos en los casos de conciliación, todos los españoles que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Art. 212.- El acto de conciliación se celebrará en la forma siguiente:

Comenzará el demandante exponiendo su reclamación, y manifestando los fundamentos en que la apoya.

Contestará el demandado lo que crea conveniente, y podrá hacer también manifestación de cualquier documento en que funde sus excepciones.

Después de la contestación, podrán los interesados replicar y contra replicar, si quieren.

Si no hubiere avenencia entre ellos, los hombres buenos y el juez de paz procurarán avenirlos. Si no pudieren conseguirlo, se dará el acto por terminado.

Art. 213.- Se extenderá sucintamente el acta de conciliación en un libro que llevará el Secretario del Juzgado de Paz. Esta acta será firmada por todos los concurrentes. Por los que no sepan, o no puedan firmar, lo hará un testigo a su ruego.

Art. 214.- En el libro de que habla el Artículo anterior se hará constar por diligencia, que suscribirán el juez de paz y los concurrentes, haberse dado por terminado el acto de la conciliación a que no hayan concurrido los interesados o alguno de ellos, y la cantidad de la multa que se le haya impuesto por su falta de asistencia.

Art. 215.- Se dará certificación al interesado o interesados que la pidan del acta de conciliación o de no haber tenido efecto y dándose por terminado en los casos de no comparecer los interesados o alguno de ellos.

Art. 216.- Los gastos que ocasione la conciliación serán de cuenta del que la promueva: los de las certificaciones, del que las pidiere.

Art. 217.- Contra lo convenido en el acto de la conciliación solo se admitirá la demanda de nulidad. Procederá únicamente por las causas que dan lugar a la nulidad de los contratos.

Deberá interponerse ante el juez de primera instancia del partido dentro de los ocho días siguientes al de la celebración del acto.

Esta demanda seguirá la tramitación del juicio ordinario.

Art. 218.- Lo convenido en el acto de conciliación se llevará a efecto por el juez de paz, si no excediere de la cantidad prefijada para los juicios verbales.

Si excediere de esta cantidad, por el juez de primera instancia, de la manera y en la forma prevenidas para la ejecución de las sentencias.

Art. 219.- En los casos en que con arreglo el artículo anterior corresponda al juez de paz la ejecución de lo convenido, este suspenderá las actuaciones, y las remitirá al juez de primera instancia, siempre que por un tercero se suscite alguna cuestión de derecho.

“Art. 220.- De las providencias que dicte el juez de paz en la ejecución de lo convenido, habrá apelación al juzgado de primera instancia sin ulterior recurso, y de las que dicte este en los negocios de su competencia, a la audiencia del territorio en uno y otro caso dentro del tercer día.”¹

1.2.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO ROMANO.

En Italia el proceso del trabajo es especial. El primer antecedente se encuentra en los Jueces de pobres 1893.

En 1928 (real Decreto No. 471 de 26 de febrero), se inicia la legislación procesal que es reformada en 1934 (Real decreto No. 1073 de 21 de mayo) actualmente rige la Ley No. 533 de 11 de agosto de 1973.

En Roma: La conciliación no estuvo regulada por la ley, pero las doce tablas respetaban la aveniencia a que hubiesen llegado las partes, y Ciceron aconsejaba la conciliación.

¹ Joaquín Escriche, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia. Librería Garner Hermanos. Edición 1896. Pág. 1641.

Fundado el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digna de elogio y provecho para quién lo realizaba siendo de notar que los romanos, en mas de una ocasión y en momentos de entusiasmo, se reunieron en memoria de Julio Cesar para deponer sus diferencias y terminar amigablemente sus pleitos.

En Roma la conciliación fue aceptada como medio para terminar los pleitos entre las partes y las leyes de las doce tablas, consideraron y respetaron dicho precedente con la intervención del pretor y así deponer sus diferencias y terminarlas amigablemente.

La función de los consejeros es fundamentalmente conciliatoria en relación a las diferencias surgidas de un contrato de trabajo.

En ausencia de los consejos pueden intervenir no solo los tribunales de instancia sino en ocasiones los tribunales de comercio y eventualmente los tribunales de gran instancia.

El procedimiento implica la etapa conciliatoria obligatoria y la instrucción ante una Oficina de enjuiciamiento que puede ordenar una investigación, se trata de un procedimiento acelerado y protector de los intereses de los trabajadores.

I. 3.- ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN FRANCIA.

“En Francia se instituyeron organismos, consejos de PRUD-HOMMES, el 27 de mayo de 1907, constituidos por igual número de representantes obrero patronales, elegidos en asambleas profesionales separadas, ejerciéndose la presidencia de aquellos organismos por turnos entre ambos sectores y por períodos de un año si

el consejo no resolvía por unanimidad el negocio que le había sometido, pasaba este a la fase arbitral en que tomaba la presidencia del mismo consejo el juez de paz.

En varios países como Bélgica, Alemania, Italia, España, la función conciliatoria es de primera importancia.”²

1.4.- ANTECEDENTES DE LA CONCILIACION EN MEXICO.

LA COLONIA.

De entre los ordenamientos jurídicos que se crearon en la época de la colonia, sobresalen las Leyes de Indias, que buscaban proteger a los aborígenes americanos.

Las leyes de indias son los ordenamientos mas importantes de los reyes católicos para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de esas leyes debían obedecerse, pero no cumplirse.

ORDENANZAS.

Parte integral del régimen fue la reglamentación de los Oficios, por medio de ordenanzas de los gremios, Sistema Corporativo de la Organización del Trabajo.

Las condiciones del trabajador eran la de insalubridad del obrero y hombres de color, están confundidos galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerlo trabajar un jornal, unos y otros están cubiertos de andrajos, desnutridos y desfigurados, cada taller parecía más bien una cárcel, las puertas estaban

² Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1989, Pág. 442.

constantemente cerradas, los que eran casados solamente los domingos podían ver a su familia.

Todos son castigados irremisiblemente si cometen faltas contra el orden establecido en la manufactura, desaparecieron los gremios por declaración de la Ley del 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaron convenientes.

El primer acto trascendental de los Insurgentes, fue la abolición de la esclavitud decretada por Don Miguel Hidalgo y Costilla en Valladolid el 19 de octubre de 1910.

Este acto tiene gran importancia, por el hecho de que ni siquiera podía hablarse de Derecho frente a seres o cosas como los esclavos, en quienes se desconocía toda calidad humana, de lo que se desprende que no existía autoridad que protegiera los derechos de los trabajadores ni mucho menos la conciliación.

EPOCA POSTINDEPENDIENTE.

No se conocía el Derecho del Trabajo, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la Crisis Política, Social y Económica de la Guerra de Independencia.

CONSTITUCION DE 1824.

La independencia política en nada mejoró las condiciones de vida y de trabajo de campesinos y obreros. La Constitución dejó intocado el problema social.

CONSTITUCION DE 1857.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensores de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo, por parte del Congreso constituyente.

EL CODIGO CIVIL DE 1870.

Trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En un solo título aplicable a todas las actividades del hombre se agruparon las figuras del mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. A pesar de ello, la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones.

El 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado PRIMERA LEY DEL TRABAJO DE LA REVOLUCION CONSTITUCIONALISTA sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de 9 nueve horas la prohibición del trabajo de los menores de 19 años, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad la protección del Salario del trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del riego profesional y LA CREACION DE LA JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

LEYES DE LOS ESTADOS ANTES DE 1917.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Dieguez, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. El 7 de Octubre de 1914, Aguirre Berlanga, publicó un decreto que se le ha llamado primera ley del trabajo de la revolución constitucionalista, sustituida y superada por el decreto del 28 de diciembre de 1915 que reglamentó la jornada de trabajo de 9 nueve horas, la prohibición del trabajo de los menores, los salarios mínimos en el campo y en la ciudad, la protección del salario del trabajo a destajo, la aceptación de la teoría del Riesgo Profesional y LA CREACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En Yucatán, Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas las cinco hermanas: La Ley Agraria, de Hacienda, de Catastro, del Municipio libre y del Trabajo, esta última reconoció y estableció algunos de los principios básicos que posteriormente integraron el Art. 123 Constitucional.

La Ley Alvarado reglamentó las instituciones colectivas como son: asociaciones, contratos colectivos y huelgas, CREO LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y EL TRIBUNAL DEL ARBITRAJE, que conocía y resolvía los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos, y les concedió facultades para que en los conflictos económicos impusieran las normas para la prestación de servicios y aplicaron las sentencias que pusieran fin a los conflictos jurídicos.

En el Estado de Coahuila en 1916 el Gobernador Gustavo Espinoza Mireles estableció la CONCILIACION en los conflictos de trabajo por los medios administrativos.

En el orden constitucional, el proyecto del Artículo 123 decía: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de patronos y uno del gobierno, al aprobarse, únicamente se cambia la palabra CONSEJO DE JUNTA, inmediatamente después del año 1917, las más de las legislaturas locales, incluyendo el Congreso Federal en lo que toca al Distrito Federal en las leyes reglamentarias crearon en sus respectivas circunscripciones territoriales, juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo.

CONSTITUCION DE 1917.

Consagración de los derechos sociales de los trabajadores en dicho ordenamiento en 1917.

La Constitución de 1917 y el Art. 123 fue decepcionante en el aspecto laboral, el proyecto constitucional presentado por el primer jefe.

La Fracción X del Artículo 73 se limitaba a autorizar el poder legislativo para regular la materia del trabajo.

El 23 de Enero de 1917 el Artículo 123 fue aprobado por unanimidad de votos por los diputados presentes.

ARTICULO 123.

Fracción XX las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE formada

por igual número de representantes de los obreros de los patrones y uno del gobierno.

NACIMIENTO DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iba más allá de la Jurisdicción de las Juntas de los Estados, y que por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente la economía nacional, revelaron la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

“El 27 de Septiembre de 1927 se expidió un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación.

El 6 de Septiembre de 1929 se modificó el Artículo 123 en su párrafo introductorio y la Fracción X del Artículo 73 de la Constitución y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia que formó parte de la misma reforma.

Las reformas a la Fracción X del Artículo 73 y al preámbulo del 123 constitucional de 1929 unificó la legislación obrera.

El 15 de Noviembre de 1928, antes de la reforma constitucional al Artículo 73 Fracción se reunió en la ciudad de México una asamblea Obrero-Patronal a la que fue presentado, por la Secretaría de Gobernación para su estudio, un proyecto de Código Federal del trabajo, que es el primer antecedente de la Ley en 1931.

En el año de 1929 el presidente Emilio Portes Gil una vez publicada la reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo.

En el año de 1931 la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, al que después de un número importante de modificaciones fue aprobada y promulgada el 18 de Agosto de 1931.”³

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“En el año de 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo por el presidente Pascual Ortíz Rubio y tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970.”⁴

En esta Ley la conciliación estaba regulada en forma sencilla.

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo de 1931 de la que se desprenden las facultades conciliatorias que se les otorgaba a las juntas Municipales de Conciliación. Estas juntas sus labores eran exclusivamente conciliatorias, encontrándose integradas con representante del gobierno designado por el Ayuntamiento, o Consejo Municipal, uno del trabajador y otro del patrón afectados, que literalmente dice: En su primer párrafo la función conciliatoria esta a cargo de las juntas municipales de conciliación, integradas con un representante del gobierno que designará el ayuntamiento o consejo municipal, uno del trabajador y otro del gobierno afectados.

³ Davalos, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1997, Pág. 54.

⁴ Ob. Cit. Davalos, Pág. 36.

Las atribuciones de las Juntas municipales eran las siguientes: Las que se encontraban reglamentadas en la fracción I del Artículo 340 que se transcriben:

Son atribuciones y obligaciones de las Juntas Municipales de Conciliación:

I.- Conocer en conciliación dentro de su territorio jurisdiccional, de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con este, ya sea que tengan el carácter de Individuales o colectivos, siempre que no sean competencia de las juntas federales.

De lo anterior puedo resumir que las juntas municipales funcionaban en forma parcial, esto es, funcionaban cada vez que era necesario sin ser permanentes, esto es base a lo estipulado por el artículo 337 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Cabe hacer mención que en las juntas centrales de conciliación y arbitraje, también se encontraba regulada la conciliación.

El Artículo 349 en la Fracción I establecía las atribuciones de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en Pleno: La de conocer en conciliación de las diferencias laborales.

Conocer en conciliación de todas las diferencias o conflictos colectivos que se suscitan entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos.

Así también por lo que a lo establecido por el Artículo 351 Fracción I, lo referente a grupos especiales, de la junta ordenaba la función conciliatoria.

Son atribuciones de los grupos especiales de las juntas, en lo que se refiere al ramo siguiente:

I.- Conocer en conciliación los conflictos individuales o colectivos que se susciten en el municipio de su residencia.

En lo relacionado a las Juntas Federales de Conciliación, en su Artículo 352 su función era de avenir a las partes, esto es llegar a un arreglo práctico.

Dentro de las funciones de estas juntas se asemejaban a las juntas municipales ya que su función era exclusivamente la de conciliar a los implicados dentro de toda controversia de tipo laboral.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La vigente Ley Federal del Trabajo tiene 2 dos anteproyectos como antecedentes de su creación uno de 1962, un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968 por la comisión nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz, formada por las mismas personas que integraron la primera comisión, agregándose el Licenciado Alfonso López Aparicio, Profesor de la UNAM Facultad de Derecho. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1º. De Abril de 1979 y entró en vigor el 1ro. De mayo del mismo año.

La Ley de 1970; del 2 de diciembre publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1ro. De Abril de 1970 entrando en vigor el 1ro. De Mayo del mismo año.

Esta Ley trajo como consecuencia, la abrogación de la de 1931 y en lo que toca a la conciliación estuvo reglamentada de la siguiente manera:

Las Federales de Conciliación: En lo referente a la conciliación encontramos que se encuentra reglamentada en lo estipulado por el artículo 591 Fracción I que literalmente dice:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patrones.

Estas juntas conforme a lo enmarcado adquirirán la función de arbitraje, ampliando la función conciliatoria, y otorgándole para resolver los conflictos, teniendo por objeto el cobro de reclamaciones siempre y cuando el monto no excediera del importe de tres meses de salario, esto en relación a la Fracción II del citado artículo que se enuncia de la siguiente forma:

Actuar como juntas de conciliación y arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 Fracción IV.

Según el art. 591 cabe señalar que la facultad conciliatoria conferida a estas juntas, la Ley Federal del Trabajo de 1970. La reglamenta el art. 600 Fracc. I que a la letra dice:

Las juntas federales de conciliación y arbitraje tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo.

En el procedimiento ante las Juntas de Conciliación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 regulaba la conciliación al tenor de lo impreso en las Fracciones I y III del Art. 748 que es el siguiente:

En el procedimiento ante las Juntas de Conciliación se observaban las normas siguientes.

I.- La junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas.

II.- La junta procurará avenir a las partes.

Una vez seguido el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos ya fueran individuales o colectivos de naturaleza jurídica, la ley ordenaba la continuación de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, reglamentada en el Art. 752 que en lo medular señalaba:

El pleno de la junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberán efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, y apercibirá al demandado de que de no presentarse se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

La junta tenía la obligación de exhortar a las partes a fin de llegar a un arreglo, de lograrlo se terminaba el asunto; y en caso contrario se declaraba cerrada la fase conciliatoria, prosiguiéndose a la de demanda y excepciones.

REFORMA PROCESAL DE 1980.

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga.

“Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de Enero de 1980 entrando en vigor el 1ro. De mayo del mismo año. Reformas al Procedimiento Laboral, entre las que destacan los efectos del aviso de despido, LA PREEMINENCIA DE LA CONCILIACION COMO MEDIO DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS; la concentración del procedimiento, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón, entre otras reformas importantes.”⁵

En México actúan como antecedentes del consejo de conciliación y el tribunal de Arbitraje creados en el año 1915 por el general Salvador Alvarado en Yucatán. EL CONSEJO DE CONCILIACION tenía como objeto la solución pacífica de los conflictos entre capitalistas y obreros.

Al expedirse más tarde la Ley del Trabajo de esa entidad por el mismo Alvarado se adoptó el nombre de Juntas de Conciliación para el primero.

En el Estado de Coahuila en 1916 el gobernador Gustavo Espinoza Mireles estableció la CONCILIACION en los conflictos de trabajo por los medios administrativos.

En el Orden Constitucional, el proyecto del Artículo 123 decía: Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno. Al aprobarse, únicamente se cambia la palabra Consejo por JUNTA, inmediatamente después del año de 1917, las mas de las legislaturas locales, incluyendo el Congreso Federal en lo que toca al Distrito Federal en las leyes reglamentarias crearon en sus respectivas circunscripciones

⁵ Cavazos Flores, Baltazar, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, Instantaneas Laborales, Editorial Trillas, México, 1988, Págs. 158-162.

territoriales, Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo. Las reformas a la Fracción X del Artículo 73 y al preámbulo del 123 Constitucional de 1929, unificó la Legislación Obrera y en 1931 fue promulgada la primera Ley Federal del Trabajo substituida por la de 1970.

CAPITULO II

LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.

2.1.- CONCEPTOS DE LA CONCILIACION.

“CONCILIACION.- Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar.”⁶

“CONCILIACION.- Del latín conciliatorio, Femenino, acción y efecto de conciliar, semejanza o conveniencia de una cosa con otra, favor o protección que uno se granjea. Derecho de audiencia previa a todo Juicio Civil, laboral o de injurias, en la que la autoridad procura avenir a las partes, con el fin de evitar el proceso.”⁷

ANTOKILETZ: La conciliación tiene por objeto procurar un avenimiento directo entre las partes en conflicto, mediante los buenos oficios o de la mediación de la autoridad competente o de un organismo al efecto creado.

CALAMANDREI: La conciliación en el derecho procesal Italiano, ayuda a la Ley para que las partes encuentren entre si mismas su derecho. Es la actividad que sirve para ayudar a los particulares a encontrar el derecho que regula o debe regular sus relaciones jurídicas.

⁶ Cabanellas de la Torre, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L, México 1988, Pág. 61.

⁷ Palomares de Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, México 1981, Pág. 287.

CHIOVENDA: El estado se reserva para sí, el derecho autocompositivo, porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intenta la conciliación, tanto mayor será la posibilidad de que se logre.

CARNELUTTI: La conciliación es una función del Estado, por lo que en ella se ejercitan actividades de dirección.

C. DE FROMONT DE BONAILLE: La conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

ESTAFORINNI: El derecho procesal ha reconocido desde el primer momento las ventajas que ofrecen las soluciones conciliatorias, siendo oportuno que en ellas se inspiraron los *Conseils Prud Hommes*, primera magistratura del Trabajo.

GOLDSMITH: La conciliación 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.

HERNAIZ MARQUEZ: En ella (la conciliación), confiadas ambas partes en la imparcialidad del Juzgador y respaldados por su autoridad, pueden iniciarse fórmulas de arreglo que siempre han de hacer terminar la divergencia entre el actor y el demandado, de una manera menos violenta y cruda que la sentencia impusiere en su día.

JOHANNES SEHREGLE.- La conciliación se concibe como la intervención de un tercero en un conflicto, con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo.

M. DE LA PLAZA:- La conciliación, fundamentalmente tiende a evitar el pleito y, por este motivo, se le concibe como un medio que en algunos juicios se acepta a que se promueva sin haberse celebrado y den en que todos pueden proceder a su imitación.

KISCH:- En Alemania la conciliación es una Institución Nacional de los Organos Judiciales de Carácter Público.

PODETTI:- La conciliación es la esencia misma de la Justicia del Trabajo.

TRUEBA URBINA:- La conciliación es solo un procedimiento de Avenio.

RAFAEL CAIDERA:- La conciliación es el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y tratar de llegar a un acuerdo de acercamiento que se realiza generalmente entre personas u organismos, ya establecidos oficialmente, ya compuestos voluntariamente por las partes.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Es una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.

“El Jurista MONTENEGRO BACA.- Establece que los requisitos de la conciliación son los siguientes:

a).- La tentativa de la obligación debe ser obligatoria

b).- La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.

c).- La conciliación debe ser intentada en cualquier estado de la litis.

d).- Debe expresar la libre voluntad de las partes.

e).- Debe ser celebrada ante autoridad competente.

f).- La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.”⁸

ALFONSO GARCIA:- Establece la conciliación como sigue:

1.- Toda conciliación presume la existencia de un conflicto real o aparente.

2.- La intervención de las partes en el conflicto, es decisiva en la conciliación en cuanto a que ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión.

3.- El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que ponga fin a sus diferencias, pero su aportación puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia no se concilian.

4.- En la conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus

⁸ Bermudez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1994, Pág. 68.

respectivas pretensiones, en ello no juegan elementos jurídicos sino criterios de mutua concesión.

5.- La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de otra manera no tendría significado.

“Los elementos básicos en la conciliación dentro del campo del derecho.

A).- Que exista conflicto de intereses.

B).- Que haya interés de las partes de solucionar el conflicto.

C).- Que se de la solución por medios amistosos y fundamentados.

D).- Que exista la intervención de un tercero para sancionar y aprobar lo pactado entre la partes.”⁹

La conciliación es quizá la más importante que contempla nuestro derecho procesal laboral.

2.2.- TIPOS DE CONCILIACION.

Clasificación de la función conciliatoria, desde dos aspectos, las cuales se interrelacionan entre si; en la siguiente forma:

1.- Por su naturaleza procesal.

⁹ Cavazos Flores Baltazar, Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 1985, Pág. 461.

a) Obligatoria.

2.- Atendiendo a las autoridades que intervienen.

- a) Jurisdiccional
- b) Administrativa

Por su naturaleza procesal, la conciliación obligatoria, procede en todos los conflictos laborales, ya sean colectivos o individuales, esta forma parte integral del procedimiento.

Atendiendo a la autoridades que intervienen, la conciliación jurisdiccional, es la que llevan a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, teniendo carácter obligatorio, ya que estas tienen la facultad de aplicar medidas de apremio, con el fin de hacer comparecer las partes a la audiencia de conciliación, como por ejemplo es el caso del procedimiento de huelga.

La conciliación administrativa es realizada directamente por dependencias de carácter administrativo, tal es el caso de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en materia federal, y en materia local por las distintas direcciones y departamentos de trabajo en las entidades federativas.

LA CONCILIACION OBLIGATORIA.

La conciliación obligatoria se encuentra prevista por la Ley Federal del Trabajo, considerándose como se ha dicho, como una fase pre-judicial, pero forma parte integral del proceso laboral.

El Artículo 926 que a la letra dice: La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

De este artículo se desprende que se impone la conciliación previa al juicio, en este caso en el procedimiento de huelga, así como también se impone en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica en el Art. 876 que establece:

“La etapa conciliatoria se desarrolla en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la junta.

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes.

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo se dará por terminado el conflicto.

IV.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse.

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes.

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes.”¹⁰

¹⁰ Ob. Cit. Cavazos Flores Chena. Pág. 461.

LA CONCILIACION VOLUNTARIA.

Toma su carácter de potestad de las partes para concurrir o no a celebrar pláticas conciliatorias, cuando esta tiene conocimiento de que existe un conflicto de carácter laboral.

La conciliación voluntaria según la Ley Federal del Trabajo, no puede considerarse como una fase del proceso laboral sino como procedimiento administrativo de carácter especial.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.

El acto de la conciliación es verdad que supone contienda de partes pero esta cerca de la jurisdicción voluntaria o vía de autorización, ya que es menester la intervención del órgano jurisdiccional, para que apruebe, sancione o autorice el convenio entre las partes. En estos casos es la voluntad misma de las partes la que pone al tribunal el material necesario para que juzgue sobre su legalidad y su aprobación.

2.3.- EFECTOS DE LA CONCILIACION.

La misión del conciliador, por la naturaleza y por los fines del Derecho del Trabajo, consiste en buscar esforzadamente la realización de la Justicia Social, que es tanto como decir, la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía con la normatividad jurídica. La opinión de los conciliadores no constituye un imperativo, no posee fuerza obligatoria: es la opinión de un juez al que se supone sabio y justo, formada con base en la experiencia de la vida diaria y en el conocimiento de los seres humanos, en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes, un punto intermedio, más o menos

inclinado de uno u otro lado, de acuerdo con los datos y exposiciones que se le presenten.

Nuestra Constitución y la Ley reconocieron a la conciliación como un procedimiento válido, para poner fin a los conflictos, esto es, el orden jurídico otorgó validez a los convenios a que lleguen las partes, y colocó una cuña: el conciliador, comisionado para vigilar el respeto a la justicia.

Al respecto de los mencionado, hay una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que es un modelo de precisión, del 25 de noviembre de 1936, toca 2206/36/2ª., Cía. Minera Don Carlos S. A. que dice: El quejoso confunde la transacción de Derecho Civil con la conciliación consignada en el Artículo 123: Aquella depende de la voluntad de las partes, que son las únicas que intervienen en su celebración, en tanto la conciliación supone la intervención del tribunal, quien no solo está facultado, sino obligado, a hacer ver a las partes hasta donde es posible la transacción, vista la irrenunciabilidad de los derechos del trabajo. El error consiste en creer que en el ejercicio de la función conciliatoria tienen los tribunales del trabajo un papel meramente pasivo, siendo así que, por el contrario, su función es activa y consiste a la vez que en ayuda a las partes a la transacción, haciéndoles ver la conveniencia de que terminen por este medio la controversia, en impedir que se excedan en sus facultades, haciendo que el trabajador admita una renuncia prohibida por la Ley.

De acuerdo a nuestra legislación laboral, el procedimiento conciliatorio se lleva a cabo mediante las juntas locales o federales de conciliación y las federales o locales de conciliación y arbitraje.

De acuerdo al Artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales de Conciliación tendrá las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones;

II.- Actuar como juntas de conciliación y arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el Artículo 600, Fracción IV;

III.- Las demás que les confieran las leyes.

Las juntas federales de conciliación tienen su origen en la Fracción XX del Artículo 123 constitucional en su apartado A, que igualmente dio vida a las juntas de conciliación y arbitraje, para favorecer a los trabajadores para que estos presenten sus demandas y quejas en los lugares donde laboren y en donde no haya junta federal de conciliación y arbitraje, se establecieron las juntas de conciliación. La instancia conciliatoria de estas juntas es potestativa y debe tramitarse conforme a las disposiciones señaladas en los Artículos 865 a 869 de la Ley Federal del Trabajo; pero la función jurisdiccional que se les encomienda y que ya he mencionado, a las juntas federales de conciliación, en el caso de la Fracción II del Artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo, se debe tramitar dicho conflicto conforme a los procedimientos especiales establecidos en los Artículos 892 a 899 de la propia Ley citada.

“Las juntas federales de conciliación permanente se integraran con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designado de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores, libres. Las juntas federales de conciliación accidentales se

integrarán y funcionarán cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.”¹¹

2.4.- DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Arbitraje en su significación gramatical, significa juzgar.

El arbitro es el titular ocasional de una función pública “la jurisdiccional”, y en cumplimiento de ella, no ejerce autoridad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus casos al jurado, al vocal, patrón u obrero de un tribunal de trabajo al de un consejo de guerra o a un tribunal de menores.

Otras de las diferencias que podemos señalar:

1.- La conciliación es como el fin de dar por terminado el juicio, sin someterse a la decisión de un tercero.

2.- En la conciliación se interviene por la autoridad como órgano mediador, para solución práctica de un conflicto.

3.- La conciliación es con el fin de avenir las diferencias de las partes tratando de solucionarlos amistosamente.

4.- En la conciliación intervienen únicamente y exclusivamente el actor (trabajador) patrón persona física o moral por conducto de su representante legal, y una persona por el gobierno. Como orquestador entre ambos.

¹¹ De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997. Pág. 65.

a) En el arbitraje las partes tienen la obligación de proporcionar al juez o árbitro de todos los elementos de convicción y emitir una sentencia una vez cumplidos los requisitos.

b) El arbitraje es el procedimiento jurídico donde se les aplica las normas del procedimiento, aportando las partes los elementos necesarios y obtener una resolución favorable o desfavorable.

MARCO CONSTITUCIONAL DE LA FUNCION CONCILIATORIA Y ARBITRAL.

La Constitución Política Mexicana de 1917, en la Fracción XX del Artículo 123 estableció como órgano del Estado, al cual le toca impartir justicia en el terreno laboral o del trabajo, a las juntas de conciliación y arbitraje. Del mismo nombre podemos desprender que en la resolución de los problemas individuales y colectivos y económicos se desarrolla un procedimiento en dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

Al hablar de conciliación como primera parte del proceso, podemos verla desde dos ángulos: a) desde el punto de vista de las partes, el objeto de la conciliación es ayudar a las mismas a que encuentren soluciones a sus diferencias; b) vista desde el punto de vista del conciliador, es la actividad que se realiza para ayudar a las partes contrarias a encontrar el derecho de regla a que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

El Artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado A del Artículo 123 Constitucional establece que la aplicación de la normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- A la Secretaria del Trabajo y Previsión social;

II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;

III.- A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o Departamentos del Trabajo;

IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;

V.- Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

VI.- A la Inspección del Trabajo;

VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;

VIII.- A la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas;

IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación:

X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

XI.- A las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje; y

XII.- Al jurado de responsabilidades.

Existen normas de tipo Federal y Local, en materia de Derecho del Trabajo, solo hay una ley que es tanto Federal como Local.

La fracción XXXI, del Artículo 123 de la Constitución Federal, ordena que: la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a... viene enseguida una enumeración de ramas industriales que competen al ramo federal como la industria textil, la eléctrica, la minera, etc., por la forma de redacción de la fracción citada se puede suponer que es mayor el número de asuntos que corresponden a las autoridades locales y solo por excepción, a las autoridades del trabajo federales; pero la realidad es que se han agregado tal número de ramas industriales a la Fracción XXXI, que la competencia federal es mucho más extensa que la local.

En la enumeración de las autoridades del Trabajo que hace el ya mencionado artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que existen autoridades locales y federales. Locales serán las autoridades de las entidades federativas y sus direcciones o departamentos de Trabajo, la procuraduría (local) de la Defensa del trabajo, la inspección (local) del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y el Jurado (local) de responsabilidades.

2.5.- CONCEPTOS DE ARBITRAJE.

“El arbitraje se define: Como la acción o facultad de arbitrar y el juicio arbitral, toma decisión dictada por un tercero con anterioridad para ello, en una cuestión o en un asunto.”¹²

ESCRICHE.- Arbitraje la acción o facultad de arbitrar.

¹² Ob. Cit. Cabanellas de la Torre, Pág. 25.

TISSER.- Ha escrito que el arbitraje es un forma primitiva de la justicia, una etapa inferior que no se devuelve mas que cuando la justicia del estado funciona mal, es muy lenta y costosa.

MATTIROLO.- Dice que el arbitraje es la forma más antigua y natural de los juicios civiles y que su oportunidad evidencia tanto mejor cuanto más falta y escasean las garantías de la administración de la justicia ejercitada por los magistrados instituidos por el Estado.

PROCEDIMIENTOS DE ARBITRAJE.

Dependiendo de la naturaleza del negocio y de la cuantía el procedimiento subsecuente será el ordinario o el especial laboral.

El arbitraje es el titular ocasional de una función pública la jurisdiccional y en cumplimiento a ello, no ejerce actividad de distinta naturaleza de la que corresponde, en sus casos, al jurado vocal patrón u obrero de un tribunal de trabajo, o de un tribunal tutelar de menores.

2.6.- CLASES DE ARBITRAJE.

En México en materia de huelgas estalladas, nuestro legislador laboral se decidió en 1920 frente al arbitraje obligatorio por el arbitraje potestativo, a favor de la clase trabajadora.

Arbitraje potestativo consiste en que en caso de una huelga estallada, solo los trabajadores tienen derecho a pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidades de su petición, pero si ellos no lo hacen, la autoridad no

puede intervenir ni aún a petición del patrón y la huelga se prolongara por tiempo indefinido.

El arbitraje potestativo deja la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por si mismas la solución de su conflicto, recurrir a un arbitro que bien puede ser privado o público para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivarse de la voluntad que expresa de las partes plasmadas en un contrato o Ley.

“Arbitraje Mixto.- El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas a saber:

- 1.- Potestativo para dos partes.
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorios para los patronos.
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
- 4.- Obligatorio para ambas partes por Ministerio de Ley.”¹³

Arbitraje es la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros para resolver los conflictos de intereses que les ha sido sometido por los interesados, resultando de dicha actividad.

2.7.- EFECTOS DEL ARBITRAJE.

En materia del trabajo en nuestro país, para conocer del arbitraje funcionan las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje además de que esa

¹³ Cavazos Flores Baltazar, Lecciones de Derecho Laboral, 1ª. Edición, Editorial Trillas, Pág. 357-360.

función puede ser realizada excepcionalmente por las juntas federales o locales de conciliación y arbitraje.

El efecto del arbitraje es resolver y poner fin al conflicto laboral planteado, mediante una solución o sentencia, que en materia de derecho laboral recibe el nombre de laudo, que desde luego tiene fuerza obligatoria para las partes.

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y solución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto por la fracción IV del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo.

La junta se integrara con un representante del gobierno y con representante de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

La junta funcionará en pleno o en juntas especiales, de conformidad con las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el Artículo 605 de la Ley Federal del Trabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

El pleno se integrará con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, esta se integrara con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y los patrones.

Las juntas especiales se integraran: a) con el presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos y b) con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

El laudo o sentencia pone fin al conflicto de que se trate, absolviendo o condenando al demandado. Es el fin del Arbitraje. Después de concluir los trámites previos correspondientes, y al terminar el desahogo de las pruebas, en el procedimiento ordinario, formulados los alegatos por las partes y previas certificación del secretario, de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarara cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- a) Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrareplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma:
- b) El señalamiento de los hechos controvertidos.
- c) Una relación de las pruebas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- d) Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado y,
- e) Los puntos resolutivos.

Después de una serie de pasos legales previstos en los artículos 886 a 888 de la Ley Federal del Trabajo, si el proyecto de resolución es aprobado, se elevará a la categoría de laudo, procediendo a la firma del mismo.

Decía el celebre jurista Bártoío que el árbitro es quién asume el oficio del juez entre las partes y no el amigable componedor.

Acerca de la especialísima naturaleza y características particulares de estas normas de derecho del trabajo, la conciliación y el arbitraje cabe decir, respecto de las mismas aquella máxima del Derecho Romano: LITES QUANTUM FIERI POSSIT ABREVIANDAE SUNT (los pleitos se deben evitar todo lo posible, y cuando no, abreviar.)

CAPITULO III

PROCEDIMIENTOS LABORALES.

3.1.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

El juicio ordinario laboral es un procedimiento de carácter general; los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicio ordinario, sobre aquellos que tengan señalada una tramitación especial. En el Artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo se indica que el juicio ordinario será el adecuado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

PRESENTACION DE LA DEMANDA.- El procedimiento ordinario inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de partes o unidad receptora. Debe formularse por escrito, acompañando una copia para cada uno de los demandados, y si el actor lo estima oportuno, podrá también exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones. Esta oficina deberá turnar la demanda al Pleno o a la junta especial que sea la competente el mismo día, antes de que terminen las labores de la junta.

ADMISION DE LA DEMANDA.- Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará un acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

La notificación a las partes se debe hacer cuando menos 10 días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. Se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por

contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia ya mencionada, salvo que las partes concurren a la misma o cuándo el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandado que no hayan sido notificados. Las partes que concurren a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas en el momento, de la nueva fecha. Las que fueron notificadas y no concurren, independientemente de que la notificación haya sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta. A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera.

AUDIENCIA INICIAL.- En la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las etapas de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Dada la división en tres etapas, la ley prevé que no obstante la ausencia inicial, cualquiera de las partes se presente o bien antes de iniciar una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de iniciar la siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención siempre y cuándo la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

ETAPA DE CONCILIACION.- En la etapa conciliatoria se exige la presencia personal de las partes ante la junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados. No sería inadecuada esta disposición si no estuviera acompañada de una amenaza: la prevista en el Artículo 879 en relación a la parte final del mismo 876 (Fracción VI) que obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la demanda y excepciones, sin que tampoco en esos casos se acepten apoderados y con apercibimientos rotundos.

INTENTO DE CONCILIACION.- Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias.

La conciliación es una forma normal de concluir los juicios.

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

SUSPENSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los 8 días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

INCONFORMIDAD CON UN ARREGLO.- Si no se llega a una conciliación se le tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones.

ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.- Se inicia con una etapa exhortación del presidente de la junta especial que esta dirigida a que las partes se arreglen. De no lograr el arreglo se iniciará la fijación de la controversia.

EXPOSICION DE LA DEMANDA POR EL ACTOR.- En ese momento el actor formula su demanda. Puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno a las planteadas antes.

En caso de que el actor no haya atendido las indicaciones de la junta, en virtud de ciertas irregularidades señaladas por esta, la junta debe advertir que lo haga. Puede ocurrir que en ese momento el actor se de cuenta de que la junta, dando cumplimiento al mandato del Artículo 685, incrementó las prestaciones reclamadas o en función de los hechos invocados incluyó nuevas pretensiones.

CONTESTACION DE LA DEMANDA.- Si la demanda no es cambiada el demandado tendrá que contestarla de inmediato y se suspenderá en los casos siguientes: a) si el demandado reconviniere al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

b).- Cuando la modificación sea substancial en los hechos del actor.

CONTENIDO DE LA CONTESTACION.- El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuándo no sean propios. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

EXCEPCION DE INCOMPETENCIA.- A pesar de que la excepción de incompetencias produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento, lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda. Se trata de evitar un medio de dilación del proceso con la invocación de una incompetencia, que puede ser cierta, pero que suele ser infundada.

REPLICA Y CONTRAREPLICA.- Las partes podrán por una sola vez replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitan. Brevemente es un término impreciso y vago.

RECONVENCION.- Si el demandado reconviene al actor este procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los 5 días siguientes. No se le conceden al actor los 10 días intermedios que señala el Artículo 873. El problema es mayor cuando el actor no está presente y consecuentemente no puede pedir el diferimiento. Aplicando la regla general legal se tendría por contestada la reconvención en sentido afirmativo salvo prueba en contrario. En general las juntas ordenan la suspensión de la audiencia si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad, en otra fecha de contestar la reconvención.

CONCLUSION DE ETAPA.- Si hay controversia respecto de los hechos se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción. Se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará-laudo.

AUSENCIA DE LAS PARTES.- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes.

Si no comparece el actor a la etapa inicial se tendrá por ratificada su demanda inicial. La ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido.

Si no concurre el demandado se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. De todas maneras se autoriza al demandado en esa hipótesis, para que en la etapa siguiente demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

La concurrencia de simple apoderado del demandado, sin la presencia de este como persona física o del representante legal de la demandada, si es persona moral, no impide la aplicación de la regla de la confesión de la demanda.

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.-

ORDEN DEL OFRECIMIENTO.- Dispone el Artículo 880 que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término en relación con los hechos controvertidos. Esa condición implica dos cosas: primero, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos; y en segunda, que si tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de que la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quién deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después el actor si así conviene, a sus intereses. En el orden moral, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

OBJECION DE LAS PRUEBAS DEL CONTRARIO.- La objeción es el acto procesal por medio del cuál una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento. En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno, el actor objetará las del demandado. Ambas partes

podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

PRUEBAS DEL ACTOR RELACIONADAS CON HECHOS DESCONOCIDOS.- Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarla a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas pertinente a los hechos. La junta debe valorar si el hecho es desconocido o no ya que puede tratarse de una maniobra del actor para conseguir más tiempo. El diferimiento puede entenderse solo respecto de hechos desconocidos. Por lo que la audiencia se llevará a cabo en su orden normal y solo se suspenderá en ese momento una vez ofrecidas y objetadas en su caso, las pruebas.

ADMISION Y DESECHAMIENTO DE PRUEBAS.- La junta deberá dictar acuerdo de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. A veces tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir un estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

NUEVAS PRUEBAS.- Después de cerrada la etapa respectiva, solo se aceptarán nuevas pruebas, si se refieren a hechos supervinientes o de tachas de los testigos.

EL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El proceso de trabajo es predominantemente oral. Esto significa que en lo fundamental, claro está, la presentación de la demanda que forzosamente debe hacerse por escrito, con las copias suficientes, el procedimiento se desahoga en audiencias lo que obliga a la comparecencia personal de la partes o de sus apoderados.

En algunos casos se ha seguido sin embargo, la práctica de ofrecer las pruebas mediante escritos presentados ante la junta sin una comparecencia posterior que los valide. Con ese motivo, el tribunal colegiado en materia del trabajo del tercer circuito ha establecido jurisprudencia destacando la oralidad predominante del procedimiento y la ineficacia de una promoción escrita que pretenda sustituir lo que tiene que ser, necesariamente confirmado por una ratificación expresa en audiencia.

EL DESAHOGO DE PRUEBAS.- La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, admite que no es posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias. Al dictar el acuerdo de admisión de pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes. Debido al volumen de trabajo de las juntas este plazo no se cumple.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, que se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente. La junta deberá tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Las juntas sin embargo no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rindan informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato del exhortado o del funcionario que deba expedir el documento o copia solicitando que se apliquen al incumplido las sanciones correspondientes. Si la junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalará en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deben verificarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Las juntas suelen fijar una sola fecha y al concluir el desahogo de las pruebas previsto para esa fecha, otra posterior, hasta no concluir con las pruebas

pendientes. Las reglas específicas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas, señaladas en el Artículo 884 contempla 3 hipótesis:

1ª. Desahogo de pruebas preparadas. Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban en primer término, las del actor y después las del demandado, o en su caso aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha. Se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas. No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas. Ej. Cuándo no comparecen los testigos que si fueron debidamente citados.

2ª. Pruebas no preparadas.- Cuándo no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue suficientemente preparada y en la hipótesis del párrafo anterior, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de los 10 días hábiles siguientes.

3ª. Expedición por otra autoridad de copias o documentos.- Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y en caso de que no cumpla con la obligación, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

LOS ALEGATOS.- Son el escrito de conclusiones, en el cuál con el resultado de las probanzas, mantienen los litigantes sus pretensiones al terminar la instancia. En materia laboral también se pueden producir verbalmente, si bien de acuerdo a las reglas, se hará constar su contenido en el acta de la audiencia respectiva.

El alegato es un razonamiento hecho por cada parte, en el que a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación.

Nuestra ley laboral vigente dispone en la fracción IV del Artículo 884, que desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos. Ello no excluye que se hagan por escrito, salvo que el resultado de la audiencia final deba ser importante, en cuyo caso necesariamente se formularán oralmente.

CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN.- Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el Secretario de Acuerdos en el sentido de que ya no quedan mas pruebas pendientes, el auxiliar de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción. La ley señala que el propio auxiliar procederá a formular un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de 10 días. En la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador.

DICTAMEN.- La Ley Federal del Trabajo lo llama proyecto de laudo. Su contenido debe ser;

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, considerando los hechos que deben de considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V.- Los puntos resolutivos.

DILIGENCIAS ADICIONALES Y PRUEBAS NO DESAHOGADAS.- Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integren la junta, estos tendrán un plazo de 5 días hábiles para solicitar si lo estima oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas derivadas de pruebas no suficientemente precisas pero no a la apertura ilimitada de un nuevo período probatorio en el que se reciban pruebas a todo pasado, o sea que ya se sabe el alcance de lo que ha ocurrido previamente. Si en esa etapa se advierte que por omisión de la junta no imputables a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas. La junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente.

AUDIENCIA DE RESOLUCION.- Una vez desahogadas en su caso las diligencias arriba mencionadas, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma, a una audiencia en que se discutirá y votará el dictamen, misma que debe efectuarse dentro de los 10 días siguientes al en que haya concluido el término fijado o se hayan recibido las pruebas o desahogado las diligencias propuestas por los representantes. En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el

resultado de las diligencias practicadas, y finalmente se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y firmarán de inmediato los miembros de la junta.

ENGROSE DEL LAUDO.- Puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la junta. En ese caso el secretario procederá a redactar un laudo con lo aprobado, o sea tomando en consideración en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución. Esa tarea se llama engrosé. El laudo se engorda con los conceptos incorporados por el secretario al recoger los puntos de vista de los miembros de la junta.

La falta de engrosé determinaría la inexistencia del laudo por más que al proyecto inicial se agregue cualquier acta de discusión. Es necesario que se le de forma de laudo a esos puntos de vista, incorporándolos a los resultados, considerandos y puntos resolutiveos. El engrosé del laudo, y en definitiva su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá de recoger el secretario.

NOTIFICACION DEL LAUDO.- Una vez firmado el laudo, el secretario de la junta lo deberá turnar al actuario para que este proceda a notificarlo personalmente a las partes.

ACTUACION DE MALA FE.- El Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fé, podrá imponerle en el laudo una multa hasta de 7 veces el salario mínimo general,

vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. Esa misma multa podrá imponerse a los representantes de las partes.

La cuantía es insignificante y la aplicación en sí misma del precepto es simplemente nula.

3.2.- ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Una de las novedades de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue la incorporación de procedimientos especiales que no había previsto su antecesora de 1931. En la exposición de motivos se decía: todos los conflictos del trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los Artículos 782 a 788.

La reforma procesal de 1980 no introdujo modificaciones importantes al procedimiento previo pero si intentó mejorarlo con leves cambios.

ASUNTOS QUE SE VENTILAN EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.-

En el Artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo se indica, invocando los artículos que los regulan, qué conflictos deben ser tramitados en el procedimiento especial. Es importante precisar de que conflictos se trata:

- a) Art. 5°. Fr. III, relativo a las jornadas inhumanas, por notoriamente excesivas.

- b) Art. 28 Fr. III, relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la República Mexicana.
- c) Art. 151, relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores.
- d) Art. 153, Fr. X, relativo a los conflictos derivados de las reglas de capacitación y adiestramiento.
- e) Art. 158, Fr. X, relativo a la determinación de la antigüedad de los trabajadores en caso de discrepancia con la resolución de la comisión mixta.
- f) Art. 162, relativo al pago de la prima de antigüedad.
- g) Art. 204, Fr. IX, relativo a la repatriación o traslado al lugar convenido de los trabajadores de los buques.
- h) Art. 209 Fr. V, relativo a la repatriación de los trabajadores de los buques y al pago del salario cuando por apresamiento o siniestro, se dan por terminadas las relaciones de trabajo.
- i) Art. 210 relativo a la fijación de bonificaciones adicionales a los trabajadores que hubieren realizado actividades destinadas a la recuperación de los restos de un buque o de su carga.

- j) Art. 236, Fr. II y III, relativas al pago a los miembros de las tripulaciones aeronáuticas del traslado, en caso de cambio de base de residencia y de la repatriación en caso de que se destruya o inutilice la aeronave.
- k) Art. 389, relativo a los conflictos de titularidad respecto de un contrato colectivo de trabajo.
- l) Art. 418 relativo a la administración por un sindicato de un contrato de ley.
- m) Art. 424, Fr. IV, relativo a la modificación de un reglamento interior de trabajo.
- n) Art. 434, Fracciones I, III y V, relativo a las causas de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.
- o) Art. 439, relativo a las reglas de modernización y terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos.
- p) Art. 503, relativo a la designación de beneficiarios de los trabajadores que sufren riesgos de trabajo.
- q) Art. 505 relativo a la oposición de los trabajadores respecto a la designación de los médicos de una empresa.
- r) Cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salarios.

TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.- El procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato colectivo o la administración de un contrato de ley y la designación de beneficiarios con motivo de un accidente de trabajo. En cuestiones sindicales la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores que no tiene paralelo en los otros casos. En relación a los beneficiarios, la convocatoria a que se refiere el Artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo tampoco es aplicable a las demás situaciones.

El procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia única en términos generales, se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, al decir de la ley, en un plazo de 15 días contados a partir de la presentación de la demanda, salvo en los casos de muerte del trabajador donde se alarga a 30 días por convocatoria de beneficiarios.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan. Con una anticipación de 10 días la junta citará a una audiencia de las características señaladas (Art. 893 de la Ley Federal del Trabajo) la junta al notificar al demandado, lo apercibirá de que si no concurre, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

- a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.
- b) De no existir conciliación, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas. Ello supone que en ese mismo acto, en lo posible, se recibirán testimonios y peritajes, aunque en caso de tachas a los testigos o si se necesitare un peritaje tercero, debe entenderse que se convocará a otra u otras

audiencias. En el mismo sentido, de haberse ofrecido una inspección, es evidente que tendrá que desahogarse interrumpiendo con ello el dictado de la resolución final.

c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial, y por la otra será preciso someter la prueba a las reglas del Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que regula esa diligencia para los efectos o más bien para los casos de huelga (Art. 895-III).

d) Una vez concluida la recepción de las pruebas, la junta oír los alegatos y dictará resolución.

La ley establece reglas complementarias. La falta de asistencia del actor promovente de la demanda, hará aunque se tenga por reproducida la demanda o comparecencia inicial, y en su caso por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. En caso de que se trate de la designación de beneficiarios de un trabajador accidentado, la junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercieron derechos derivados de las prestaciones que genera el trabajador fallecido.

Si se controvierte el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, los demandados, se les tendrá por conforme con las peticiones de la actora, de conformidad con lo previsto por el Artículo 894 de la Ley Federal del Trabajo.

En general, para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren los Artículos 389 (titularidad de

un contrato colectivo); 418 (administración de un contrato-ley); 424 Fr. IV (modificación de un reglamento interior de trabajo), 427 Fr. II, III y IV (suspensión colectiva de las relaciones de trabajo), 434 Fracciones I, III y V (terminación de las relaciones de trabajo por implantación de maquinaria o procedimientos nuevos). En esos casos deberá integrarse con el presidente de la junta o el de la junta especial. Si el problema consiste en la designación de beneficiarios para los efectos del Artículo 503, la junta solicitará del patrón proporcione los nombres y domicilios que de ellos tuviere, en su caso, registrados ante él y ante las instituciones oficiales. Además podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia y emplear los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido.

En lo que sean aplicables, se observarán las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario que, a esos efectos, deben entenderse como complementarias y no supletorias del procedimiento especial.

3.3 ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados en la Ley, se requiere que haya instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra prácticamente muerta.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cuál se puede persuadir a los patrones para que cumplan con sus obligaciones laborales.

La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, de acuerdo al artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La ley de 1970 señala que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA.- Toda huelga pasa por tres etapas: a) período de gestación; b) período de prehuelga; y c) período de huelga estallada.

a) **Período de gestación.-** Se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. Se elabora el pliego de peticiones o reclamos, por escrito, debiendo manifestar la intención de ir a la huelga en caso de no ser satisfechas sus pretensiones. En este período solo intervienen los trabajadores, ya que al hacer llegar el pliego petitorio a la autoridad o al patrón se inicia el período siguiente.

b) **Período de prehuelga.-** Su misión más importante es conciliar a las partes y para ello debe darse una audiencia de avenimiento. Durante este período el patrón se considerará como un depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si fuera necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren como emergentes no podrán ser considerados como esquirolas o rompeshuelgas.

Este período debe tener un término mínimo y uno máximo de duración. Este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Carecemos de un período máximo de prehuelga que en ocasiones complica la situación de los trabajadores y de la empresa. Un sindicato que actúa de mala fe está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de 8 ó 9 meses, durante el cual el patrón se considerará como un simple depositario de los bienes de su propiedad, con las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este período debe ser de común acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos de que se trate de empresas de servicio público, en dónde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

b) **Período de huelga estallada.**- Se inicia en el instante preciso en que se suspenden las labores. En este período se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuáles usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre el requisito democrático de la mayoría. La Ley de 1970 en México, prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

El Artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente en México, en su Fracción III establece que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

De acuerdo con el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente toda huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

1. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
2. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
3. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.
4. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
5. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
6. Exigir revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley.

El requisito de fondo no se comprueba antes del estallamiento; solo se invoca y se presume que se cumple. En la práctica dicha titularidad es muy precaria, ya que partiendo de la base de que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición solo puede emplazar a huelga en los casos previstos por la fracciones I, V y VI de dicho ordenamiento. Como el caso de la fracción Vi relativa a las huelgas por solidaridad casi no tiene aplicaciones prácticas, resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V. Este último supuesto, relativo al reparto de utilidades tampoco es muy común en la práctica ya que por una parte es falso que toda violación a cualquier, disposición sobre el reparto

de utilidades sea motivo de huelga y por otra parte normalmente y en caso de inconformidad, éstas se plantean directamente ante la Secretaría de Hacienda.

En lo que respecta a las llamadas huelgas por solidaridad, creo que las mismas son improcedentes y contrarias a la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, ya que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga se pueda justificar legalmente.

Además de lo mencionado, tampoco estas huelgas reúnen requisitos de forma, ya que como se ha dicho, el período de prehuelga tiene como fin primordial conseguir un acuerdo entre las partes y en este tipo de huelgas no cabe la idea de la conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio. Así, se puede dar el caso de que el patrón, emplazado en una huelga de este tipo, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste que incluso apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar (a veces, porque se trata del negocio de su competidor) y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa, en dónde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga puede estallar.

El titular del derecho de huelga no es el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

CALIFICACION DE LAS HUELGAS.- En teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, o sea, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos contra las personas o las propiedades, según nuestra Ley, y en caso de guerra, cuándo los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes, las que no lo hicieran así.

La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley. Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales. En la solicitud de improcedencia deberán ofrecerse pruebas pertinentes, las que deberán de desahogarse en una sola audiencia.

La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos legales ante las autoridades del trabajo, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestra Ley en su Artículo 931 establece lo siguiente: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La junta señalara el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo y después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.

IV. Se tomarán únicamente en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

PROCEDIMIENTO HUELGISTA.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá de dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El período de prehuelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de quince. El patrón deberá contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme. La junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento.

Si el patrón no comparece a dicha audiencia, podrá ser apercibido por los medios legales correspondientes. Si el sindicato no asiste no correrá el período de prehuelga y se archivará el expediente.

Si las partes comparecen se procurará averirlas y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá de estallar precisamente el día y la hora indicada, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como Improcedente.

La única sanción práctica para los trabajadores que suspendieran labores sin cumplir con los requisitos legales sería la rescisión de sus contratos sin responsabilidad para el patrón.

El Artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo establece que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

La excepción de falta de personalidad deberá de oponerse, en su caso, al contestar el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y al junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia.

Lo mismo puede decirse en relación a la excepción de incompetencia.

En este caso, el que la opone se perjudica a si mismo. Ejemplo:- Una empresa opone dicha excepción; la junta se declara incompetente y a pesar de ello el sindicato suspende las labores el día y la hora indicados. La empresa enfrentaría entonces un grave problema ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente.

El Artículo 929 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo previene que todos los días y horas hábiles. En la práctica no se cumple esta disposición, ya que en la Junta Federal de conciliación y Arbitraje existe el criterio de que los días festivos no se computan durante el período de prehuelga. Se debe solucionar este problema, ya

que para el término de contestación del pliego de peticiones el plazo es corrido aún cuándo se trate de días feriados.

PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.- Solo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, según el caso, por la vía jurídica, o por la vía económica. Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica. En cambio si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

Si en el mismo pliego se pide el cumplimiento del contrato colectivo y la revisión del mismo, estimo que la imputabilidad por lo que hace a violaciones del contrato se debe tramitar por la vía jurídica y la imputabilidad por revisión por la vía económica, es decir, por cuerda separada, ya que los laudos no pueden crear, modificar o suspender las condiciones de trabajo sino las llamadas sentencias colectivas, que son las resoluciones que recaen en los conflictos de orden económico.

En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuándo quede firme la declaración de procedencia de la huelga, actualmente de existencia de la misma, o de la declaración que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada. Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución, la misma quedaría subjudice hasta que se pronunciara la resolución final.

En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Por lo tanto, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una huelga y

el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido.

Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros y

IV. Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo.

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario, o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo (huelga de apoyo o por solidaridad).

3.4 ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción, que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Se debe entender como un sustituto contencioso de la convención colectiva. Una característica de este procedimiento es su profunda vocación conciliatoria.

Ante la existencia legal de que sea la mayoría de los trabajadores la que puede plantear el conflicto económico debe concluirse que tratándose de grupos gremiales, generalmente minoritarios, no sería posible el planteamiento de un conflicto salvo que se tratara de trabajadores sindicalizados. Pero también debe inferirse del texto legal que si es un sindicato gremial, y por ende, minoritario el que plantea el conflicto, su legitimidad no estará condicionada al apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, con lo que se hace notable la diferencia respecto del derecho de huelga.

REQUISITOS DE LA DEMANDA.- En la segunda parte del Artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo se señalan los requisitos que debe contener la demanda. Llama la atención que entre ellos no se exige como debiera, de acuerdo a la primera parte del Artículo 903, que se acredite ni el apoyo mayoritario de los trabajadores ni la comprobación de que se afecta el interés profesional. Claro está que éste puede simplemente inferirse de la naturaleza de las pretensiones que se hagan valer. Los requisitos son:

- a) Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.

- b) Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto,
- y
- c) Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

En el Artículo 904 de la propia ley se señala que a la demanda se acompañarán:

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan:

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo,

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Este tipo de conflictos tiene un claro sabor salarial y muy pocas veces los sindicatos los promueven. Mucho menos los trabajadores coligados. Prefieren los sindicatos irse a la huelga, invocando desequilibrios genéricos que lanzarse a este trámite.

ADMISION DE LA DEMANDA.- En estas materias no existen suplencias de la queja ni advertencias a propósito de posibles contradicciones. La tutela se considera buena para los conflictos jurídicos y solo los promovidos por los

trabajadores. Por ello el artículo 905 es muy simple: La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes:

AUDIENCIA INICIAL.- Aquí se presentan varias posibilidades:

1.- Ausencia de las partes.- La ausencia del promovente produce el desistimiento de la solicitud. La ausencia de la contraparte impone por el contrario, que se le tenga por inconforme con todo arreglo. En ese caso el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

2.- Concurrencia de ambas partes.- En este caso se iniciará la audiencia con una exhortación de la junta para que procuren un arreglo conciliatorio que podría derivar inclusive, de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de los miembros de la junta, con lo que el proceso conciliatorio se aproxima un poco a un acto de mediación.

3.- Celebración de un Convenio.- Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

4.- Continuación del procedimiento.- Ante la falta de un arreglo conciliatorio cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones. Y aquí se agrega una frase incomprensible a la fracción V del Artículo 906; y a las que por su naturaleza no pueden desahogarse, se les señalará día y hora para ello. No tiene sentido.

5.- Ofrecimiento de pruebas.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecerse y en su caso desahogarse las pruebas admitidas.

6.- Peritos oficiales.- La junta nombrará peritos, en número de tres por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de 30 días para que emitan su dictamen respecto de la forma en que según su parecer puede solucionarse el conflicto. Las partes a su vez, podrán designar un perito cada una de ellas para que se asocie a los nombrados o rinda su dictamen por separado.

7.- Comisiones de las partes.- Cada parte podrá nombrar una comisión integrada por el número de personas que acuerde la junta, para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

El dictamen de los peritos deberá de contener por lo menos:

- I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI. Las condiciones generales de los mercados;

VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional y

VIII. La forma en que según su parecer, puede solucionarse el conflicto.

Se entregará copia del dictamen a cada parte agregando el original al expediente. Se faculta a la junta a citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus peritajes. También podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

FACULTADES DE LAS JUNTAS.- La ley otorga facultades a las juntas para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, precisar o aclarar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares.... Interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

ALEGATOS.- En un término de 72 horas y por escrito, las partes podrán formular escrito de alegatos. De no hacerlo en tiempo, se tendrá por perdido su derecho.

DICTAMEN.- Una vez concluido el término para alegar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen dentro de los siguientes 15 días, que debe contener:

- I. Un extracto y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV. Un extracto de los alegatos, y
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Una copia del dictamen se entregará a cada miembro de la junta, haciendo constar en autos el Secretario las circunstancias de su entrega, y en su caso, que se negaron a recibirlo.

AUDIENCIA DE RESOLUCION.- La audiencia de discusión y votación debe efectuarse dentro de los 10 días siguientes al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la junta. Se celebrará conforme a las reglas del procedimiento ordinario.

LAUDO.- El Artículo 919 dice que la junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y los patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa y

el establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Por si hubiera algunas dudas acerca de la vocación patronal del contenido mencionado del procedimiento comentado, el Artículo 919 acaba con ellas.

3.5 ESTRUCTURACION DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION.

En la versión del título quinto de la Ley Federal del Trabajo, Ejecución significa el cumplimiento forzoso de la obligación que ha sido determinada en una resolución laboral. El Artículo 939 de la propia ley dice que el Título Quince atiende a la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje Permanentes y por la Juntas de Conciliación y Arbitraje. El mismo precepto aclara que la ejecución también se refiere a los laudos arbitrales, -con lo que hace referencia a los dictados por particulares, en virtud de la sumisión voluntaria de las partes-, a los laudos dictados en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

ORGANOS EJECUTORES.- En general, la ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las Juntas de Conciliación Permanente, a los de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y a los de las Juntas Especiales. Sin embargo, a pesar del Artículo 940 que así lo indica, también participan en la ejecución otros funcionarios, y de manera especial, los actuarios.

Esta función debe ejercerla, en principio, el presidente de la junta que conoció del conflicto y lo resolvió. Sin embargo puede ocurrir que deba intervenir otro funcionario de rango semejante, si corresponde a su jurisdicción y no a la junta que primero conoció del conflicto.

Cuando al cumplimentar un exhorto surge la oposición de un tercero que no hubiese oído previamente por el presidente exhortante, el exhortado suspenderá el cumplimiento de la ejecución previa fianza que otorgue el interesado para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. En ese caso, otorgada la fianza, se devolverá el exhorto a quién lo remitió.

GASTOS DE EJECUCION.- En materia de derecho del trabajo no se establece la obligación de pagar costas, en el caso específico de la ejecución, se indica que los gastos que origine serán cubiertos por la parte que no cumpla, lo que alude sin duda alguna, al condenado que se niega a dar cumplimiento al requerimiento de la autoridad ejecutora. La Ley Federal del Trabajo no regula la tramitación de incidentes destinados a la determinación de los gastos causados en la ejecución.

OPORTUNIDAD DE LA EJECUCION.- Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surte efectos la notificación hecha al condenado. Sin embargo, en la práctica es difícil que se respete ese plazo, por las juntas al momento en que reciban la promoción de la parte interesada, recaban previamente Informes de su sección de amparos para averiguar si existe o no alguna demanda y el correspondiente trámite de suspensión. En el desahogo de ese trámite, suelen transcurrir más días que los previstos por la Ley.

La práctica suspensiva de la ejecución sustituye a una norma no escrita que armoniza el plazo de 15 días para la presentación de la demanda de amparo, con el mucho más estricto de 3 días para la ejecución de los laudos.

INSUMISION AL ARBITRAJE.- En 1962, el presidente López Mateos, reformó las Fracciones XXI y XXII Artículo 123 constitucional, ya entonces Apartado A, limitando la insumisión al arbitraje a los casos diferentes de los previstos

en la fracción XXII, lo que quiere decir, en lo esencial, a las situaciones de conflicto económico de naturaleza colectiva.

La insumisión al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, aún cuándo en el final aparezca la figura indeseada de la terminación de la relación de trabajo.

Si se trata de una insumisión patronal, es de advertirse que se puede plantear en dos momentos distintos, bien al ser llamado el patrón a un arbitraje. Por ejemplo cuándo el sindicato promueve la imputabilidad de huelga, bien al decidir que no acata los términos del laudo dictado por la junta. El texto del artículo 947 es suficientemente explícito: Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:

- I. Dará por terminada la relación del trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50 Fracciones I y II; y
- IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del Artículo 162.

En la práctica esto es algo que difícilmente se presenta. No obstante la importancia de la disposición es evidente: actúa mucho más como posibilidad

incómoda y costosa, que como sanción efectiva, pero, en el fondo propicia los actos de conciliación.

Los trabajadores pueden no aceptar el laudo, pero no están legitimados para someterse al arbitraje. Por ejemplo en el caso de un conflicto económico de naturaleza colectiva. Quizá, porque contra esos conflictos tienen el escudo de la huelga que es oposición difícilmente superable.

“En caso de no aceptar el laudo los trabajadores, la junta dará por terminadas las relaciones de trabajo (Art. 948), lo que puede referirse también a las situaciones en que, condenada la empresa a reinstalar al trabajador, este no se presenta dentro del término de 30 días fijado en el Artículo 519 Fracción III, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.”¹⁴

PAGO DIRECTO AL TRABAJADOR.- En materia laboral, está permitido no solo litigar a los profesionales del derecho sino también a los que son simple prácticos, muchas veces trabajadores, que por causas personales tuvieron un primer contacto con los procedimientos laborales, los entendieron sencillos e hicieron de ellos su modo de vida. Por lo mismo el nivel de moralidad en esos representantes no siempre es el mejor. En razón de ello, las reglas del mandato no rigen en plenitud en esta materia, y no obstante lo que digan los otorgados, por encima de ellos la ley fija condiciones que ponen de manifiesto esa desconfianza del legislador.

El Artículo 949 de la Ley Federal del Trabajo constituye una clara expresión de esa política. En su primera parte dispone que: Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero, el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente.

¹⁴ Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1990, Pág. 437.

En la segunda parte del citado precepto se insiste en que se recurra a un presidente de otra junta, o inclusive a un juez, si es necesario ejecutar el laudo fuera del lugar de residencia de la junta que condenó.

CAPITULO IV.

LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y DISTINTAS RAMAS DEL DERECHO.

4.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ETAPA DE CONCILIACION. ART. 876 LFT.

En el Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo se señalan con claridad los mecanismos de celebración de la etapa de conciliación. Cabe realizar algunas reflexiones siguiendo el mismo orden del precepto legal mencionado.

COMPARECENCIA PERSONAL.- Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, la ley exige la presencia personal de las partes ante la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

La disposición no está del todo mal si no estuviera acompañada en otra parte de la ley de una amenaza: La prevista en el artículo 879, en relación a la parte final del mismo Artículo 867 en su Fracción VI, que obliga a las partes ausentes en la etapa de conciliación a presentarse personalmente en la demanda y excepciones sin que tampoco en ese caso se acepten apoderados, y con apercibimientos al respecto.

En realidad sería suficiente una presión de otro tipo y no la incluida en la ley que puede causar graves perjuicios a las partes y de manera especial al actor. Las empresas demandadas, con personalidad moral, pueden nombrar representantes y aún cuándo ello ha sido motivo de serias controversias, al menos la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, resolviendo un conflicto entre dos tribunales colegiados de

circuito en materia laboral, ha permitido mayores libertades en su designación. La crisis se produjo cuándo los dos tribunales colegiados en materia laboral en el Distrito Federal resolvieron de manera contradictoria dos asuntos iguales de la misma empresa paraestatal, el primero aceptando la presencia de abogados de Petróleos Mexicanos como representantes legales a pesar de que la Ley Orgánica de la institución solo otorgaba ese carácter al director general, y el segundo sustentando la tesis de que la representación legal no es conferible a simples abogados, por lo que se negó la participación a los abogados de la misma empresa. El asunto llegó a la Suprema Corte de Justicia, declarando procedente en 1985 el primer criterio.

En cambio, las personas físicas no, lo que trae problemas serios para los mismos trabajadores ya que sus abogados no pueden concurrir a la etapa de demanda y excepciones y con ellos se les impide una intervención que puede ser muy necesaria, como por ejemplo para plantear la excepción de prescripción del despido.

En lugar de las sanciones que la ley fija actualmente, una medida aceptable para presionar la presencia del actor sería por ejemplo, suspender el trámite hasta en tanto no compareciera personalmente, con riesgo de que se dicte la caducidad. Respecto del demandado se podrían utilizar medidas de apremio.

INTENTO DE CONCILIACION.- Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que tienen una carga de trabajo importante, ya que los funcionarios no tienen tiempo ni ganas, por las presiones de las listas de audiencias, para llevar a cabo labores de convencimiento. **ESTA TESIS NO SALE DE LA BIBLIOTECA**

La realidad es que si las partes por si mismas no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de este tipo de pleitos, la etapa se convierte en un mero requisito formal, casi sacramental; las

partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje, suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la junta declarando terminada la etapa conciliatoria.

No obstante, quién conozca en la práctica la materia laboral, sabrá que la conciliación es una forma normal de concluir los juicios. A veces solo hay que vencer prejuicios y resquemores de quienes han vivido un conflicto; el patrón y el trabajador y que por cuestiones de amor propio o de supuesto antecedente pernicioso, no quieren resolver las cosas de manera amigable. Sin embargo el tiempo y los salarios caídos ayudan a lograrlo.

ACUERDO CONCILIATORIO.- Si las partes llegaren a un acuerdo, dice la Fracción III se dará por terminado el conflicto. El convenio jurídico inherente a un laudo. Los convenios celebrados ante la junta no alcanzan, sin embargo el valor de cosa juzgada, razón por la cuál la frase: Efectos jurídicos inherentes a un laudo, al menos desde el punto de vista de la Jurisprudencia, es discutible.

SUSPENSION DE LA ETAPA CONCILIATORIA.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha, con los apercibimientos de Ley.

INCONFORMIDAD CON UN ARREGLO.- Si no se llega a una conciliación, se le tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones, de acuerdo a la fracción V.

CONSECUENCIAS DE LA INCONFORMIDAD.- En una curiosa redacción que repite en parte la fracción anterior, en la VI se dice que: De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo

y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. Una especie de castigo al mal genio o al ausentismo.

4.2.- ESTADÍSTICAS QUE MANEJA LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN RELACIÓN A LOS CONFLICTOS QUE CONCLUYERON EN CONVENIO EN LA ETAPA CONCILIATORIA EN EL AÑO DE 1999.

Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Jurisdicción Celaya, Guanajuato.- Lic. Raúl Rodríguez García.

MES –	ENTRADAS DE DEMANDA-	LAUDOS	CONVENIOS	DESISTIMIENTOS
Enero	36	20	12	9
Febrero	50	01	46	36
Marzo	62	01	39	13
Abril	54	02	39	19
Mayo	61	25	16	02
Junio	62	06	30	04
Julio	38	02	20	07
Agosto	45	09	26	10
Septiembre	48	11	44	12
Octubre	48	15	47	12
Noviembre	61	11	28	05
Diciembre	25	04	11	02

4.3.- LA CONCILIACION EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO.

CONCILIACION EN LA LEY DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL CONSUMIDOR.

Sección Segunda PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

“ART. 111.- La procuraduría señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación en la que se procurará avenir los intereses de las partes, la cual deberá tener lugar, por lo menos, cuatro días después de la fecha de notificación de la reclamación al proveedor.

La conciliación podrá celebrarse vía telefónica o por otro medio idóneo, en cuyo caso será necesario que se confirmen por escrito los compromisos adquiridos.

ART. 112.- En caso de que el proveedor no se presente a la audiencia o no rinda informe relacionado con los hechos, se le impondrá medida de apremio y se citará a una segunda audiencia, en un plazo no mayor de 10 diez días, en caso de no asistir a esta se le impondrá a una nueva medida de apremio y se tendrá por presuntamente cierto lo manifestado por el reclamante.

En caso de que el reclamante no acuda a la audiencia de conciliación y no se presente dentro de los siguientes 10 días justificación fehaciente de su inasistencia, se tendrá por desistido de la reclamación y no podrá presentar otra ante la procuraduría por los mismos hechos.

ART. 113.- El conciliador expondrá a las partes un resumen de la reclamación y del informe presentado, señalando los elementos comunes y los puntos

de controversia, y las exhortará para llegar a un arreglo. Sin prejuzgar sobre el conflicto planteado, les presentará una o varias opciones de solución.

ART. 114.- El conciliador podrá en todo momento requerir a las partes los elementos de convicción que estime necesarios para la conciliación, así como para el ejercicio de las atribuciones que a la procuraduría le confiere la ley.

Las partes podrán aportar las pruebas que estimen necesarias para acreditar los elementos de la reclamación y del informe.

El conciliador podrá suspender cuando lo estime pertinente o a instancia de ambas partes, la audiencia de conciliación hasta en dos ocasiones.

En caso de que se suspenda la audiencia, el conciliador señalará día y hora para su reanudación, dentro de los quince días siguientes.

De toda audiencia se levantará el acta respectiva.

ART. 115.- Los acuerdos de trámite que emita el conciliador no admitirán recurso alguno.

Los convenios celebrados por las partes serán aprobados por la Procuraduría cuando no vayan en contra de la ley y el acuerdo que los apruebe no admitirá recurso alguno.

ART. 116.- En caso de no haber conciliación, el conciliador exhortará a las partes para que designen como árbitro a la Procuraduría, o a algún arbitro oficialmente reconocido o designado por las partes para solucionar el conflicto.

En caso de no aceptarse el arbitraje se dejarán a salvo los derechos de ambas partes.”¹⁵

CONCILIACION EN EL DERECHO CIVIL.

El Artículo 266 del Código Civil para el Distrito Federal establece que el divorcio disuelve el vínculo matrimonial y deja a los cónyuges en aptitud de contraer otro.

Cuando ambos consortes convengan en divorciarse en los términos del último párrafo del Artículo 272 del Código Civil del Distrito Federal deberán ocurrir al tribunal competente presentando el convenio que se exige en el Artículo 273 del propio código citado, así como una copia certificada del acta de matrimonio y de las de nacimiento de los hijos menores.

La posibilidad de que los cónyuges logren conciliarse se puede dar en las juntas de aveniencia que a continuación se mencionan en el procedimiento respectivo:

Hecha la solicitud que mencioné, el tribunal citará a los cónyuges y al representante del Ministerio Público a una junta en la que se identificarán plenamente, que se efectuará después de los ocho y antes de los quince días siguientes, y si asistieren los interesados los exhortará para procurar su reconciliación. Si no logra avenirlos, aprobará provisionalmente, oyendo al representante del Ministerio Público, los puntos del convenio relativo a la situación de los hijos menores o incapacitados, y a los alimentos de aquellos. Si los cónyuges insistieren en divorciarse, citará el tribunal a una segunda junta, que se efectuará después de los ocho y antes de los quince días de solicitada; en ella volverá a exhortar a aquellos con el propio fin que en el anterior. Si tampoco se logra la reconciliación y en el convenio quedan bien garantizados los

¹⁵ Código de Comercio y Leyes Complementarias, Editorial Porrúa, México, 1997, Pág. 621.

derechos de los hijos menores o incapacitados, el tribunal, oyendo el parecer del Representante del Ministerio Público sobre este punto, dictará sentencia en que quedará disuelto el vínculo matrimonial y decidirá sobre el convenio presentado.

“En el Estado de Guanajuato, la Fracción XVII del Artículo 323 del Código Civil establece como causal de divorcio el mutuo consentimiento. El procedimiento correspondiente establecido en el Libro Tercero, llamado de Procedimientos Especiales, en el Título Tercero Capítulo Único, de los Artículos 696 al 701, previéndose las juntas de aveniencia entre los cónyuges, con el objeto de lograr su reconciliación concretamente en el Artículo 697 del ordenamiento procesal citado.”¹⁶

CONCILIACION AGRARIA.

Art. 136.- Son atribuciones de la Procuraduría Agraria las siguientes:

FRACCION III.- Promover y procurar la conciliación de intereses entre las personas a que se refiere el Artículo.

TITULO SEPTIMO DE LA PROCURADURIA AGRARIA.

“Art. 185.- El Tribunal abrirá la audiencia y en ella se observarán las siguientes prevenciones.

FRACCIONES I, II, III, IV, V, VI.- En cualquier estado de la audiencia y en todo caso antes de pronunciarse el fallo, el tribunal exhortará a las partes a una

¹⁶ Código Civil para el Estado de Guanajuato, Editorial Cárdenas, México, Pág. 104.

amigable composición si se logra la aveniencia, se dará por terminado el juicio y se suscribirá el convenio respectivo.

En caso contrario el tribunal oirá a las partes, para las cuales concederá el tiempo necesario a cada una y enseguida pronunciará su fallo en presencia de ellas de una manera clara y sencilla."¹⁷

LA CONCILIACION EN MATERIA PENAL.

En esta rama del derecho, la conciliación se da en un 30% hasta antes de que la autoridad competente conozca de caso concreto.

Pero una vez de que la autoridad competente tenga conocimiento de un asunto, si es delito por querrela necesaria y si existe transacción de las partes y si se realiza la reparación del daño y se da esta a la autoridad, donde se formula a la par el desistimiento con esto quedan sin efecto las acciones intentadas.

Cabe hacer mención que dicha transacción o desistimiento debe de realizarse hasta antes que el Ministerio Público rinda sus conclusiones.

En los delitos que se persiguen de oficio de igual manera existe conciliación, solamente que al término del proceso del juez condenará por el delito que se trate con la pena mínima.

Ejemplo homicidio imprudencial.

I.- No intervención del Ministerio Público de fondo sino de forma.

¹⁷ Ley Agraria, Gaceta de Solidaridad, 1ª Edición, México, 1992, Págs. 70-83.

II.- Desistimiento de los actores (familiares del occiso u ofendidos).

III.- Transacción de las partes extrajudicialmente.

LA CONCILIACION EN LA LEY DE COMERCIO EXTERIOR.

“En nuestro país en la Ley de Comercio Exterior, promulgada por el Presidente Carlos Salinas de Gortari y publicada en el Diario Oficial de la Federación con fecha 27 de junio de 1993, en el Capítulo II, denominado: Procedimiento en materia de prácticas desleales de comercio internacional, en la sección tercera aparece la llamada Audiencia Conciliatoria, que consiste:

En el curso de la investigación administrativa las partes interesadas podrán solicitar a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial la celebración de una audiencia conciliatoria.

En esta audiencia se podrán proponer fórmulas de solución y conclusión de la investigación, las cuales, de resultar procedentes, serán sancionadas por la propia Secretaría e incorporadas en la resolución respectiva que tendrá el carácter de resolución final. Esta resolución deberá notificarse a las partes interesadas y publicarse en el Diario Oficial de la Federación.”¹⁸

LA COMISION NACIONAL DE ARBITRAJE MEDICO (CONAMED).

La fundación mexicana para el mejoramiento de los servicios de salud, madres y padres de la mano han señalado que la negligencia medica consiste en:

¹⁸ Ley de Comercio Exterior, Editorial Porrúa, México, 1998.

a) Cometer un hecho ilícito mediante el cual se provoca daño, doloso o culposo al paciente;

b) Cuando el personal médico observa conductas como imprudencia, ignorancia o impericia;

c) Se asemeja al descuido y omisión. Existe negligencia médica cuando el personal de una Institución pública o privada de salud con pleno conocimiento de su responsabilidad profesional, actúa con imprudencias en forma dolosa ocasionando daño a determinado paciente;

d) Cuando el médico, teniendo las bases sólidas y los conocimientos necesarios no cuente con el equipo o mobiliario adecuado; con las condiciones necesarias de higiene y limpieza y por situaciones ajenas a él, como son la falta de medicamentos o de personal.

La Comisión Nacional de Arbitraje Médico creada por decreto presidencial en junio de 1996 se han instalado las comisiones estatales en los Estados de México, Tabasco, Quintana Roo, Guanajuato y Veracruz.

La CONAMED recibe y atiende la procedencia de la queja del usuario, analiza la información aportada y determina su procedencia.

Cuando la queja se considera procedente se turna al área de conciliación.

De no proceder se brinda orientación al quejoso para que dirija su caso a la institución que corresponda.

CONCILIACION DE LA CONAMED.

Reúne a las partes para proponerles mecanismos de amigable composición como vía para resolver sus diferencias. Si las partes concilian se procede a la firma de los acuerdos correspondientes para finiquitar la controversia. En caso contrario, se pone a la consideración de las partes la posibilidad de que la comisión intervenga como arbitro para la solución del conflicto.

CAPITULO V

LA CONCILIACION COMO UNA ETAPA SEPARADA DEL ARBITRAJE.

5.1.- COMPARACION DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Antes de entrar al tema de propuesta la conciliación como una etapa separada del arbitraje haré un análisis de comparación de la conciliación y el arbitraje.

La ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO menciona que la conciliación ES UNA PRACTICA CONSISTENTE EN UTILIZAR LOS SERVICIOS DE UNA TERCERA PARTE NEUTRAL, PARA QUE AYUDE A LAS PARTES EN UN CONFLICTO A ALLANAR SUS DIFERENCIAS Y LLEGAR A UNA TRANSACCION AMISTOSA O A UNA SOLUCION ADOPTADA DE COMUN ACUERDO.

TRUEBA URBINA establece LA CONCILIACION es sólo un procedimiento de Avenio.

C. DE FROMONT DE BONAILLE: La conciliación es el hecho por el que los interesados disertan libremente entre sí la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

De las definiciones de conciliación que he mencionado anteriormente podemos desprender que la conciliación. Es la forma en la cual las partes en conflicto exhortadas y coadyuvadas por la autoridad laboral como mediadora y sin tratar el conflicto de fondo puedan llegar a un arreglo o convenio.

Cabe mencionar que la conciliación es de gran importancia pues evita procesos largos y engorrosos y como reza una frase entre los juristas **MAS VALE UN MAL ARREGLO QUE UN BUEN JUICIO.**

ARBITRAJE.- El **ARBITRAJE** se define como la acción o facultad de arbitrar y el juicio arbitral toda decisión dictada por un tercero, con anterioridad para ello, en una cuestión o asunto.

TISSER.- Ha escrito que el arbitraje es una forma primitiva de la justicia, una etapa inferior que no se devuelve más que cuando la justicia del Estado funciona mal, es muy lenta y costosa.

ARBITRAJE.- Es la facultad que tiene la autoridad para ventilar un asunto y emitir una sentencia en base a las pruebas que cada parte ofrezca.

Otra definición de arbitraje.- Es la traba de la litis donde las partes en conflicto (capital y trabajo) al no dirimir su controversia en la fase conciliatoria da origen a que el órgano jurisdiccional determine previo agotamiento de procedimiento para concluir con una resolución llámesele laudo (sentencia).

La Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 873 y 876 hablan en relación a la conciliación y en virtud de la poca importancia que se da a la conciliación considero conveniente que dichos artículos deben ser reformados.

Artículo 873 literalmente dice.- El pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en que reciba el escrito de demanda, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones

y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que se haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Este artículo debe sufrir varias reformas justificando dichas reformas en la siguiente hipótesis; considero que si bien por parte de la juntas de conciliación y arbitraje se realiza una labor conciliatoria que les permita abatir el número de procedimientos que ante ellos se tramiten, resulta incuestionable el que se requiera de modificar el trámite de la conciliación de tal forma que permita una mayor profundidad en su negociación, sin olvidar a las partes en el proceso quienes requieren de abogados que les implica un costo que bien puede ser utilizado en la negociación.

Una de las reformas que debe sufrir este artículo es en relación a separar LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DE LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, con el objeto de dar una mayor importancia a la conciliación, pues al separar la audiencia de la conciliación de la de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas con el objetivo de dar

mayor a la conciliación, ya que actualmente se toma solo como un acto sacramental por los muchos asuntos que se tienen que resolver en un mismo día en la misma mesa, así como también se dará tiempo prudente para que las partes puedan llegar a un acuerdo ya sea en la audiencia de conciliación o mientras tanto llega la fecha para la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pero para la eficacia de la audiencia de la conciliación es necesario respetar lo que establece el artículo 876 fracción I que establece: Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados; esta comparecencia personal en la audiencia de la conciliación es importante y de separarse la audiencia de conciliación de la de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se lleva a cabo la conciliación en la que no es necesario un abogado o apoderado y que es benéfico pues ese dinero que se emplearía para el pago de honorarios del asesor o abogado se utilizaría para la negociación entre las partes en conflicto, no basta solo con mencionar que las partes comparezcan personalmente, es necesario imponer medidas de apremio para su comparecencia de manera personal, por lo que propongo se le aplique al demandado una sanción extraordinaria por la cantidad de 30 salarios mínimos, además de la medida de apremio prevista en el Art. 731 Fracc. II, si no concurre a la audiencia, ya que si solo se aplicará al demandado esta última medida de apremio, el patrón no se obligaría a asistir por la cantidad tan pequeña que tendría que pagar si no concurre. Así mismo si la parte actora no se presenta, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por ratificando su demanda, si en la audiencia de conciliación las partes no llegan a un arreglo la junta fijará día y hora para la celebración de la etapa de demanda y excepciones que deberá celebrarse dentro de los siguientes 5 cinco días hábiles al en que se haya llevado a cabo la audiencia de conciliación.

El Art. 873 en su último párrafo señala que cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios y que en su demanda se encuentren irregularidades o se este ejercitando acción contradictoria y la junta al admitir la demanda, le señalará sus

defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días. También es importante mencionar en este último párrafo que en la fecha prevista para la celebración de la audiencia de conciliación el actor debe en ese momento subsanar los errores o acciones contradictorias que se le hayan prevenido, para que en el caso de no llegar a un acuerdo las partes en la audiencia de conciliación, el trabajador ratifique su demanda y la junta fije en ese mismo auto la fecha para la celebración de la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dada la explicación anterior el Artículo 873 merece reformarse.

PROPUESTA PARA SU REGLAMENTACION.

Artículo 873.- El Pleno o la Junta Especial, dentro de la veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo si no concurre a la audiencia. De no llegar las partes a un acuerdo en la audiencia de conciliación el actor ratificará su demanda y la junta en esa misma audiencia citará a las partes para la celebración de la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá celebrarse dentro del término de 5 días hábiles al en que se haya celebrado la audiencia de conciliación, con el apercibimiento al demandado que de no concurrir a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta en caso de que notará alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro del término de tres días.

El Artículo 876 nos establece como debe llevarse a cabo la etapa conciliatoria.

El Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo literalmente dice:

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

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

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

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

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Considero que debe reformarse este artículo en razón de separar la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la Fracción I se debe reformar en virtud de que se menciona que las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados la junta debe obligar a que concurran los interesados a esta audiencia imponiendo las medidas de apremio que menciono en la propuesta de reforma del Art. 873, además de las que trata el Art. 731 Fracción II.

En tal efecto el motivo de separar la audiencia de conciliación de la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas no es con el objeto de alargar más el procedimiento sino por el contrario con la finalidad de que se lleve a cabo de una forma expedita y terminar en la audiencia de conciliación con el mayor número posible de los conflictos laborales, pero esto requiere de una mayor importancia a la conciliación.

La fracción IV del Artículo 876 debe reformarse en virtud de que ya no es necesario de que se suspenda por una sola vez dicha audiencia de conciliación, ya que con esta separación que propongo no será necesario suspender esta audiencia ya que las partes en conflicto tendrán dos tiempos, es decir, dos oportunidades en las cuales se pueda llegar a un arreglo, en la audiencia de conciliación o en la misma etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas ya que la junta deberá exhortar a las partes en todo tiempo mientras no se dicte laudo, a llegar a un arreglo.

La fracción VI establece que de no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse a la etapa de demanda y excepciones, por lo que propongo que de no presentarse el actor a la audiencia de conciliación se le tendrá por Inconforme con todo arreglo fijándose nueva fecha para la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y de no presentarse el demandado se le aplicará las medidas de apremio establecidas en el Artículo 873 y las que se mencionan en el artículo 731 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, y se continuará en la etapa de demanda y excepciones, de no presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación el expediente se enviará al archivo definitivo.

Dada la explicación anterior la Propuesta del Artículo 876 deberá quedar de la siguiente forma.

PROPUESTA PARA SU REGLAMENTACION.

ARTICULO 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la audiencia de conciliación, sin abogados patronos, asesores o apoderados con el apercibimiento que de no comparecer se les impondrán medidas de apremio hasta por el importe de 30 salarios mínimos además de las ya establecidas por la ley.

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

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

IV.- La audiencia de conciliación se suspenderá por falta de notificación de las partes, la junta tiene la obligación durante todo el procedimiento laboral hasta antes de dictar el laudo correspondiente, de exhortar a las partes para que lleguen a un arreglo.

V.- Si en la audiencia de conciliación las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, y en ese mismo auto el actor ratificará su demanda y la junta fijará nueva fecha para la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

VI.- De no haber concurrido el actor a la audiencia de conciliación se le tendrá por inconforme con todo arreglo, de no presentarse la parte demandada se le impondrán las medidas de apremio establecidas por la ley, si no concurre ninguna de las partes a la audiencia de conciliación el expediente se enviará al archivo definitivo.

CONCLUSIONES.

I.- DEFICIENCIA DE LA CONCILIACION ACTUAL.

1.- DEFICIENCIA DE LA CONCILIACION. Actualmente la conciliación tiene un carácter deficiente, lo anterior en virtud de que cuando se lleva a cabo el juicio laboral, la audiencia de conciliación se reduce a hacer solo un acto sacramental, es decir, un mero trámite del juicio laboral, sin dar la importancia que merece la conciliación, pues con ella se evitan largos juicios y se mantiene el equilibrio entre el capital y el trabajo, las juntas deben contar con personal altamente calificado que tenga el carisma y la objetividad para saber conciliar a las partes y no solamente dedicarse a llevar el procedimiento laboral dejando atrás la conciliación entre las partes, bien sabido es que las juntas están saturadas de asuntos, he ahí precisamente la importancia de separar la audiencia de conciliación de la etapa de demanda y excepciones por lo que es necesario un tiempo especial prudente para llevar a cabo la conciliación entre las partes, pues en la actualidad los encargados de ventilar los asuntos lo hacen de una manera rápida por la presión del tiempo y lo largo que es el juicio. La conciliación que en muchas de las ocasiones no se puede llevar a cabo porque las partes interesadas no se presentan personalmente al juicio y normalmente dicen "yo solo estoy autorizado para dar o recibir determinada cantidad según sea la parte, que casi siempre es el patrón el que no se presenta personalmente sino por medio de apoderado, asesor o abogado y la otra parte la mayoría de las veces que es el trabajador denota una impotencia por querer solucionar el asunto en ese momento, pero con la traba de no poder hacerlo porque no se encuentra personalmente la otra parte, de ahí la importancia de que las partes se presenten personalmente a la audiencia de conciliación sin abogados, asesores o apoderados y la importancia de separar a la audiencia de conciliación de la de demanda y excepciones.

2.- INEFICACIA DE LOS APERCIBIMIENTOS ACTUALES. Nuestra Ley Federal del Trabajo establece los apercibimientos en caso de no presentarse cualquiera de las partes a las audiencias, pero estos apercibimientos han resultado ineficaces porque no resuelven los problemas que se pueden presentar durante un juicio laboral. Según lo establece el Art. 731 de la Ley Laboral en relación a las personas que no concurren a las audiencias, primeramente lo que establece la Fracción I de imponer multa hasta siete veces el salario mínimo u otras medidas que establece el mismo Artículo y que son ineficaces porque no se llevan a cabo y en caso de llevarse a cabo la cantidad de 7 veces el salario mínimo general, que es muy pequeña, misma que no obliga a las partes a presentarse al juicio y mucho menos siendo el patrón, es por eso de gran importancia que se imponga una multa de carácter extraordinario misma que propongo en esta tesis y que sea hasta por la cantidad de 30 salarios mínimos, además de lo que establece el citado artículo.

3.- INEQUIDAD ENTRE LAS PARTES. Ya que se obliga al patrón a contratar abogado lo que dificulta la negociación conciliatoria por influencia del abogado, pues como mencione en el punto número uno de las conclusiones muchas de las ocasiones el patrón no se presenta personalmente sino por medio del apoderado, asesor o abogado, dándole ciertas facultades para conciliar pero hasta determinado límite, es decir, solo le facultan determinada cantidad para la negociación, además del costo que le representa al patrón contratar un abogado, pues ese dinero que debería de utilizar el patrón de la negociación con el trabajador lo tiene que utilizar para el pago del abogado, es por eso necesaria la reforma del Artículo 873 en separar la audiencia de conciliación actual de la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pues si no se lleva al abogado a dicha audiencia se estará en desventaja, porque de no llegar a la conciliación, se pasa inmediatamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas en donde si es necesaria la intervención de persona conocedora del derecho laboral para contestar la demanda y llevar el proceso laboral tal y como lo establece la

ley. Además de que se lleve a cabo lo que establece el Artículo. 876 Fracc. I que las partes interesadas se presenten personalmente al juicio sin abogados patronos o asesores y de esta manera será mucho más fácil la conciliación estando presentes personalmente ambas partes.

Si el patrón no se presenta asistido de abogado a la audiencia y aún llevando la intención de negociar en la práctica se toma como una ventaja procesal que nulifica la conciliación.

4.- NECESIDAD DE REFORMAR EL ART. 873 DE LA L.F.T., es de vital necesidad reformar este Artículo en razón de separar la audiencia de conciliación de la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, para dar la importancia debida a la conciliación y de esta manera terminar de una forma más rápida con los juicios laborales, ya que si da un tiempo especial a la conciliación durante el procedimiento laboral, se pueden evitar largos y engorrosos juicios, además de que la junta cumplirá con su función conciliatoria que desde mi punto de vista LA CONCILIACION debe ser el espíritu de las juntas, pues la Ley señala que primeramente se presentarán personalmente las partes a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, no existiendo actualmente tiempo necesario para la conciliación y poder evitar el juicio.

5.- LA NECESIDAD DE SEPARAR LA CONCILIACION DE LA FUNCION ARBITRARIA esta necesidad se da en el sentido de separar en el juicio laboral la etapa de conciliación de la demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, pues al separar esta audiencia se esta dando margen a que las partes en conflicto puedan solucionar su problema ya sea en esta audiencia de conciliación o mientras tanto se llega la fecha de la etapa de demanda y excepciones con la ventaja de que de llegar a un arreglo en cualquiera de estos dos casos, primeramente se presentarían ambas partes personalmente a la audiencia de conciliación sin abogados,

asesores o apoderados y de esta manera se estaría respetando lo que establece el artículo 876 en su fracción I y tanto el patrón como el trabajador se ahorrarían el pago de abogados utilizando este dinero para la negociación y en el segundo caso de que se concilien en el lapso de la celebración de la audiencia de conciliación y la fecha de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas ambas partes se ahorrarían el pago de abogados y ambos saldrían beneficiados y se evitarían un juicio largo y molesto.

Habiendo asistido personalmente ambas partes a la etapa de demanda y excepciones y no habiendo ningún arreglo entre ellas el actor deberá subsanar su demanda en ese mismo acto sino lo hizo cuando se le requirió, además de ratificar su demanda y la junta de oficio en ese mismo auto fijará nueva fecha para la celebración de la etapa de demanda y excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas que se llevará a cabo dentro del término de 5 días hábiles al en que se haya llevado a cabo la etapa de demanda y excepciones, esto beneficiaría a las partes pues se da margen para llegar a una buena conciliación; ya sea en la etapa fijada para la conciliación o durante los siguientes cinco días hábiles en que se señalo fecha para la siguiente etapa o en cualquier momento del procedimiento laboral como lo establece la ley.

Así mismo también es importante señalar que de no asistir el demandado a la audiencia de conciliación se le tendrá por inconforme con todo arreglo y se le aplicará multa de hasta 30 salarios mínimos, además de las medidas de apremio ya establecidas en la ley, asimismo si la parte demandada no concurre a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas.

6.- NATURALEZA DE LOS APERCIBIMIENTOS EN LA NUEVA REGLAMENTACION. La conciliación merece de apercibimientos más eficaces para

con ello obligar que comparezcan (trabajador y patrón) en forma directa y no a través de representantes que únicamente conocen lo que se les plática y no ser estos directamente los actores y conocedores del motivo la circunstancia (en como se originó el conflicto) en razón de esto considero que se debería de aplicar multa o medida de apremio a los factores de la producción que de acuerdo a su solvencia económica les perjudique y se les obligue a asistir desde un inicio del proceso.

BIBLIOGRAFIA.

1) Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1994.

2) Chávez Padrón Martha, El Derecho Agrario en México, Editorial Porrúa, México, 1995.

3) Cavazos Flores Baltazar, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1998.

4) Cavazos Flores Baltazar, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, Instantáneas Personales, Editorial Trillas, México, 1988.

5) Davalos José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1997.

6) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1997.

7) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa, México, 1997.

8) De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997.

9) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997.

- 10) De J. Tena Felipe, Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México, 1997.
- 11) Escrich Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Librería Garnier Hermanos, París 1896.
- 12) Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 13) Mendieta y Nuñez Lucio, El Problema Agrario de México, Editorial Porrúa, México, 1995.
- 14) Palomares, De Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Edit. Mayo, México, 1981.
- 15) Pérez Palma Rafael, Guía de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 16) Sara Vázquez Modesto, Derecho Internacional Público, Editorial Porrúa, México, 1991.
- 17) Sepúlveda César, Derecho Internacional, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 18) Trueba, Urbina Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994.

LEGISLACION.

1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1998.

2) Cavazos Flores, Baltazar, Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas.

3) Código de Comercio, Editorial Porrúa, México, 1998.

4) Código de Comercio y Leyes Complementarias, Editorial Porrúa, México 1977.

5) Código Civil para el Estado de Guanajuato, Editorial Cárdenas. México 1997.

6) Código de Procedimientos Civiles para el D.F. Editorial Porrúa, México 1996.

7) Legislación de la Administración Pública Federal, Editorial Porrúa, México, 1997.

8) Ley Agraria, Gaceta de Solidaridad, Primera Edición, México 1992.

9) Ley de Comercio Exterior, Editorial Porrúa, México 1998.

10) Ley Federal de Protección al Consumidor, Editorial Porrúa, México, 1998.

11) Ley Federal de la Reforma Agraria, Editorial Porrúa, México, 1992.

OTRAS FUENTES.

1) Caballenas de la Torre Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, S.R.L., México, 1988.

2) Escrich Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Librería Garnier Hermanos, París 1896.

3) Palomares, De Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Edit. Mayo, México, 1981.

4) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México, 1989.

5) EPOCA. Revista. Año 1993.