

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO



CLAVE: 879309

LA CONCILIACIÓN EN CUALQUIER
ETAPA DEL
PROCEDIMIENTO LABORAL

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:
MARÍA TERESA MÉNDEZ PAREDES

ASESOR:
LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

CELAYA, GTO.

OCTUBRE 2005



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.

****AGRADECIMIENTOS****

Agradezco infinitamente a Dios por haberme permitido terminar el presente trabajo, mil gracias.

A mis Padres tan maravillosos, Amelia Paredes y Gabriel Méndez por que sin el apoyo incondicional y la confianza que me brindaron en todo momento, no lo hubiese logrado.

A mi Hermano Gabriel Méndez por sus sabios consejos motivacionales a pesar de la distancia, así como por su ejemplo, confianza y su gran apoyo económico.

A todos mis hermanos y hermanas por su apoyo, por confiar en mí, y por sus ejemplos cotidianos en el trabajo, en el estudio, así como de la lucha constante en salir adelante día a día.

A mi esposo J. Jesús Contreras por su comprensión incondicional en la elaboración de la presente tesis, así como por su apoyo moral y económico. Te Amo.

A mis amigos y amigas de la Universidad por haber compartido conmigo tantos momentos inolvidables.

A todos mis maestros o catedráticos por los conocimientos que me brindaron día con día. Y especialmente a mi Asesor el Licenciado Raúl Rodríguez García por haberme brindado su sabia enseñanza en la realización del presente trabajo. Muchas Gracias.

ÍNDICE

INTRODUCCION.

PAG.

CAPITULO I LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN. SUMARIO

1.1.- <i>ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONCILIACIÓN.</i>	2
1.1.1.- EN EL DERECHO ROMANO	
1.1.2.- EN EL DERECHO FRANCES	
1.1.3.- EN EL DERECHO MEXICANO	
1.2.- CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN.	10
1.3.- TIPOS DE CONCILIACIÓN.	17
1.4.- ORIGEN Y PROCESO DE LA MEDIACION EN CHIAPAS, MEXICO.	22
1.5.- LA MEDIACION Y SU PROCEDIMIENTO.	26
1.6.- DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN.	36

CAPITULO II EL PROCEDIMIENTO LABORAL SUMARIO

2.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	39
2.2.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL.	52
2.3.- PROCEDIMIENTO HUELGA.	58
2.4.- PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.	69

CAPITULO III AUTORIDADES DEL TRABAJO SUMARIO

3.1.- MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.	73
3.2.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTE Y JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN ACCIDENTALES.	76

3.3.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.	79
3.4.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	80
3.5.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.	81

C A P I T U L O I V
PERSONAL QUE INTEGRAN LAS JUNTAS
SUMARIO

4.1.- <i>PLENO DE LA JUNTA.</i>	85
4.1.1.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.	87
4.2.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA.	97
4.3.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SECRETARIOS GENERALES DE LA JUNTA.	99
4.4.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS SECRETARIOS.	100
4.5.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS AUXILIARES.	102

C A P I T U L O V
LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL
SUMARIO

5.1.- PRINCIPIOS PROCESALES QUE INCIDEN EN LA CONCILIACIÓN.	105
5.2.- CONVENIOS DENTRO O FUERA DE JUICIO.	108
5.3.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. (ART. 33 Y VER DERECHOS ADQUIRIDOS Y EXPECTATIVAS DE DERECHO).	111

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCIÓN

Al entrar al estudio del Derecho Procesal del Trabajo en su respectiva Ley Federal del Trabajo específicamente en lo que es la conciliación en el procedimiento laboral, me di cuenta de que se encuentra establecida como primera etapa que es por lo que hago una proposición de que la conciliación se encuentre como segunda etapa en el procedimiento laboral ya que considero que en primer lugar debería encontrarse lo que es la demanda y excepciones porque es en esta etapa donde las partes, obrero- patronales conocen la litis, que son los puntos controvertidos entre la demanda y la contestación, y así es como se da cuenta cada una, de sus acciones y sus pretensiones y a continuación se pasaría a la etapa de lo que es la conciliación pudiendo llegar a un acuerdo o convenio y de esta manera se daría por terminado el conflicto surgido a causa de una relación laboral obrero- patronal.

Por lo anteriormente mencionado profundizaremos en el estudio de lo que es el convenio, sobre todo que estos se pueden dar tanto como dentro del juicio, como fuera de este, pero como sea que se diera el caso considero que la Junta tiene la obligación de expresar a las partes obrero- patronales que tan convenientes son dichos convenios, ya que existen muchos elementos para que en un momento determinado, se pueda impugnarlos y dejarlos sin efectos, no obstante que hayan sido sancionados por la Junta competente y ante la inseguridad de estos convenios y la posibilidad de que pueda ser impugnado a través de un juicio de amparo y consecuentemente dejarlo sin efecto, y es que las juntas al revisar y sancionar los convenios deberían indagar a fondo los antecedentes que motivaron el arreglo, y solo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades por lo que aunque son inherentes a un laudo, pero sin embargo no podemos atribuirles el carácter de cosa juzgada, haciendo así referencia de esto en dicho trabajo.

Y bueno más que nada el tema que nos ocupa respecto de la conciliación, considero que se le debería de dar mucha más importancia tanto teóricamente, como prácticamente y las Juntas tratar de avenir a las partes en todo momento, ya que es una institución que se utilizo desde que se tuvo conciencia de que en lo social habían surgido una nueva clase de conflictos entre capital y el trabajo, y es cuando nace en países como Europa, Estados Unidos, Nueva Zelanda y Australia, y en nuestro país se establecen

Consejos de Conciliación o Consejos de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de Arbitraje creados por en 1915 por el General Salvador Alvarado en Yucatán y más tarde se crea por el mismo Alvarado la Ley del Trabajo para dicha entidad y es cuando se adopta el nombre de Junta de conciliación en esa mencionada Ley del Trabajo.

De tal suerte que la función conciliatoria debe realizarse en los conflictos individuales y colectivos y debe ser una etapa imprescriptible del proceso cuyos resultados depende de su realización y la dedicación que respecto de ella tengan las Juntas.

Como es de verse, la conciliación ha sido admitida como carácter obligatorio y debidamente reglamentado su realización. Antes de que se inicie el arbitraje, o sea, con anterioridad a que principie procesalmente la contienda las Juntas procederán, después de escuchar los puntos de los interesados a proponer la solución que a juicio sea propia para terminar el posible litigio, demostrándoles la justicia y equidad de las proposiciones que se les hagan en vista de sus respectivas alegaciones. No obstante, la claridad que el legislador le dio a la función conciliatoria, lo cierto es que, ella en la práctica ha aparecido ociosa a grado tal que originalmente se fijaba una audiencia especial para la misma.

CAPITULO I

LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN.

SUMARIO

- 1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONCILIACIÓN.
 - 1.1.1.-EN EL DERECHO ROMANO
 - 1.1.2.- EN EL DERECHO FRANCÉS
 - 1.1.3.- EN EL DERECHO MEXICANO
- 1.2.- CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN.
- 1.3.-TIPOS DE CONCILIACIÓN.
- 1.4.- ORIGEN Y PROCESO DE LA MEDIACIÓN EN CHIAPAS, MÉXICO.
- 1.5.- LA MEDIACIÓN Y SU PROCEDIMIENTO.
- 1.6.- DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN.

CAPITULO I

LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN.

1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACIÓN.

1.1.1.- EN DERECHO ROMANO.

El proceso del trabajo en Italia es, históricamente, 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 estuvo regulada por la ley, pero las doce tablas respetaban la adveniencia a que hubiesen llegado las partes, y cicerón aconsejaba la conciliación. Fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digna de elogio y provecho para quien lo realizaba siendo de notar que los romanos, en más 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 (XII), consideraron y

respetaron dicho precedente con la intervención del pretor y así de poner fin a 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 concejos pueden intervenir no solo los tribunales de instancia sino también 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.

1.1.2.- EN EL DERECHO FRANCÉS

En Francia; la conciliación se declaró obligatoria, el intentarlo como requisito a todo juicio declarativo.

En general la conciliación se encomendó al juez, pero mientras en unas legislaciones, como Alemania, este juez era lo mismo a quien correspondía el conocimiento del negocio en primera instancia, en otras como lo fue Francia fue un juez distinto aunque tomaba conocimiento de la conciliación.

“De lo antes expuesto cabe mencionar que en Francia la conciliación fue el medio más eficaz de los celebres consejeros prudentes, modificando la

multicitada figura, por la constitución española de 1812. Estableciéndola con carácter permanente y como medio para establecer cualquier jurisdicción.¹

“los jueces o hombres prudentes en la actualidad son elegidos por representantes de los trabajadores y los empleadores entre personas de veinticinco años de edad por lo menos, que sepan leer y escribir y que se inscriban en listas electorales o especiales o que puedan cumplir los requisitos para ser inscritos. Deben tener nacionalidad francesa y antecedentes adecuados. Los consejos son elegidos por el periodo de seis años, renovándose por mitad cada tres años.”²

En la actualidad la ley regula en particular las controversias individuales del trabajo planteando, en primer termino, soluciones conciliatorias ante una comisión presidida por el director de la oficina provisional del trabajo o por el delegado, integrado por cuatro representantes titulares y cuatro suplentes en cada uno de los sectores (empleadores y trabajadores) que son designados por las respectivas organizaciones sindicales de mayor representación.³

Es factible que la conciliación se desahogue igualmente en la forma prevista en contratos o acuerdos colectivos.

¹ Porras y López Armando.,Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios. México 1971, Pág. 212.

² Porras y López ., Ob. Cit. Pág. 212.

³ Ross Gaméz Francisco.,Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1990. Pág. 264.

Llegado el acuerdo, los antecedentes se ponen a disposición del pretor competente bajo la firma del presidente. El pretor a instancia de partes interesadas, y confirmada la regularidad formal de la etapa prevista la declarará ejecutoriada.

Las controversias de primer grado: son conocidas por el pretor en funciones de juez de trabajo, estableciendo fundamentalmente una competencia territorial determinada, por el domicilio de la empresa o por el lugar de la presentación de servicios de trabajo.⁴

La segunda instancia se tramita ante el tribunal territorialmente competente en funciones de juez de trabajo.

1.1.3.- EN EL DERECHO MEXICANO

En México como antecedente de la conciliación en nuestro país encontramos la ley federal del trabajo de 1931, 1970 y las reformas de 1980.

La ley federal de 1931 que fue expedida por decreto el 27 de septiembre de 1927, en la vigencia de esta ley, la conciliación estaba regulada en una forma sencilla, y no por ello, ineficaz otorgamiento que se le daba la facultad conciliatoria.

De acuerdo a lo establecido por la ley federal del trabajo de 1931 de la ley que se desprendan las facultades conciliatorias que se les otorgaban a las Juntas Municipales de Conciliación.

⁴ Ross Gaméz., Ob. Cit. Pág. 267.

Estas juntas sus labores eran exclusivamente conciliatorias, encontrándose integradas conforme al artículo 336, con un 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 está 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 patrón afectados” ...

Dentro de 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 patrones. Sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivado del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con este, ya sea que tienen el carácter de individuales o colectivos, siempre que no sean de la competencia de las Juntas Federales.⁵

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

⁵ Teja Zabre Alfonso., Ley Federal del Trabajo de 1931, Ediciones Botas, México. 1931.

Así mismo, cabe hacer mención de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, ya que también se encontraba regulada la conciliación por lo que resultaría trascendental su omisión.

El artículo 349 en su fracción primera 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 patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos”.⁶

Así también por lo que a lo establecido en 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 la avenir a las partes, esto es, llegar a un arreglo práctico.⁷

⁶ Ob. Cit. Ley Federal del Trabajo.

⁷ Ob. Cit. Ley Federal del Trabajo.

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 tipo laboral.

La ley de 1970; del 2 de diciembre de 1969 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de Abril de 1970 entrando en vigor el 1° de mayo del mismo año.

Esta ley trajo como consecuencia la abrogación de la ley de 1931, en lo relacionado al tema que me ocupa, 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:

1.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos.

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 anuncia 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.

En virtud de lo anteriormente mencionado respecto el artículo 591 cabe mencionar que la facultad conciliatoria conferida a estas juntas, la ley del trabajo de 1970, la reglamenta el artículo 600 fracción I que a la letra dice:

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes.

1.- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos del trabajo.

En el procedimiento ante las juntas de conciliación la ley federal del trabajo de 1970 regulaba la conciliación al tenor de lo impreso en las fracciones I y III del artículo 748 que es el siguiente:

En el procedimiento ante las juntas de conciliación se observarán las normas siguientes:

1.- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas.

2.- 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 artículo 752 que en lo medular señalaba:

El Pleno de la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, que deberá Efectuarse

dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo...”.

Conforme lo estipulado por este artículo la Junta tenía la obligación de exhortar a las partes a fin de llegar a un arreglo de lograrlo se termina el asunto; y en caso contrario de declaraba cerrada la fase conciliatoria, prosiguiéndose a la de Demanda y excepciones.

1.2.- CONCEPTOS DE LA CONCILIACIÓN.

Para el estudio de mi tema es necesario el análisis respecto de los diversos conceptos de la conciliación por varios tratadistas o jurisconsultos:

Conciliación.-

Avenencia de la 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.⁸

“Conciliación.-

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 todo Juicio Civil, Laboral o de Injurias, en la que la autoridad procura avenir a las partes, con el fin de evitar el proceso.⁹

⁸ Caballeras de la Torre, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S. R. L, México 1988. Pág. 61.

⁹ Palomares de Miguel Juan, Diccionario para Juristas, Editorial Mayo, México 1981, Pág. 287.

“Conciliación.-

Para Antokiletz, 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.

“Conciliación.-

Según Calamandrei, 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.

Chiovenda: El Estado se reserva para si, 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: Para él, 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 si la cuestión que les importa, tratando de llegar a un arreglo.

Estaforinni: E l 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 formulas 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 ese 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 Órganos 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.¹⁰

Alfonso García.- 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 a 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 respectivas pretensiones, en ello no juegan elementos jurídicos sino criterios de mutua concesión, no se trata del cumplimiento de un deber. Sino de una decisión propia.
- 5.- La conciliación persigue llegar a un acuerdo, de otra manera no tendría significado.

Por lo anteriormente expuesto se puede decir que la conciliación en el campo de las relaciones laborales esta encaminada a solucionar de manera amigable y razonada los conflictos entre trabajadores y patrones.

¹⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1994, Pág. 68.

De los conceptos antes citados se desprenden “Los siguientes elementos básicos para la integración de 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 las partes.¹¹

Y ya analizando los conceptos anteriormente expuestos no podemos negar que la conciliación resulta ser la formula o el medio más idóneo e indispensable para la existencia del orden y la paz social, en si es quizá una de las figuras más importantes que contempla nuestro derecho procesal laboral. Ya que juega un papel tan trascendental para la conservación de la armonía.

Por lo que en consecuencia podemos decir que la función conciliatoria reserva y conserva la paz en las relaciones entre trabajadores y patronos, a pesar de que es una de las llamadas formas anormales de terminar el conflicto, consideró que la conciliación es y seguirá siendo una figura auto-compositiva del litigio, y en si la más recomendable para la solución de cualquier conflicto laboral.

¹¹ Cavazos Flores Baltasar, Cavazos Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México. 1985. Pág. 461.

En si el Derecho Laboral tiene como característica principal que es un derecho muy humano y la conciliación en este se encuentra a un nivel primordial en el campo procedimental, al grado que debe agotarse hasta sus ultimas consecuencias sino no podemos proseguir con el conflicto sin antes concluirlo, pero como anteriormente mencionamos que en derecho del trabajo se encuentra a primer nivel o que es muy importante, podemos afirmar que es una de las figuras que más se ha descuidado, considerando que prácticamente no se le ha dado todo el interés que requiere por parte del conciliador a fin de que haga que las partes lleguen a la solución de su conflicto en esta etapa y se de por concluido todo el procedimiento. Debiéndose de tomar en cuenta el estado económico del país y las molestias a las que te conlleva un Juicio sometido al arbitraje.

Toda vez de analizar los conceptos anteriormente citados, conforme a lo razonado por los diferentes juristas considero que el objeto de la conciliación es el de encargarse de mantener una relación de tranquilidad, y cordialidad entre trabajadores y patronos, tratando de alcanzar y mantener un equilibrio de los factores productivos.

Por lo que es una labor que pretende armonizar dichos factores evitando hasta donde sea posible los conflictos de cualquier índole lo cual se logra por medio de los convenios entre trabajador y patrón, el obtener su advenimiento con la finalidad de que pongan fin a los problemas y de esta forma evitar a toda costa las controversias existentes.

En si la conciliación resuelve todo tipo de conflictos que surjan entre los factores de la producción de tal manera que sea la mas satisfactoria para las personas mas afectadas, incluso evita las huelgas y los paros.

1.3 TIPOS DE CONCILIACIÓN.

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

1.- Por su naturaleza procesal.

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 las autoridades que intervienen:

La conciliación jurisdiccional, es la que llevan acabo 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 del Trabajo y Previsión Social en materia Federal, y en materia Local por las distintas direcciones y departamentos de trabajo en las entidades federativas.

CONCILIACIÓN 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 de la Ley Federal del Trabajo 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 Artículo 876 que establece:

“La etapa conciliatoria se desarrollara 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 llegaren a un acuerdo se les tendrá por inconformes.
- VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes.¹²

CONCILIACIÓN VOLUNTARIA

Toma su carácter de potestad de las partes para concurrir o no 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.

¹² Ob. Cit. Cavazos Flores Chena, Pág. 461.

NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACIÓN

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 de 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.

La misión del conciliador, por la naturaleza y por los fines del Derecho del Trabajo, consiste en buscar esforzadamente la realización de la Junta Social, que es tanto como decir, la justicia para el trabajo, que es quien ha sufrido y sufre injusticia, en armonía con la normalidad 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 presenten.

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

Según 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 tendrán las funciones siguientes:

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

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el al 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 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 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 y 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 como representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designado de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores, libres. Las Juntas de Conciliación accidentales se integraran y funcionaran cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto por el Capítulo IV del Título Catorce de la propia Ley Federal del Trabajo.”¹³

1.4.- ORIGEN Y PROCEDIMIENTO DE LA MEDIACIÓN EN CHIAPAS, MÉXICO.

El 1o. de enero de 1994, en el Estado de Chiapas, surge la rebelión armada del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) compuesta en su gran mayoría por los indígenas de la Zona Selva y Altos. En esta fecha son tomados cuatro municipios del estado.

El EZLN declara la guerra al Ejército Federal Mexicano, y el 12 de enero del mismo año la sociedad civil se interpone entre los actores y consigue que lleven la lucha al terreno de la negociación política. Es entonces cuando el Obispo de San Cristóbal de las casas, don Samuel Ruiz García, surge como mediador entre las partes, ya que por su reconocida trayectoria resulta ser garantía de que la ética y los valores universales se interpongan a la intolerancia y den lugar a un auténtico diálogo.

¹³ De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997. Pág. 65.

La mediación, entendida como constructora de paz y no como simple contenedora de problemas, es eje fundamental en la solución de un conflicto. La mediación se concretiza en personal cuya calidad moral inspira a las partes contendientes, sabiendo que los valores humanos, el conocimiento profundo de las causas del conflicto y el servicio desinteresado serán garantía de soluciones verdaderas.

La situación empeora después del 21 de agosto, ante el resultado de las elecciones la sociedad civil mexicana inicia varias movilizaciones para manifestar su indignación y repudio al fraude electoral. En Chiapas y en el resto de la república mexicana surgen actores civiles más avanzados, politizados y en algunos casos encontrados.

El movimiento campesino indígena es el actor principal en esta etapa vivida, donde buscan avanzar más en los proyectos democráticos de sus respectivas zonas.

El 8 de Octubre del 94, el EZLN rompe el diálogo con el Gobierno Federal y la figura del mediador es presionada por diversos sectores y el 13 de Octubre don Samuel comienza a plantear la posibilidad de crear un espacio más amplio de mediación, integrado por personalidades de relevancia nacional. Es así como nace la Comisión Nacional de Intermediación (CONAI), El 8 de Diciembre Robledo Rincón toma posesión como gobernador de Chiapas en medio del descontento de la sociedad que demandaba la anulación de las selecciones, simultáneamente el candidato de la sociedad civil democrática a la gubernatura, Amado Avendaño, es elegido como gobernador de Transición en Rebeldía.

El 19 de Diciembre el presidente de la CONAI Don Samuel Ruiz García, inicie un ayuno total y permanente. Y la presión de la sociedad civil hace que el gobierno mexicano decida otorgar a la Secretaría de Gobernación el papel de representante gubernamental en el diálogo así como aceptar a la CONAI como instancia mediadora. Y el 9 de febrero la CONAI da a conocer las bases de Diálogo y la Negociación pero ese día más tarde el gobierno federal rompe el diálogo e inicia una nueva estrategia Judicial-Militar al ordenar a la PGR y al Ejercito Federal la Aprehensión de supuestos “dirigentes externos” del EZLN.

Se realizan cateos, detienen a un colaborador muy cercano a Don Samuel, y se cita a este a que declare en presencia de dos cardenales, apedrean la Catedral de San Cristóbal de las Casas. Del 27 de febrero al 23 de abril el presidente y la comisión legislativa abren un proceso legislativo hasta la promulgación de la Ley para el diálogo, la Reconciliación y la paz digna en Chiapas, nuevamente la CONAI propone bases para el diálogo y el gobierno al integrar la Comisión de Concordia y Pacificación suspende la aprehensión.

El 28 de Marzo la CONAI anuncia la preparación del primer encuentro en el marco de la ley para el diálogo, en marzo del 96 el gobierno acusa a dos hombres de pertenecen al EZLN y al terrorismo entre otras acusaciones lo que provoca irritación social y por lo que el gobierno pretende detener las negociaciones del EZLN.

La CONAI plantea nuevas estrategias para la reanudación del diálogo entre el EZLN Y el Gobierno Federal en medio del impasse, se negocia un nuevo marco jurídico, sin embargo no logra desactivar el impasse y los zapatistas

retornan a sus comunidades. En agosto de 95 se hace público un comunicado al EZLN donde reconoce que no hay condiciones para continuar con las negociaciones.

Desde entonces el diálogo se mantiene suspendido y el esfuerzo del gobierno federal por eliminar a la CONAI de la mediación se traduce en ataque en contra de su presidente Samuel Ruiz García, de sus miembros de la Diócesis de San Cristóbal de la Casas.

El 7 de Junio de 1998, dicho presidente decide disolver la CONAI para no continuar encubriendo una supuesta voluntad del gobierno federal por reanudar el diálogo con el EZLN al tiempo en que agudizaba la violencia entre este, los pueblos indígenas y la sociedad civil.¹⁴

1.5.- LA MEDIACIÓN Y SU PROCEDIMIENTO.

Oswaldo Alfredo Gozaíni; señala que mediar es interceder o rogar por alguien; también significa interponerse entre dos o mas que riñen, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad.

Aparentemente, la mediación podría ser muy parecida a la conciliación; sin embargo cabe inquirir: ¿Qué objetivos se persiguen con la mediación? A través de la mediación.¹⁵

¹⁴ [www. Ciepac.org/proceso de paz/origen y proceso. pdf.](http://www.Ciepac.org/proceso%20de%20paz/origen%20y%20proceso.pdf)

¹⁵ Gozaíni Oswaldo Alfredo. La mediación, una nueva metodología para la resolución de controversias, revista Ars Iuris, núm. 14, Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana,. Panamá 1996, p. 89.

Gozaíni afirma que se persigue incorporar la denominada justicia coexistencial, en la cual el órgano actuante “acompañe” a las partes en conflicto, orientándolas con su consejo en la búsqueda racional de respuestas superadoras de la crisis.¹⁶

En síntesis, las ventajas que reporta el sistema de la mediación se encuentran condensadas en los puntos siguientes:

- a) Es amistoso para las partes y se utiliza un lenguaje sencillo.
- b) Es flexible, gracias a su relativa formalidad, de modo que permite adecuarlas a las circunstancias y a las personas.
- c) Mantiene relaciones en lugar de destruirlas.
- d) Permite encontrar soluciones basadas en el sentido común. Si no logra un acuerdo, por lo menos posibilita poner de manifiesto la situación creada y la posición de la otra parte.
- e) Produce acuerdos creativos, pues cambia las reglas del juego. El mediador trabaja conjuntamente con las partes para generar todas las opciones posibles y solucionar el conflicto en busca de arreglos.
- f) Las partes pueden mantener el control de sus intereses y de los procedimientos durante todo el tiempo de la mediación.
- g) Comparado con el proceso judicial, es reducido en sus costos.
- h) De igual manera, es reducido en el tiempo.¹⁷

¹⁶ Ibidem

¹⁷ Gozaíni op. Cit., p. 101.

La mediación es aplicable en los siguientes casos:

- Cuando las partes se pueden beneficiar si continúan su relación de negocios después de que la disputa ha sido resuelta, como por ejemplo disputas de uso de suelo entre propietarios de predios colindantes, etc.
- Cuando hay asuntos de contenido emocional, como por ejemplo, muerte injusta, discriminación racial, acoso sexual, negociación de privilegios, negligencia medica, divorcios, finiquito injusto, etc.
- Cuando la controversia se centra en los hechos complejos que pueden apreciar de mejor manera hombres de negocios familiarizados con la industria que abogados o jueces.
- Cuando un numeroso grupo de personas están involucradas como por ejemplo casos de limpieza del medio ambiente, disputas sobre construcciones, etc.
- Cuando ninguna de las partes requiera una sentencia sobre asuntos legales. Si se solicita una sentencia serán apropiados el arbitraje o un juicio convencional.
- Cuando están en juego asuntos extramatrimoniales como por ejemplo, permisos públicos y controversias urbanas.
- Cuando los procedimientos judiciales tradicionales no satisfacen las necesidades de las partes por ejemplo espina facturada y necesidades de tratamiento medico continuo, casos de acoso sexual, etc.
- Cuando la confidencialidad o la privacidad son importantes
- Cuando el acoso del litigio es elevado.¹⁸

¹⁸ Alternative Dispute Resolution, West Publishing Co., St. Paul, Minn., 1992, p. 60.

Según Barnett, el procedimiento de la mediación comienza, por lo general, con una justicia inicial con las partes, y posteriormente tiene lugar una reunión con cada parte por separado y en privado. En estas reuniones, el mediador tratara de hacer lo siguiente:

- a) Encontrar el problema real que concierne a cada parte y buscar los términos en que se podría llegar a un arreglo.
- b) Ayudar a las partes a que eventualmente lleguen a establecer un arreglo económico.¹⁹

Y con respecto de lo que ya hemos mencionado de la mediación y conciliación haremos mención de su procedimiento dentro de la ley de Justicia Alternativa del Estado de Guanajuato.

Los Procedimientos de mediación y conciliación en sede judicial, estarán a cargo del Centro Estatal de Justicia Alternativa depende del Supremo Tribunal de Justicia, a través de los mediadores y conciliadores adscritos a dicho Centro. (Art. 2 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Guanajuato.).

La mediación y la conciliación también podrán ser realizadas por los integrantes de instituciones privadas constituidas para proporcionar tales servicios, o por personas físicas individuales.

Las instituciones deberán contar con previa autorización; los mediadores y conciliadores privados que realicen sus funciones individualmente o

¹⁹ Edith Barnett, An Overview of Alternative Dispute Resolution, revista *Ars Juris*, núm. 14, Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana. Panamá 1996, p. 221.

adscritos a las instituciones deberán contar con certificación. Tanto la autorización, como la certificación serán otorgadas por el Centro Estatal de Justicia Alternativa, con base en lo dispuesto en esta Ley y su reglamento. (Art. 3 de la Ley de Justicia Alternativa del Edo. de Gto.).

La autocomposición asistida podrá asumir las modalidades de mediación o conciliación.

La mediación consiste en el trámite iniciado a petición de uno de los interesados y aceptado voluntariamente por el otro, a través del cual uno o más mediadores intervienen para facilitar la comunicación directa, respetuosa y confidencial entre las partes en conflicto, con el propósito de que estos lleguen a un acuerdo voluntario que ponga fin a la controversia. El mediador también asistirá a los interesados en la elaboración del convenio que refleje íntegramente los acuerdos asumidos por las partes y les explicará los derechos y obligaciones que de él se deriven, así como su naturaleza ejecutiva una vez ratificado.

En caso de que las partes no pudieran llegar por sí mismos a un acuerdo que resuelva su conflicto, se iniciará el procedimiento de conciliación mediante el cual se le presentarán alternativas de solución viables, que armonicen sus intereses, explorando formas de arreglo y asistiéndoles para elaborar el documento idóneo que dé solución adecuada al conflicto. (Art. 6 de la Ley de Justicia Alternativa del Edo. de Gto.).

La mediación ante el Centro Estatal de Justicia Alternativa podrá iniciarse a petición de cualquier persona con capacidad para obligarse, mediante solicitud verbal o escrita en la que se precisará el conflicto que se pretenda

resolver y el nombre y domicilio de la persona con la que se tenga la controversia, a fin de que ésta sea invitada a asistir a una audiencia inicial en la que se le hará saber en que consisten los procedimientos de mediación y conciliación y se les informará que estos solo se efectúan con consentimiento de ambas partes, enfatizándole el carácter gratuito, profesional, neutral, confidencial, imparcial, rápido y equitativo de la autocomposición asistida.(Art. 7 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).

Recibida la solicitud verbal o escrita de uno de los interesados para que el Centro preste sus servicios, se examinará la controversia y se determinará si la naturaleza de ésta permite ser resuelta a través de la mediación; o en su caso, se extenderá una constancia de que el centro acepta intervenir y se invitará a los demás interesados a la audiencia inicial anteriormente mencionada.(Art. 8 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

La audiencia inicial se llevará a cabo con la sola presencia del invitado y en su caso de su asesor jurídico o persona de su confianza, salvo que el solicitante formule petición expresa para estar presente en ella. (Art. 9 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

Cuando la contraparte del solicitante acepte participar en los procedimientos de mediación, firmará el formato respectivo o estampará su huella digital, firmando a su ruego otra persona hecho lo cual se señalará lugar, fecha y hora para la audiencia de mediación que se desarrollará en una o varias sesiones, a la cual podrán acudir los interesados acompañados con persona de confianza o de su asesor jurídico, si así lo desean. (Art. 10 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

después de explicar suficientemente a los interesados el propósito de la audiencia de mediación, se pedirá a éstos que expresen sus puntos de vista respecto al origen del conflicto y las razones por las cuales este no ha sido solucionado hasta ese momento; primero intervendrá el solicitante y después su contraparte . El mediador buscara medios para evitar toda agresividad o animadversión entre los interesados y propiciará un ambiente de cordialidad y respeto mutuo, procurando que estos lleguen por si mismos a un acuerdo. (Art. 11 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

En caso de que los interesados no puedan resolver sus conflictos con base en sus propias propuestas, se iniciará la etapa de conciliación en la que el conciliador propondrá alternativas de solución que armonicen sus intereses con la mayor equidad posible, enfatizado las ventajas de una solución condensada y los riesgos o desventajas que se corren con la persistencia del conflicto. (Art. 12 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

Cuando una sesión no baste para obtener la mediación, se procurará conservar el animo de transigir y se citará a los interesados a otra u otras sesiones en el plazo más corto posible, tomando en cuenta las actividades del centro y las necesidades de los interesados. (Art. 13 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

En caso de que alguna sesión concluya con un acuerdo de la partes, se redactará un convenio que refleje con toda exactitud dicho acuerdo, el cual será firmado por los interesados y se ratificará ante el Director del Centro Estatal o el Subdirector del Centro Regional correspondiente. Si algunos de

los interesados no sabe firmar, estampará su huella digital, firmando a su ruego otra persona, cuyos datos aparecerán en el lugar correspondiente.

(Art. 14 de la L. J. A. del Edo. de Gto.).

El convenio deberá constar por escrito y contendrá:

- a) El lugar y fecha de su celebración.

- b) El nombre, edad, nacionalidad, estado civil, profesión u oficio y domicilio de cada una de las partes. Tratándose de representación legal de alguna persona física o moral, se hará constar el documento o documentos con el que se haya acreditado dicho carácter. Cuando lo soliciten los interesados también se asentará el nombre de las personas de su confianza que acompañaron a estos y el de sus asesores jurídicos.

- c) Un capítulo de declaraciones en donde se intuirá una breve descripción de los antecedentes que motivaron el trámite de la mediación.

- d) Una descripción precisa de las obligaciones de dar, hacer o no hacer que hubieran acordado las partes, así como la forma y tiempo en que estas deban cumplirse.

- e) La firma o huellas dactilares de quienes lo suscriban y, en su caso, el nombre de la persona o personas que hayan firmado a ruego de uno o ambos interesados, cuando estos no sepan firmar.

- f) Cuando así lo soliciten los interesados, la firma de los asesores jurídicos de las personas de confianza que hayan acompañado a los interesados.
- g) La firma del mediador y conciliador que haya intervenido en el trámite y el sello del centro estatal de justicia alternativa.

El convenio se levantara por triplicado entregándose un ejemplar a cada una de las partes y conservándose uno en los archivos del Centro. (Art. 15 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).

El trámite concluirá: a) Por convenio en donde se resuelva total o parcialmente el conflicto.

b) En caso de que alguna de las partes realice algún comportamiento irrespetuoso o agresivo y no acepte ofrecer disculpas a su contraparte o al mediador, con las cuales pueda superarse esa sustitución,

c) Por decisión de las partes, cuando así lo determinen las partes de común acuerdo.

d) Por una inasistencia injustificada de ambas partes a alguna sesión de mediación o conciliación, o por dos inasistencias consecutivas injustificadas de una de las partes.

e) Por la negativa de las partes para la suscripción del convenio o para ratificarlo en los términos de la ley. (Art. 16 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).

Los Mediadores o conciliadores podrán ser oficiales o privados. Oficiales son aquellos que se encuentren adscritos al Centro Estatal de Justicia Alternativa o a las Agencias del Ministerio Público especializadas en estos procedimientos. Privados son las personas físicas preferentemente profesionistas, que hayan sido autorizadas mediante una certificación por el Centro Estatal de Justicia Alternativa para desempeñar estas funciones, las cuales podrán realizar en forma individual o como integrantes de un Centro de Mediación y conciliación privado.

Los Mediadores Privados deberán reunir los requisitos señalados en esta ley y en el reglamento de la misma. (Art. 17 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).

Las funciones serán las siguientes:

- A) realizarán su función en forma rápida, profesional, neutral, imparcial, confidencial y equitativa. Los servicios proporcionados por el Centro Estatal de Justicia Alternativa y las Agencias del Ministerio Público especializadas en estos procedimientos, serán gratuitos para los interesados. Los servicios prestados por los mediadores y conciliadores privados, serán remunerados.
- B) Vigilarán que los trámites en los que intervengan, no afecten derechos de terceros, intereses de menores e incapaces, ni cuestiones de orden público.
- C) Estarán obligados a actualizarse permanentemente en la teoría y en las técnicas.
- D) Exhortarán a los interesados a conducirse de buena fe, propiciando un ambiente que facilite el diálogo, la reflexión y el ánimo

constructivo y receptivo de propuestas de solución, promoviendo así la solución pacífica de los conflictos.

- E) Explicarán detenidamente a los interesados la naturaleza, su alcance y limitaciones, así como el procedimiento a que se sujetará su intervención.
- F) Se cerciorarán de que los interesados comprendan las propuestas de solución, precisándoles los derechos y obligaciones que de ellos se deriven.
- G) Conservará la confidencialidad de los datos, informes, comentarios, conversaciones, acuerdos o posturas de las partes a los cuales tengan acceso con motivo de su función. Por consecuencia estarán obligados a conservar en concepto de secreto profesional, todo aquello que hayan conocido al intervenir en los procedimientos.
- H) No podrá fungir como testigos en asuntos relacionados como los negocios en los que hayan fungido como mediadores o conciliadores.
- I) Propiciarán soluciones que armonicen los intereses en conflicto, buscando en todo caso la igualdad y equidad entre los interesados.
- J) Se excusarán de intervenir en asuntos en los que pudiera verse afectada su imparcialidad, aplicándose en lo conducente el artículo 41 del Código de Procedimientos Civiles del Estado.
- K) Redactarán los convenios atendiendo íntegramente a los acuerdos que las partes hayan llegado, explicando sus alcances y obligatoriedad.
- L) Darán seguimiento a los convenios celebrados con intervención del centro para reforzar la voluntad de cumplimiento espontáneo de los mismos. (Art. 18 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).

Los Mediadores adscritos al Centro Estatal de Justicia Alternativa estarán sujetos a la responsabilidad administrativa y en su caso a los Procedimientos disciplinarios establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial. (Art. 19 de la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Gto.).²⁰

1.6.- DIFERENCIAS DE LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACIÓN

+ Con la conciliación se distingue de acuerdo con las modalidades como esta se realice. La conciliación crea posiciones desde la perspectiva del objeto por decidir.

La mediación facilita la comunicación entre las partes, pero no se detiene con el contenido del problema aun cuando lo lleva a su destino, sino en conducir un proceso de interpretación sobre las verdaderas necesidades e intereses de los sujetos en conflicto.

+ En la conciliación, el conciliador asume un papel que simplemente sugiere posiciones sobre el objeto a debate.

En la mediación el mediador se centra más en las personas que en el objeto.

+ En la conciliación como etapa previa a la contienda en que se debatirá la litis demanda y contestación, cuando se inserta en el proceso a manera de agotarla forzosamente, elimina su eficacia y dispone a las partes a pasar inmediatamente a la siguiente fase procesal, llámese juicio o arbitraje

La mediación resulta ser un medio más ágil para evitar que la controversia se convierta en un litigio, en efecto, el papel del mediador es mucho más atractivo que el del juez, quien en el proceso funge como un tercero

²⁰ Iniciativa de la Ley de Justicia Alternativa, Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Guanajuato, Poder Judicial del Estado de Guanajuato 2002.

convencido de que debe dar la razón a uno de los contendientes, sin aspirar tal vez a mediar y terminar el conflicto en un convenio.²¹

En si el conciliador propone a las partes posibles alternativas y soluciones concretas para que lleguen a resolver sus diferencias de común acuerdo, pero en todo caso, la solución depende finalmente de la voluntad de las partes. A diferencia del mediador, este se limita a establecer la comunicación entre las partes, sabe como aproximarse a la controversia o al conflicto en si, es solo únicamente un tercero que intercede entre ambas partes ya que no resuelve sino que sugiere o ayuda para que lleguen a un acuerdo satisfactorio.

²¹ Gozáni op. Cit., pp. 98-100.

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO LABORAL

SUMARIO

2.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

2.2.- PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

2.3.- PROCEDIMIENTO HUELGA.

2.4.- PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

C A P I T U L O I I

PROCEDIMIENTOS LABORALES

2.1.- 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 demandados 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 concurrieron, 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 CONCILIACIÓN.- 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 CONCILIACIÓN.- 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 AREGLO.- 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 el 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 contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitan. Brevemente es un término impreciso y vago.

RECONVENCIÓN.- 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 reconvencción

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 demanda, si es persona moral, no impide la aplicación de la regla de la confesión de la demanda.

ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN 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 quien 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.

OBJECCIÓN 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.- Cuándo 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.

ADMISIÓN 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 supervenientes 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 las 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 de 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:

1^a. 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.

2^a. 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.

3^a. 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 contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción 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 las juntas 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 RESOLUCIÓN.- 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 firmaran 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, considerándolos 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 si misma del precepto es simplemente nula.

2.2.- 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. 5º. 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 cuándo 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 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 oirá los alegatos y dictará resolución.

La ley establece reglas complementarias. La falta de asistencia del actor promoverá 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.

2.3.- 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 esquirols o rompeshuelgas.

Este período debe tener un término mínimo y uno máximo de duración. Este período es de seis días como mínimo cuándo se trata de empresas privadas y de diez cuándo se trata de empresas de servicios públicos. Carecemos de un período máximo de pre huelga 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 pre huelga de 8 ó 9 meses, durante el cuál 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.

c) 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 entallamiento.

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:

1. 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 periodo de su vigencia.
2. Obtener de los patrones la celebración del contrato- ley en las empresas y exigir su rescisión al terminar el periodo 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 entallamiento. 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 las 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 estas 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 esta huelga reúne requisitos de forma, ya que como se ha dicho, el periodo 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 donde 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 e ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo ósea, 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 cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Las huelgas procedentes serian 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 la 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 señalará 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 avenirlas 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 la 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 cuando se trate de días feriados.

PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.- Solo la coalición o el sindicato emplazarte 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, 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 cuando 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 cuánto 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).¹

2.4.- PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS.

Pese a su nombre rimbombante, no es más que lo que tradicionalmente se conoce en la doctrina y en el derecho positivo como jurisdicción voluntaria.

Estimamos que la institución es necesaria dentro del cuerpo de la ley, porque son innumerables los casos en que se requiere la declaración de la autoridad como tal, ante planteamientos unilaterales efectuados o solicitados por trabajadores o por patrones, en su caso. Éstos son algo discutidos ya que, teóricamente, por no ser contenciosa, esta jurisdicción no podrá ser considerada como creativa de actos jurisdiccionales, sino es esencia; dada su naturaleza unilateral, no son más que actos administrativos aunque necesarísimos por los actos jurídicos que producen.

De esta manera podemos sintetizar que los procedimientos paraprocesales serán los que utilicen los tribunales laborales en los asuntos que no sean litigiosos aunque debemos remarcar que los procedimientos paraprocesales o voluntarios no serán diversos de los contenciosos, no porque en unos

¹ Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1990.

haya controversia y en otros no, porque tendremos presente que en los contenciosos puede darse el caso de algunos juicios en rebeldía, en que los interesados no convengan y no por eso dejaría de ser una jurisdicción contenciosa.

En los procedimientos paraprocesales o voluntarios falta el elemento esencial del Juicio: “La cuestión entre las partes “. Más aún afirmaremos con Chiovenda que no hay partes, aunque sean varias las personas que promuevan, ya que en todo caso, habrá varios solicitantes, pero no partes, porque entre los mismos no se encuentra una cuestión jurídica a resolver.

La tramitación establecida para estos procedimientos paraprocesales o voluntarios es la siguiente:

Es el que el trabajador, sindicato o patrón interesados en promover, ocurran ante Junta de Conciliación y Arbitraje a solicitar oralmente o por escrito, la presencia de la persona cuya declaración desee sea recibida, la cosa que pretenda se exhiba o, en fin, la diligencia que pide se lleve a cabo. Dentro de las 24 horas siguientes a dicha solicitud, la Junta señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ahí mismo dictará la “Declaración” correspondiente.

Casos en que es aplicable el trámite paraprocesal, son los siguientes:

Cuando la S. H. C. P. haya modificación de ingreso global gravable declarado por el causante, y este haya impugnado dicha resolución. Los casos de los trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16, para quienes la misma ley prevé la obligación de obtener autorización para

trabajar, también puede tramitarse por esta vía, que abrevia de forma evidente las gestiones tradicionales para la obtención de dichos permisos.

Existe como una obligación de los patronos, el entregar a sus trabajadores constancias escritas de los días trabajados; pues bien, en caso de omisión a esta obligación, el trabajador puede exigirla por la vía paraprocesal. También resulta de gran utilidad en dos casos que, por su frecuencia, provocan una gran parte de la actividad primordial de los tribunales laborales; uno es la tramitación de terminación de contratos de trabajo mediante convenios entre las dos partes, los cuales, por esta vía paraprocesal pueden llegar a una feliz conclusión de una forma rápida y que a la vez les garantice a los interesados la ansiada seguridad jurídica al momento de finiquitar una relación contractual. El otro caso, corresponde a la obligación patronal, fijada por la ley, de entregar a los trabajadores a quienes se les rescinda el contrato, una carta en la que se exprese la causa por la cual se les rescinde; ante el caso de no aceptación de dicho documento por el trabajador, el patrón tiene vía de comunicación con el trabajador despedido, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para ello el tribunal se vale del Procedimiento Paraprocesal.

Dichos procedimientos se tramitaran conforme a las disposiciones del Capítulo III, Título Quince, de la Ley Federal del Trabajo.²

² Bermudez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1997. pp. 189-191.

CAPITULO III

AUTORIDADES DEL TRABAJO

SUMARIO

- 3.1.- MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.
- 3.2.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTE Y JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN ACCIDENTALES.
- 3.3.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN.
- 3.4.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
- 3.5.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

CAPITULO III

DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO

3.1- MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

En este capítulo se tratará de precisar cuáles son las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, contempladas en la Ley Federal del Trabajo y que a nuestro juicio, tienen relación con el tema de la presente investigación, con objeto de establecer que dichas autoridades son en un momento determinado las competentes para conocer y resolver de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, y que dependiendo de la naturaleza del conflicto, así como de la rama o industria de que se trate, será del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación, de la Junta Local de Conciliación, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o bien, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje según sea el caso, de tal suerte que es necesario en primer término hacer mención de lo que se encuentra establecido en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

AUTORIDADES A QUIENES COMPETE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III.- Alas Autoridades de las entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresa.
- 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.

Y por lo anteriormente expuesto es necesario dar una definición de lo que son las autoridades del trabajo.

“Autoridades del trabajo son aquellas que se encargan de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías: Autoridades administrativas, las mencionadas en la fracción I al VI del Art. 523 de la Ley citada con anterioridad; las comisiones crean un derecho objetivo fijando salarios mínimos y porcentajes de utilidades; las Juntas son autoridades jurisdiccionales; y el jurado de responsabilidad ejerce jurisdicción administrativa al imponer sanciones a representantes de capital y trabajo”.

Al hacer referencia a la competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se puede decir que en general la competencia de las Juntas Federales es expresa y lo que no se establece en favor de éstas corresponde a las Juntas Locales. Así, para tratar de la naturaleza de estos tribunales previamente es necesario señalar que se encuentra su fundamentación en la Frac. XX del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice: “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”. Así como también con fundamento en la Fracción XXXI del Apartado A del Art. 123 Constitucional, el Art. 527 de la Ley Federal del Trabajo establece que la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trata de:

- a). La industria de hidrocarburos.
- b). La industria petroquímica.
- c). Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.
- d). La industria eléctrica.
- e). La industria textil.
- f). La industria cinematográfica.
- g). La industria hulera.
- h). La industria del cemento.
- i). La industria azucarera.
- j). La industria de fabricación y ensamble de vehículos automotrices.

- k). La industria de productos químico-farmacéuticos y medicamentos.
- l). La industria de celulosa y papel.
- m). La industria de aceites y grasas vegetales.
- n). La industria empaedora y enlatadora de alimentos.
- o). La industria embotelladora de refrescos, aguas naturales y gaseosas.
- p). La industria ferrocarrilera.
- q). Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.
- r). Empresas que ejecutan trabajos en zonas federales y aguas territoriales.
- s). Conflictos que afectan a dos o más Entidades Federativas.
- t). Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.
- u). Industrias que sean conexas de las anteriores, entendiendo por ellas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios, así como también en algunos de la industria maderera, vidriera y tabacalera.

En los casos no previstos dentro de la clasificación anteriormente mencionada, y de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 529 de la Legislación Laboral, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados de la Federación.

3.2.- JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN PERMANENTE Y JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN ACCIDENTALES.

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas Junta en los lugares en que esté

instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una accidental. (Art. 592 L. F. T.).

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente: están integradas con un representante del gobierno, nombrado por la Secretaria del trabajo y Previsión Social, que fungirá como presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Solo a falta de trabajadores sindicalizados la elección será por los trabajadores libres (Art. 593 L. F. T.).

Las Juntas Federales de Conciliación Accidentales: se integrarán y funcionaran cada vez que sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Catorce. (Art. 595 de la L. F. T.).

Las funciones de las Juntas Federales de Conciliación son las siguientes:

1. Actuar como instancia conciliatoria protestativa para los trabajadores y los patrones.
2. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.
3. Las demás que les confieren las leyes (Art. 591 de la L. F. T.).

Para ser presidente de las Juntas Federales De Conciliación Permanentes se requiere:

1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

2.- Haber terminado la educación secundaria.

3.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo, y de la seguridad social.

4.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores de patronos.

5.- No pertenecer al Estado eclesiástico.

6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado por pena corporal. (Art. 596 L. F. T.).

Para ser presidente de las Juntas Federales De Conciliación Accidentales se requiere:

1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

2.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores de patronos.

3.- No pertenecer al Estado eclesiástico.

4.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado por pena corporal y haber terminado la educación obligatoria.

Facultades y Obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación:

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

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días.

Terminada la recepción de las pruebas la junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de conciliación y Arbitraje.

III.- Recibir las demandas que les sean presentadas remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

V.- Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI.- Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

VII.- De ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

VIII.- Las demás que les confieran las leyes. (Art. 600 de la L. F. T.).

3.3.- JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Dispone el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo que en los Estados funcionaran Juntas Locales de Conciliación que se instalaran en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador.

Y el artículo 602 de la misma Ley No funcionaran las Juntas Locales de Conciliación en Municipios o zonas económicas que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Son aplicables a las Juntas Locales las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los Estados y Territorios.

3.4.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Se integra con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y los patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se juzgue conveniente (Art. 605 de la Ley Federal del Trabajo).

La junta funcionara en pleno o en juntas especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria o de las actividades a las que se refiere el artículo anterior. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital podrán establecer juntas especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Las juntas especiales establecidas fuera de la capital de la república quedaran integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiente al conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a

concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (Art. 606 L. F. T.).

Las juntas especiales se integran con:

- 1.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, con el presidente de la junta especial en los demás casos y
- 2.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos. (Art. 609 L. F. T.).

Las juntas especiales se integran con:

- 1.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, con el presidente de la junta especial en los demás casos y
- 2.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos. (Art. 609 L. F. T.).

El presidente de la junta es nombrado por el presidente de la república (Art. 612 L. F. T.).

3.5.-JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en general, la integración y el funcionamiento de estas Juntas Locales se rigen por lo dispuesto para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (Art. 621 y 623 de la L. F. T.).

También y para concluir, con el presente capitulo considero que es importante hacer mención de lo que es la Procuraduría de la

Defensa del Trabajo, ya que se encuentra íntimamente ligado a los tribunales laborales y a las relaciones de trabajo en forma general, así como es necesario destacar la importante función que desempeña esta institución, el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo nos menciona las que tiene las siguientes funciones:

- 1.- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo.
- 2.- Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para la defensa del trabajador o sindicato; y
- 3.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

La PDT se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (Art. 531 de la Ley Federal del Trabajo).

Los servicios que preste dicha Procuraduría serán gratuitos (Art. 534 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo anteriormente mencionado es evidente que la Procuraduría es un organismo que tiene la función de tutelar los derechos de los

trabajadores, por considerárseles frente a sus patrones como merecedores de una protección legal especial.

Considero así que han quedado precisadas las autoridades del trabajo existentes en materia laboral, y son las mencionadas en el presente capítulo.¹

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Agenda Laboral 2005.

CAPITULO IV

PERSONAL QUE INTEGRAN LAS JUNTAS

SUMARIO

4.1.- PLENO DE LA JUNTA.

4.1.1.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

4.2.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA.

4.3.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SECRETARIOS GENERALES DE LA JUNTA.

4.4.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS SECRETARIOS.

4.5.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS AUXILIARES.

CAPITULO IV

PERSONAL QUE INTEGRAN LAS JUNTAS

4.1.-PLENO DE LA JUNTA

El pleno se integrara con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones (Art. 607 L. F. T.).

Cuando el conflicto afecte a dos o más ramas o actividades representadas en la Junta, esta se integrara con el presidente de la misma y los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones (Art. 608 L. F. T.).

El pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- 1.- Expedir el reglamento interior de la junta y el de las Juntas de Conciliación.
- 2.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las otras actividades representadas en la junta.
- 3.- Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el presidente de la junta en la ejecución de los laudos del pleno.

- 4.- Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las juntas especiales sustenten tesis contradictorias.
- 5.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento.
- 6.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas y
- 7.- Las demás que le confieran las leyes (Art. 614 L. F. T.).

En general, corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas (salvo en conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario). Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

1. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas.
2. Practicar la investigación y dictar las resoluciones relativas a la determinación de las personas que tienen derecho a la indemnización de los casos de muerte por riesgo de trabajo.
3. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del presidente en ejecución de los laudos.
4. Recibir en depósitos los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.
5. Las demás que le confieren las leyes, (Art. 604 y 616 L. F. T).

4.1.1.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

Los representantes de los trabajadores y de los patronos y de los patronos en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizarán y funcionaran cada seis años de conformidad con las disposiciones de este capítulo. (Art. 648 de la L. F. T.).

Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Art. 649 de la L. F. T.).

El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes. (Art. 650 de la L. F. T.).

La convocatoria contendrá:

- I.- La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;
- II.- La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales.
- III.- El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

IV.- El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659. (Art. 651 de la L. F. T.).

Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen de conformidad con las normas siguientes:

I.- Tiene derecho a designar delegados a las convenciones.

a) Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.

b) Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados.

II.- Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

a) Estén prestando servicios a un patrón;

b) Hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;

III.- Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b), desasnarán un delegado en cada empresa o establecimiento; y

IV.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres. (Art. 652 de la L. F. T.).

Los representantes de los patrones serán designados en las convenciones por los mismos patrones o sus delegados, de conformidad con las normas siguientes:

I.- Tienen derecho a participar en la elección;

a) Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio;

b) Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio;

II.- Los sindicatos de patrones designarán un delegado;

III.- Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y

IV.- Las credenciales de los delegados serán expedidas por la directiva de los sindicatos. (Art. 653 de la L. F. T.).

Para los efectos de los artículos precedentes, los trabajadores y los patrones formarán los padrones siguientes:

I.- Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a);

II.- Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;

III.- Los sindicatos de patronos formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros; y

IV.- Los patronos independientes formarán los padrones de sus trabajadores. (Art. 654 de la L. F. T.).

Los padrones contendrán los datos siguientes:

I.- Denominaciones o domicilios de los sindicatos de los trabajadores y de patronos.

II.- Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios; y

III.- Nombres del patrón o patronos, domicilio y rama de la industria o actividad a la que se dediquen. (Art. 655 de la L. F. T.).

Los padrones se presentarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, el día 20 de Octubre del año de la convocatoria a más tardar. (Art. 656 de la L. F. T.).

Los Inspectores del Trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones. (Art. 657 de la L. F. T.).

Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, el día quince de noviembre del año de la elección, a más tardar.

La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial. (Art. 658 de la L. F. T.).

Las convenciones se celebrarán el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la Republica, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta. (Art. 659 de la L. F. T.).

En el funcionamiento de las convenciones se observarán las normas siguientes:

I.- Por cada Junta Especial se celebrará una convención de trabajadores y otra de patronos.

II.- Los delegados y los patronos independientes se presentarán en las convenciones, provistos de sus credenciales.

III.- Las convenciones funcionarán con el número de delegados y patronos independientes que concurran.

IV.- Los delegados y patronos independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales.

V.- Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por la persona que estos designen.

VI.- Instalada la convención, se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrará con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomarán parte en la elección, con el número de votos que les corresponda, los delegados y patronos independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El cómputo se hará por dos de las personas asistentes, designadas asistentes.

VII.- Instalada la mesa directiva, se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones solo podrán desechar las que no reúnan los requisitos señalados en los artículos 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención.

VIII.- Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos, por cada propietario se elegirá un suplente; y

IX.- Concluida la elección, se levantará un acta; un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial. (Art. 660 de la L. F. T.).

Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección de representantes el día cinco de diciembre, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. (Art. 661 de la L. F. T.).

Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a la Dirección o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal. (Art. 662 de la L. F. T.).

El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomarán a los representantes electos la propuesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente. (Art. 663 de la L. F. T.).

En la designación de los representantes de los trabajadores y de los patronos en la Juntas de Conciliación Permanentes y en las Especiales establecidas fuera de la capital de la República, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

- I.- La convocatoria indicara la competencia territorial de la Junta;
- II.- Las convenciones se celebrarán en el lugar de residencia de la Junta;
- y
- III.- Tendrán derecho a concurrir a la elección de representantes, los trabajadores sindicalizados o los libres y los patronos que deban estar representados en la Junta. (Art. 664 de la L. F. T.).

Los representantes de los trabajadores y de los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Haber terminado la educación obligatoria;
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. (Art. 665 de la L. F. T.).

Los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos federal o locales.(Art. 666 de la L. F. T.).

Los representantes de los trabajadores y de los patrones durarán en su cargo seis años.(Art. 667 de la L. F. T.).

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, conocerán de las renunciaciones de los representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa. (Art. 668 de la L. F. T.).

El cargo de representante es revocable de conformidad con las normas siguientes:

1. Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta Especial o los patrones que tienen a su servicio dicha mayoría de trabajadores.
2. La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.
3. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal; y
4. A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos. (Art. 669 de la L. F. T.).

Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de estos o si llamados por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, hará la designación del sustituto, que deberá recaer en el trabajador o patrón. (Art. 670 de la L. F. T.).

Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patronos:

- 1.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta ley;
- 2.- Litigar en alguna otra Junta Especial, salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o sus hijos;
- 3.- Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;
- 4.- Negarse a emitir su voto en alguna resolución;
- 5.- Negarse a firmar alguna resolución;
- 6.- Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al secretario.
- 7.- Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;
- 8.- Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;
- 9.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta.
- 10.- Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y

11.- Litigar un representante suplente en la Junta en la que este en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente. (Art. 671 de la L. F. T.).

Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones:

- I.- Amonestación;
- II.- Suspensión hasta por tres meses; y
- III.- Destitución. (Art. 672 de la L. F. T.).

Son causas de destitución:

- I.- Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X, y XI;
- II.- La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y
- III.- La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada. (Art. 673 de la L. F. T.).

Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los representantes, que se integrará:

1.- Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, y

2.- Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este Capítulo. (Art. 674 de la L. F. T.).

En los procedimientos ante el Jurado de Responsabilidades se observarán las normas siguientes:

- I.- El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;
- II.- Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;
- III.- Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos.
- IV.- El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;
- V.- El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y
- VII.- Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará la resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución. (Art. 675 de la L. F. T.).

4.2.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA.

El presidente de la Junta tiene las siguientes facultades y obligaciones:

- I.- Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;
- II.- Presidir del Pleno.
- III.- Presidir de las Juntas Especiales en los cuando el conflicto afecte a dos o mas ramas o actividades representadas en la junta, esta se integrara con el presidente de la misma y los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones y cuando se trate

de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos.

IV.- Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados anteriormente.

V.- Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

VI.-Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales.

VII.- Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y

VIII.- Las demás que le confieran las leyes. (Art, 617 de la L. F. T.)

El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la República, percibirá los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

1.- Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

2.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.

3.- Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título al que se refiere la fracción anterior, por lo menos.

4.- Haberse distinguido en estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

5.- No pertenecer al estado eclesiástico; y

6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.(Art. 612 de la L. F. T.).

El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad. (Art. 613 de la L. F. T.).

4.3.- FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LOS SECRETARIOS GENERALES DE LA JUNTA.

ARTÍCULO 619.- Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I.- Actuar como Secretarios del Pleno.
- II.- Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III.- Las demás que les confiera esta ley.

ARTÍCULO 629.- Los Secretarios Generales deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener Título legalmente expedido de Licenciado en Derecho.
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

4.4.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS SECRETARIOS.

Artículo 627.-Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- III.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- IV.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 641.- Son faltas especiales de los Secretarios:

- 1.- Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada;
- 2.- No dar cuenta a la Junta oportunamente de las promociones;
- 3.- No dar cuenta inmediatamente al Presidente de los Depósitos hechos por las partes;
- 4.- No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda;
- 5.- Dar fe de los hechos falsos;

6.- Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente;

7.- No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;

8.- No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior;

9.-No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos;

10.- No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley;

11.- Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y

12.- Los demás que establezcan las leyes.

Artículo 645 fracción II.- Son causales especiales de destitución:

De los Secretarios: Dar fe de hechos falsos y alterar substancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen.

4.5.- REQUISITOS Y FALTAS DE LOS AUXILIARES.

Artículo 628.- Los auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.- Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho
- III.- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de Licenciado en Derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- IV.- No pertenecer al estado eclesiástico; y
- V.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Son faltas especiales de los Auxiliares:

- 1.- Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- 2.- Retardar la tramitación de un negocio;
- 3.- Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
- 4.- No informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
- 5.- Las demás que establezcan las leyes.(Art. 642 de la L. F. T.).

Artículo 645 fracción III.- Son causas especiales de destitución:

III.- De los Auxiliares:

- a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos;
- b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.
- c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente.¹

En si el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá por Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y presidentes de Junta Especial.

Y por último al haber hablado de la naturaleza de las Juntas, así como del personal jurídico que las integran no podemos olvidar que son tribunales de equidad y además como menciona Mario de la Cueva que son una de las instituciones más originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que los jueces salidos de las filas de la burguesía y los complicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia. Fueron el resultado magnifico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del poder judicial.²

¹ Agenda Laboral 2005.

² De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1999. p. 529.

CAPITULO V

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

SUMARIO

5.1.- PRINCIPIOS PROCESALES QUE INCIDEN EN LA CONCILIACIÓN.

5.2.- CONVENIOS DENTRO O FUERA DE JUICIO.

5.3.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.
(ANÁLISIS DEL ART. 33, DEL DERECHO ADQUIRIDO Y EXPECTATIVA DE DERECHO).

CAPITULO V

LA CONCILIACION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

5.1.- PRINCIPIOS PROCESALES QUE INCIDEN EN LA CONCILIACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 nos hace mención de los principios procesales, por lo que a la letra dice: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará esta. Lo anterior sin perjuicio de que la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

Por lo que de lo antes expuesto en este artículo el Dr. Miguel Borrell nos dice al respecto que:

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son:

PUBLICO, que representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

El proceso laboral se ventila públicamente a excepción de los casos previstos en el artículo 720 de la Ley.

GRATUITO, este principio tiene su fundamento en el párrafo final del artículo 17 de la Constitución Política Mexicana y en lo dispuesto no pueden cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales del Trabajo;

INMEDIATO, el principio de inmediatez lo encontramos en la obligación de los miembros de la Junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que, existiendo una más estrecha comunicación entre partes y la Junta se logre un laudo más justo y equitativo.

PREDOMINANTEMENTE ORAL, este principio tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 685 y 713 de la Ley Procesal del Trabajo; en efecto, los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento, inclusive el penal.

Después de iniciado el juicio laboral no debe utilizarse la Oficialía de Partes para la presentación, por escrito, de NINGUNA promoción de las partes sino directamente en la Junta Especial que conoce del juicio.

SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE, esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, éste no puede intervenir de oficio en los

conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación.

Así como también nos hace mención de las características de este derecho que son:

Economía.- En cuanto a que en su procedimiento, se reducen o suprimen tramites y diligencias.

Concentración.- Que debemos considerarla como sinónimo de agrupamiento y resumen, esta característica se pone de manifiesto en los artículos 761, 763, y 848 de la Ley Adjetiva Laboral. Por Ejemplo, se concentran en una sola audiencia de tres etapas consecutivas: Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo que antes se desarrollaba en tres audiencias independientes y por separado.

Sencillez.- Esta característica de derecho procesal del trabajo tiene su fundamento en la consideración que hace el legislador de que una de las partes en el juicio laboral, la parte obrera, por estimularla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece de recursos para conocer a fondo el derecho del trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer del proceso laboral a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparencias, promociones, diligencias y alegatos, de ahí su característica de sencillez, la que viene establecida en el artículo 867.

En si lo que se puede afirmar que en el proceso laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales, se procura acortar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento, los que estas desprovistos de solemnidades o exigencias legales especiales, de ahí su sencillez. Las Juntas tienen la obligación legal de tomar las medidas que estimen necesarias para lograr el respeto y cumplimiento de los referidos principios y características del procedimiento laboral vigente.¹

5.2.- CONVENIOS DENTRO O FUERA DEL JUICIO.

Independientemente de las diversas acciones establecidas en la Ley Federal del trabajo para que las partes solucionen sus conflictos o controversias laborales creo que es importante hacer mención de la siguiente figura jurídica como lo son los “convenios” en los cuales se trata de precisar la problemática que existe para los efectos que causan los mismos, como lo son las expectativas de derecho, así como los derechos adquiridos, en virtud de que es requisito indispensable para que se celebren estos convenios, siempre que no contengan renuncia de derechos por parte de los trabajadores como nos hace mención el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la junta estará obligada a velar en todo momento por esto, independientemente de que se trate de convenios dentro o fuera de juicio.

¹ Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª Ed., Editorial Sista S. A. de C. V. México D. F. 1998. Págs. 624-626.

Como por ejemplo en el caso de la etapa conciliatoria, o bien, en cualquier etapa del proceso, si es que las partes llegaren a un acuerdo y decidieran no esperar al pronunciamiento del laudo.

Pero atendiendo a la importancia de este tema consideró necesario dar una definición de lo que es un convenio, ya que se requiere de este concepto para tratar este tema concretamente, por lo que a continuación transcribiré algunas definiciones de los Códigos Civiles del D. F. como del de Guanajuato, así como algunas opiniones de varios tratadistas.

Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. (Art. 1792 Código Civil para el D. F.).²

Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. (Art. 1279 Código Civil para el Edo. De Gto.).³

Manuel Borja Soriano señala: “El contrato o convenio es un acuerdo de dos o varias voluntades en vista de producir efectos jurídicos. Contratando, las partes pueden tener por fin, sea crear una relación de derecho; Crear a transmitir un derecho real o dar nacimiento a obligaciones; sea modificar una relación pre-existente; sea en fin extinguirla”.⁴

Al respecto señala Ernesto Gutiérrez y González: El convenio es la manifestación exterior de voluntad que se hace con el fin de crear,

² Código Civil Federal. Ed Porrúa, S. A. . México, D. F. 2001.

³ Código Civil Federal para el Estado de Guanajuato, Ed. Porrúa, S. A. , México D. F. 2001.

⁴ Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones, Ed. Porrúa, S. A. México, D. F. 1985. Pag. 111.

trasmitir, modificar o extinguir una obligación o un derecho y que produce el efecto deseado por su autor, porque el derecho sanciona esa voluntad.⁵

De tal suerte, que atendiendo los conceptos mencionados con anterioridad nos permite entender que los convenios en materia laboral, en si son aquellos acuerdos de voluntades entre las partes entre las partes, o sea, entre el trabajador y el patrón, para crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, pero cabe aclarar que dicho convenio aunque sea ratificado ante la junta, como a continuación lo transcribo: Concurrencia ante las Juntas por parte de trabajadores y patrones en el caso de que lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio , podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquella.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.(Art. 987 de la L. F. T.).⁶

⁵ Gutiérrez y González Ernesto. Derecho de la Obligaciones. Ed. Cajíca, S. A. Puebla, 1987. Págs. 154- 155.

⁶ Agenda Laboral 2005.

Este convenio de ninguna manera constituye una resolución laboral definitiva y aunque ciertamente la celebración de estos vienen a terminar con bastantes conflictos obrero-patronales, aunque realmente estos convenios son muy benéficos para las Juntas, ya que se ven favorecidas con la celebración de los mismos, pero lo que no debemos olvidar es que dichos convenios no tienen ninguna garantía que quedar firmes o irrecuribles.

5.3.- IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Primordialmente para podernos basar en este tema debemos hacer mención del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

En si a lo que se refiere este artículo es a la nulidad de la renuncia de los trabajadores a las prestaciones que se señalan.

Y para podernos adentrar más al tema debemos mencionar lo siguiente:

Definición De Expectativa De Derecho.-

Para poder precisar una definición lo primordial es hacer mención de lo que es expectativa: Es la esperanza de un derecho suspensivo condicional, adquirida por un título jurídico ajeno, es decir, proveniente de la ley o de un tercero o de un testamento de un contrato. Para entender la expectativa es menester deslindarla de cinco figuras jurídicas colaterales que dan asa a confusiones: El derecho adquirido, el derecho facultativo, el derecho condicional, el derecho eventual y el simple derecho (pero se hará mención únicamente en lo que se refiere a los derechos adquiridos). En si la expectativa de derecho es la esperanza de obtener en un futuro el reconocimiento de ese derecho.

Derecho Adquirido.- La teoría de los derechos adquiridos enunciada primero por Merlin, ha sido combatida desde el siglo pasado hasta el presente por la mayoría de los autores, tanto europeos como americanos, a pesar de lo cual sigue vigente en el derecho universal.

Baudry Lacantinerie y Houques-Fourcade escriben: "Según nosotros, por derecho adquirido es necesario entender las facultades regularmente ejercidas y por expectativas o intereses que no lo habían sido todavía en el momento del cambio sobreviviente de la Legislación". (T. 1. No. 134, ed. 1907).

Gierke señala: Deben ser considerados como derechos adquiridos los derechos que pertenecen a sus sujetos en virtud de un título especial de adquisición.⁷

⁷ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo, XI, Ed. Ancalo, S. A. , Buenos Aires, 1974. Pág.606.

Definición de Derechos Adquiridos.-

Según Bonnecase explica con claridad jurídica la naturaleza de los derechos adquiridos. Dice: La doctrina tradicional o clásica sobre la no retroactividad de las leyes, consiste en distinguir, por una parte, los derechos adquiridos, y por otra, las expectativas. Es retroactiva la ley nueva que viola los derechos adquiridos; no lo es, al contrario, la que solo destruye o modifica las simples “expectativas”.

De lo anterior se hace mención de que “Contra el derecho adquirido por lo contrario, la ley nueva nada puede: su fuerza expira allí donde encuentra un verdadero derecho consagrado por la antigua ley bajo la cual ha nacido... Con el nombre de derechos, la ley nos reconoce aptitudes, nos da facultades respecto de las cuales nos deja en libertad para usar o no usar de ellas. En tanto que no las hemos utilizado, tenemos un derecho, si se quiere, en el sentido de que solamente nos encontramos en aptitud de adquirirlo, de acuerdo con ciertos modos determinados. Pero solo adquirimos el derecho cuando lo hemos usado de esos modos y nuestra aptitud se ha manifestado de hecho por el acto necesario para su utilización. El ejercicio de la facultad legal, que en cierto modo se ha materializado en el acto, traducido exteriormente por él, es constituido del derecho adquirido y este derecho nos pertenece en lo futuro al grado de que ninguna ley nueva no pueda arrebatárnoslo sin dejar de ser retroactiva”.

De lo antes expuesto se infiere que el derecho adquirido se diferencia de la simple expectativa como la potencia del acto. Lo cual quiere decir que el derecho adquirido ha entrado en el patrimonio de titular del mismo porque este ha realizado los actos que conforme a la norma jurídica deben realizarse, para que nazca el derecho. Por lo contrario, tratándose

de una mera expectativa hay la posibilidad de realizar actos, pero no se han realizado todavía.⁸

Y para concluir podemos decir que la expectativa a lo que se refiere es a como lo mencionamos anteriormente es la esperanza que tenemos de que se nos reconozca ese derecho para que en un futuro nada, ni nadie no pueda quitar, incluyendo a la misma ley, pero si no se cumplen las formalidades requeridas, lógicamente quedará en solo una simple expectativa, aunque el titular de esa expectativa tiene la posibilidad De Obtener el reconocimiento de ese derecho en cualquier tiempo y elevarlo a la categoría de derecho adquirido, que es aquel que nada ni nadie nos lo podrá arrebatar, incluso la ley, ya que si así fuera se estaría en el caso de la aplicación de una ley retroactiva situación que en nuestro derecho no esta permitido, de tal forma que los derechos que contiene un convenio individual obrero-patronal por parte del trabajador a nuestro juicio no son derechos adquiridos, en virtud de que no han obtenido la calificación jurídico procesal para que el titular de ese derecho, en este caso el trabajador, tenga la absoluta seguridad de que lo que recibe por concepto de indemnización y que contiene dicho convenio, es en un momento determinado exactamente lo que le corresponde conforme a derecho. Ahora bien la Junta como ya lo mencionamos tiene la obligación de analizar los convenios laborales procurando proteger los intereses de los trabajadores, sobre todo revisando que no contenga renuncia de derechos por parte de trabajador, aunque consideró que el medio más idóneo para que el trabajador pueda reclamar sus prestaciones seria a través del proceso laboral, o sea, de un laudo, ya que existe una

⁸ Diccionario del Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares, Ed. Porrúa, S. A. México, D. F. 1981. Págs.247 y 248.

jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de que dichos convenios no constituyen de ninguna manera la Cosa Juzgada, por lo que no podemos decir que estos convenios cuentan con la seguridad jurídica requerida.

Y para reforzar lo antes mencionado concluyo el presente capítulo transcribiendo de forma textual dicha jurisprudencia:

1. Convenios, características de los. Los convenios que llevan a cabo los trabajadores con sus patrones para poner fin a un juicio laboral, ya que por medio de una transacción o por reconocimiento del patrón de las prestaciones exigidas, debidamente sancionadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje como lo dispone el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo., no constituyen la cosa juzgada, porque al aprobarlos esas juntas no resuelven como órgano jurisdiccional las cuestiones sometidas a su conocimiento de arbitraje, sino que solo se limita a aprobar el acuerdo de voluntades de las partes.

AD 4311/78. Ramiro Hernández Hernández, 19/III/79. V. de vts. P.; Maria Cristina Salmorán de Tamayo, S: Joaquín Dzib Núñez.

AD 531/79. Magín Ocampo Hernández, 4/IV/79, 5 vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Miguel Bonilla.

AD 2724/78. Samuel Gómez Montero, 6/VI/79, 5 vts. P: David Franco Rodríguez S.: Guillermo Ariza Bracamontes.

AD 3769/79. Ferrocarril del Pacifico, S. A. 17/IX/79. 4 vts, P: Julio Sánchez Vargas S: Jorge Landa.

AD 3129/79. Alfonso Cigarroa Cueto, 10/x/79. 5 vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Arturo Carrete Herrera.

Ya que apegándose a este criterio se trata de demostrar que un convenio laboral celebrado entre un trabajador y un patrón, pese a haber sido aprobado, ratificado y sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si contiene de manera muy obvia alguna omisión de algún derecho por parte del trabajador este, el convenio, no tendrá ninguna garantía de que quedará firme e impugnabile, y en virtud de que como ya se ha establecido, que el convenio no es una resolución laboral, por lo antes expuesto, ni tampoco existe un recurso expreso en la Ley Federal del Trabajo para impugnar dicho convenio, por lo que se esta en condiciones de afirmar que la única manera de hacerlo es a través de un Juicio de Amparo.

CONCLUSIONES.

Concluyo el presente trabajo haciendo mención primordialmente de que la conciliación como ya hemos analizado juega un papel muy importante dentro del campo del proceso laboral, ya que es el avenimiento o llamado que se les hace a las partes para que lleguen a un arreglo o acuerdo y así se de por terminado el conflicto, aunque muchos autores consideran que la conciliación no es una institución eminentemente jurídica porque piensan que a través de ella no se logra la justicia, sino la solución componedora de un conflicto, por lo que considero que es una institución que no se le a proporcionado la importancia que requiere, sin embargo llegando a ella se esta a favor de una justicia más pronta y equitativa para las partes obrero-patronales ya que nuestra ley laboral nos facilita la solución más rápida de concluir conflictos originados como consecuencia de las relaciones laborales, mediante la celebración de la etapa conciliatoria ya que a través de ella surgen lo que son los acuerdos o convenios obrero-patronales con efectos inherentes a un laudo, en donde se contendrá el acuerdo económico al que hayan llegado ya sea que estos convenios los lleven a cabo dentro o fuera del proceso laboral, claro siempre tomando en cuenta que para ambos casos, lo establecido por el artículo 33 de la propia ley laboral en donde entre otras cosas se señala que para que un convenio laboral de esta naturaleza sea valido deberá determinar la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que es requisito indispensable para la aprobación de los convenios laborales pero como ya lo hemos visto anteriormente no tiene la suficiente seguridad jurídica, porque no tiene la calificación jurídico-procesal necesaria y los derechos que contiene no son derechos adquiridos que son aquellos que ya se han reconocido y han entrado en el patrimonio del

titular y en un momento dado ni la misma ley nos puede quitar, por lo que podemos afirmar que son meras expectativas de derecho ya que son básicamente esperanzas de obtener en un futuro, el reconocimiento de ese derecho a través de las formalidades necesarias requeridas para ello, otra de las establecidas en el segundo párrafo del propio artículo es que deberá de contener los siguientes requisitos: Deberá ser por escrito, y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos que comprenda, y que además debe ser ratificado por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, revisado por el personal de las Juntas, y si en un momento determinado se aprueba, lo sancionarán y le otorgarán los efectos jurídicos inherentes a un laudo, terminando así el conflicto siempre y cuando no contenga renuncia de derechos por parte del trabajador.

De lo anterior existe un ejemplo notable al llevar a cabo la Etapa Conciliatoria en su fracción III del Art. 876.

Sin embargo el convenio no constituye en sí un laudo o una resolución laboral dictada por la Junta, y en la cual contenga lo relativo a la resolución de los derechos adquiridos por parte del trabajador, y si en convenio referido no constituye un laudo tampoco se le puede atribuir el carácter de cosa juzgada ya que existe una jurisprudencia en la cual nos hace mención respecto de que al aprobar las juntas dichos convenios no resuelven como órgano jurisdiccional sino que solo se limitan a aprobar el acuerdo de voluntades.

En sí se entiende por convenio el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, y pues

como ya nos hemos dado cuenta que nuestra Ley Federal del Trabajo nos permite la celebración de dichos convenios obrero- patronales que a titulo individual lleven a cabo las partes con la intención de solucionar su conflicto derivado de la relación laboral.

Y por último cabe hacer mención también de las autoridades laborales ya que sin ellas no seria posible la aplicación de las normas laborales como lo son las Juntas Federales de Conciliación, las Juntas Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Juntas Locales de Conciliación y arbitraje que dependiendo del conflicto, naturaleza, rama o industria de que se trate serán del conocimiento de ellas.

BIBLIOGRAFIA.

- 1) Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México, 1997, p. p. 335.
- 2) Borrell Navarro Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Sista, México 1998, p.p. 946.
- 3) Borja Soriano Manuel, Teoría General de la Obligación, Ed. Porrúa, S. A. México, D. F. 1985, p.p. 457.
- 4) Cavazos Flores Baltazar, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1998, p.p. 357.
- 5) Cavazos Flores Baltazar, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, Instantáneas Personales, Editorial Trillas, México, 1988, p.p. 485.
- 6) Dávalos José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1997, p.p. 322.
- 7) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México, 1997, p.p. 629.
- 8) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo II. Editorial Porrúa, México, 1997, p.p. 909.

- 9) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997, p.p. 788.

- 10) Escrich Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Librería Garnier Hermanos, París 1896, p.p. 999.

- 11) Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1989, p.p. 571.

- 12) Gutiérrez y González Ernesto, Derecho de las Obligaciones, Editorial Cajica, S. A. Puebla, 1987, p.p. 946.

- 13) Porrás y López Armando., Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Textos Universitarios, México, 1971, p.p. 575.

- 14) Ross Gaméz Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1990, p.p. 707.

- 15) Trueba, Urbina Manual del Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1994, p.p. 655.

****LEGISLACION****

- 1) Agenda Laboral 2005.
- 2) Cavazos Flores, Baltasar, Cavazos Flores Chena Humberto, Cavazos Chena J. Carlos, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, editorial Trillas, México 1985.
- 3) Código Civil para el Estado de Guanajuato, Editorial Cárdenas. México 1999.
- 4) Código de Procedimientos Civiles para el D. F. Editorial Porrúa, México 1999.
- 5) Ley de Justicia Alternativa para el Estado de Guanajuato, 2002.
- 6) Teja Zabre Alfonso., Ley Federal del Trabajo de 1931, Ediciones Botas, México. 1931.
- 7) Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Barrera Jorge., Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México D. F. 1990.

OTRAS FUENTES

- 1) Alternative Dispute Resolution, West Publishing Co., St. Paul, Minn., 1992.

- 2) Caballeras de la Torre Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, S. R. L., México, 1998.

- 3) Edith Barnett, An Overview of Alternative Dispute Resolution, revista Ars Iuris, núm. 14, Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana, Panamá 1996.

- 4) Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo, XI, Ed. Ancalo, S. A. , Buenos Aires, 1974.

- 5) Gozaíni Osvaldo Alfredo. La mediación, una nueva metodología para la resolución de controversias, revista Ars Iuris, núm. 14, Instituto de Documentación e Investigación Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana, Panamá 1996.

- 6) [www. Ciepac. Org/proceso de paz/ origen y proceso. Pdf.](http://www.Ciepac.Org/proceso%20de%20paz/origen%20y%20proceso.Pdf)